

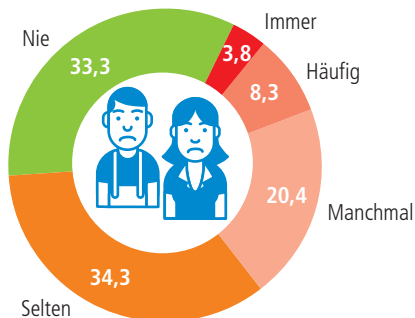
Corona verschärft Probleme am Ausbildungsmarkt

Die Folgen der Corona-Krise sind auf dem Ausbildungsmarkt angekommen. Es gibt deutlich weniger Ausbildungsstellen als im Vorjahr. Der DGB fordert ein Recht auf Ausbildung und mehr Engagement der Unternehmen. Der Ausbildungsreport 2020 legt zudem offen, dass die Ausbildungsqualität in vielen Bereichen weiterhin zu wünschen übrig lässt.

Die duale Ausbildung steht unter Druck. Bis Ende Juli wurden 495 000 Ausbildungsplätze gemeldet, rund acht Prozent weniger als vor einem Jahr. Hinzu kommt ein Trend, den ForscherInnen seit einigen Jahren feststellen: Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen machen oft einen Bogen um die duale Ausbildung. Jugendliche, die höchstens einen Hauptschulabschluss haben oder aus Einwandererfamilien stammen, schaffen häufig den Sprung von der Schule in die Ausbildung nicht, warnt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. So fehlt in einigen Branchen der Nachwuchs und gleichzeitig gibt es viele junge Menschen ohne Ausbildungsstelle.

Arbeit jenseits der Ausbildung

So häufig müssen Auszubildende ausbildungsfremde Tätigkeiten übernehmen (in Prozent)



Quelle: DGB-Ausbildungsreport 2020 © DGB-einblick 09/2020 / CC BY 4.0

Etwa ein Drittel der Auszubildenden berichtet über ausbildungsfremde Tätigkeiten.

„Dieser Trend droht sich in der Corona-Krise noch zu verschärfen. Das Nebeneinander von Fachkräftemangel und hoher Ausbildungslosigkeit ist Gift für unsere Gesellschaft“, sagt Hannack und fordert mehr Angebote auch für Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss. Zudem müssen Qualität und Bezahlung besser werden. Der DGB fordert einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz. Vor allem stehen aber die Unternehmen in der Pflicht, wie die Ergebnisse des DGB-Ausbildungsreports 2020 zeigen.

Bereits vor Corona klagte ein Teil der Auszubildenden über schlechte Bedingungen und wenig Perspektiven. Fast 40 Prozent wissen selbst im letzten Ausbildungsjahr noch nicht, ob sie von ihrem Betrieb übernommen werden. Knapp ein Viertel der Auszubildenden kann sich nach der Arbeit nicht mehr richtig erholen. Zudem bemängeln 44 Prozent die Qualität der Berufsschulen. Eine Folge: 16 Prozent würden eine Ausbildung in ihrem Betrieb nicht weiterempfehlen.

Um dies zu verhindern, sollten Betriebe auf öffentliche Hilfe und finanzielle Unterstützung zurückgreifen. Diese finden sie unter anderem bei verschiedenen öffentlichen Förderprogrammen. So stellt die Bundesregierung mit dem Ausbau der ausbildungsbegleitenden Hilfen, der Assistierten Ausbildung und den Förderprogrammen für Ausbildung in der Corona-Krise umfassende Hilfen für die Betriebe bereit – sie müssen nun genutzt werden. Auszubildende können sich bei Problemen an Dr. Azubi wenden, der seit vielen Jahren bewährten Online-Beratung der DGB-Jugend. jugend.dgb.de/-iBO

Corona-Schutz am Arbeitsplatz

Neue Regeln sollen Beschäftigte vor einer Corona-Infektion am Arbeitsplatz schützen.

SEITE 3

Gewerkschafterin auf TikTok

Die Gewerkschafterin Maria Engfer-Kersten nutzt TikTok privat. Im Interview schildert sie ihre Erfahrungen.

SEITE 5

Fetisch Zwei-Prozent

Zwei Prozent sollen NATO-Mitglieder für Rüstung ausgeben. Sicherheitsexperte Hans-Georg Ehrhart kritisiert den Fetisch ums Geld und skizziert Alternativen.

SEITE 7

ÜBERNAHME

Mangelnde Transparenz

Gerade einmal

37,8 Prozent*

der Auszubildenden wissen, ob sie nach ihrer Ausbildung übernommen werden.

* Daten aus 2019
Quelle: DGB-Ausbildungsreport 2020
© DGB-einblick 09/2020 / CC BY 4.0



EINBLICK IM INTERNET

Aktuelle News gibt es auf der einblick-Internetseite: www.dgb.de/einblick

E-MAIL-NEWSLETTER
Anmeldung unter: www.dgb.de/einblicknewsletter

KAMPF GEGEN BETRIEBSRÄTE

Betriebliche Mitbestimmung ist eigentlich der Kern der Arbeitsbeziehungen in Deutschland, eine Säule der sozialen Marktwirtschaft und breit akzeptiert. Insgesamt arbeiten 41 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit Betriebsrat. Trotzdem ist dies im Arbeitgeberlager immer noch umstritten. Die Behinderung von Betriebsratswahlen ist verboten und wird bestraft. Dennoch häufen sich Berichte über Versuche von Arbeitgebern, Wahlen zu beeinflussen oder gar zu verhindern. Die dritte WSI-Befragung unter 172 GewerkschaftssekretärInnen zeigt, dass die Gründung eines Betriebsrats ein nach wie vor umstrittenes Unterfangen ist.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen auf, dass die Institution Betriebsrat weniger akzeptiert ist in Unternehmen die bisher kein solches Gremium haben. Widerstand gibt es insbesondere, wenn ein Betriebsrat neu errichtet werden soll. Insgesamt 42 Prozent der befragten GewerkschafterInnen gaben an, dass es in ihrem Zuständigkeitsbereich Versuche einer Be- oder Verhinderung von Betriebsratswahlen gab.

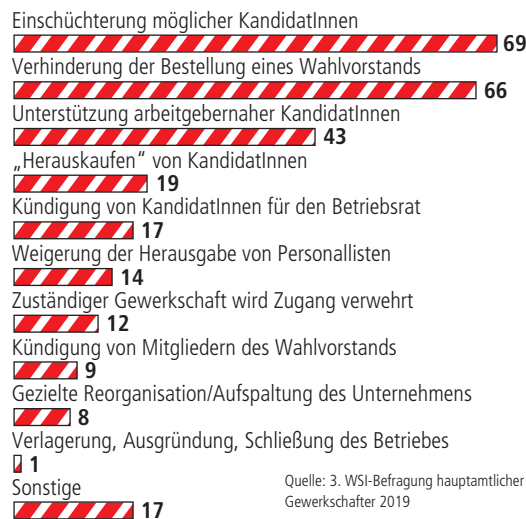
Am schwierigsten sind dabei die Neugründungen. Hier gab es in 15,6 Prozent der Fälle Behinderungen. Bei den regulären Betriebsratswahlen 2018 wurden in 4,2 Prozent der Fälle Behinderungsversuche des Arbeitgebers festgestellt. In 33 Prozent der Fälle bei der erstmaligen Wahl wurde dann tatsächlich kein Betriebsrat gewählt sowie bei 8 Prozent der Behinderungen bei einer Wiederholungswahl. Die Maßnahmen zur Verhinderung eines Betriebsrates reichen von Einschüchterung möglicher KandidatInnen in 69 Prozent der Fälle, bis zur Behinderung der Bestellung eines Wahlvorstands in 66 Prozent der Fälle.

Ein aktueller Fall, der derzeit durch die Medien geht, ist die Gründung eines Betriebsrates bei der Online-Bank N26. Nach zahlreichen Störungen durch die Geschäftsleitung konnten die MitarbeiterInnen mittlerweile Wahlvorstände benennen.

Mehr Infos zu N26 im Mittelteil des *einblick* unter **SMARTUNION**

Maßnahmen gegen die Wahl eines Betriebsrats

Häufigkeit von Maßnahmen durch Arbeitgeber, wenn sie Betriebsratswahlen be- oder verhindern wollen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: 3. WSI-Befragung hauptamtlicher Gewerkschafter 2019
© DGB-einblick 09/2020 / CC BY 4.0

URTEIL ZUR MITBESTIMMUNG BEI SAP

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sieht Gewerkschaftssitze im Aufsichtsrat nach deutschem Recht beim Softwarekonzern SAP geschützt. Nun ist der Europäische Gerichtshof am Zug. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, ob Gewerkschaftssitze in paritätisch mitbestimmten Unternehmen zu den Komponenten der Arbeitnehmerbeteiligung gehören, die zumindest im gleichen Ausmaß wie im nationalen Recht gewährleistet werden müssen. „Die Vorlage an den EuGH ist folgerichtig“, betonte die Zweite Vorsitzende der IG Metall Christiane Benner. „Unabhängig davon sind der europäische und der nationale Gesetzgeber gefordert, vorhandene Lücken in den Gesetzen zu schließen, um weiteren Raubbau an der Mitbestimmung zu unterbinden. Auch die deutsche Ratspräsidentschaft muss das Thema auf ihre Agenda setzen“, so Benner.

Seit 2014 firmiert SAP nicht mehr als Aktiengesellschaft (AG) sondern als Europäische Gesellschaft (SE). Den Rechtsstreit um die Sitzverteilung und das Vorschlagsrecht der Gewerkschaften hat die IG Metall gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di geführt. ver.di-Vorstandsmitglied Christoph Meister sagte: „Für die deutsche Mitbestimmung sind Gewerkschaftsvertreter in Aufsichtsräten ein zentrales Element der Mitbestimmung, das die Vertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen stärkt.“

WENIGER RASSISMUS UNTER US-GEWERKSCHAFTERN

Die USA sind im Jahr der US-Präsidentschaftswahl in vielen Fragen gespalten. Aktuell demonstrieren täglich Tausende landesweit gegen Rassismus. Vor allem die Polizei steht in der Kritik. Wiederholt waren schwarzer US-Bürger nach Einsätzen und Festnahmen gestorben. Aber auch in anderen Bereichen steht der Kampf gegen strukturellen Rassismus im Fokus. Eine aktuelle US-Studie zeigt nun, dass die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft großen Einfluss darauf hat, wie tolerant Menschen sind.

Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft trägt laut Studie dazu bei, dass rassistische Ressentiments unter Weißen abgebaut werden. Dies trifft zumindest auf die untersuchten Jahrgänge von Neu-Mitgliedern zwischen 2010 und 2016 zu. Frymer und Grumbach stellen zudem fest, dass weiße Gewerkschaftsmitglieder politische Maßnahmen, die Afroamerikanern zu Gute kommen, deutlich stärker befürworten. Ihr Fazit: Gewerkschaften stärken liberale Ansichten ihrer weißen Mitglieder und spielen somit eine wichtige Rolle, um Rassismus und wirtschaftliche Ungleichheit in den USA zu bekämpfen. Allerdings weisen die Forscher auf den sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den USA hin. Waren 1970 noch 30 Prozent aller US-ArbeitnehmerInnen Mitglied in einer Gewerkschaft, so sind es heute nur zehn Prozent.

IMPRESSUM Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund **Anschrift** DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick/ Gegenblende, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Telefon: 030/240 60-615 oder 616, E-Mail: einblick@dgb.de **Presserechtlich verantwortlich** Timm Steinborn **Redaktion** Sebastian Henneke, Nina Martin **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma **Layout** zang.design **Infografik** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb** DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** abo-einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** www.dgb.de/einblicknewsletter
Nachdruck frei für DGB und Mitgliedsgewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Redaktion. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Redaktion und AutorIn.

Redaktionsschluss für dieses Heft war am 20.8.2020, dieser Tag gilt auch für den Stand aller Informationen zum Thema Corona.

Besserer Arbeitsschutz in der Corona-Pandemie

Neue Regelungen für Beschäftigte



Endlich ist sie da: die neue verbindliche Arbeitsschutzregel der Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS. Sie konkretisiert den bisherigen Corona-Arbeitsschutzstandard. Betriebs- und Personalräte können jetzt die Schutzrechte der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebern durchsetzen, wenn dies notwendig ist. Die wichtigsten Neuerungen im Überblick:

Was legt die Arbeitsschutzregel fest?

Die Regel stellt Maßnahmen für alle Bereiche des Arbeits- und Wirtschaftslebens vor. Sie konkretisiert die Anforderungen an den Arbeitsschutz für den Zeitraum der Epidemie. Das Infektionsrisiko für Beschäftigte soll damit gesenkt und auf niedrigem Niveau gehalten werden. Dabei bleiben Abstand, Hygiene und Masken die wichtigsten Instrumente, solange es keinen Impfschutz für CoViD-19 gibt. Betriebe, die die Regel anwenden, können davon ausgehen, dass sie rechtssicher handeln.

Welche Schutzmaßnahmen gibt es?

Die Arbeitsschutzregel legt nach dem TOP-Prinzip eindeutig fest, dass zuallererst technische Schutzmaßnahmen (wie eine Abtrennung) des Arbeitgebers voran gehen müssen, um mögliche Gefährdungen abzuwenden. Erst dann folgen organisatorische Maßnahmen (beispielsweise Arbeitszeitgestaltung). Nur wenn diese nicht möglich sind, kommen persönliche Maßnahmen wie das Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung zur Anwendung. Die Maßnahmen sollen kombiniert werden. Welche der Maßnahmen in der konkreten betrieblichen Situation sinnvoll sind, ist abhängig von der Beurteilung der vor Ort bestehenden Gefährdungen.

Folgende Schutzmaßnahmen sind besonders wichtig:

➔ **Gestaltung der Arbeitsumgebung**, zum Beispiel Anordnung der Arbeitsplätze zur Sicherstellung des Abstands, ausreichende Lüftung, Vorrichtungen wie Abtrennungen, Absperrungen und gegebenenfalls Festlegung innerbetrieblicher Verkehrswege.

➔ **Kontaktreduzierung** durch beispielsweise digitale Kommunikation, Bildung und Beibehaltung von Arbeitsgruppen, Arbeitszeitgestaltung, Homeoffice.

➔ **Hygiene und Reinigung**, zum Beispiel Hände regelmäßig und gründlich waschen; wenn dies nicht möglich ist, Bereitstellung von Handdesinfektionsmitteln, Anpassung von Reinigungsintervallen.

➔ **Allgemeine Verhaltensregeln**, wie Wahrung von Abstand; Verzicht auf Begrüßungsformen mit direktem Körperkontakt; Husten und Niesen in die Armbeuge oder in ein Papiertaschentuch; zu Hause bleiben bei Krankheitssymptomen.

Darüber hinaus ist nun vorgeschrieben, in Pandemie-Zeiten die Gefährdungsbeurteilungen für jeden Arbeitsplatz zu überprüfen und anzupassen. Auch die oft verkannten

psychischen Belastungen für die Beschäftigten finden künftig stärkere Beachtung. Ebenfalls werden der notwendige Schutzabstand von mindestens 1,5 Metern, das sachgerechte Lüften von Räumen und umfassende Hygieneregeln festgeschrieben.

Wo gibt es höheren Schutz?

Ausdrücklich werden höhere Anforderungen an die Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen wie Baustellen, Außen- und Lieferdienste, den öffentlichen Verkehr sowie Unterkünfte gestellt. Damit sollen die schwierigen Arbeitsbedingungen dort verbessert werden.

Was gilt im Homeoffice?

Auch für Arbeiten im Homeoffice gelten das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz. Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit sollen getroffen werden. Beschäftigte müssen unterwiesen werden über einzuhalten Arbeitszeiten, Arbeitspausen, darüber notwendige Dokumentation, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel, zum Beispiel korrekte Bildschirmposition, möglichst separate Tastatur und Maus, richtige und wechselnde Sitzhaltung und Bewegungspausen. Der Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Information muss gewährleistet werden.

Sind die Anforderungen verbindlich?

Ja, sie sind für den Arbeitgeber verbindlich. Die Regel beschreibt die konkreten Anforderungen an den Arbeitgeber. Im Falle einer Kontrolle des Betriebs durch die Arbeitsschutzbehörden der Länder oder des technischen Aufsichtsdienstes der Unfallversicherungsträger werden die Anforderungen der Regel als Maßstab genommen.

Hilft die Regel dem Betriebs- bzw. Personalrat?

Ja, der Betriebs- bzw. Personalrat kann sich auf die Anforderungen in der Regel beziehen und seine Mitbestimmungsmöglichkeiten entsprechend einsetzen. Das Arbeitsgericht Hamm hatte im Mai entschieden, dass der zuvor vom BMAS veröffentlichte SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard keine wirksame Rechtsnorm sei. Daher war dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften die Erarbeitung einer verbindlichen Regel so wichtig.

DAS ÄNDERT SICH:

- Es gibt nun verbindliche Vorgaben, die der Arbeitgeber befolgen muss.
- Betriebs- und Personalräte können durch die Regel ihre Mitbestimmung erzwingen.
- Die Gefährdungsbeurteilung als Grundstein aller Maßnahmen muss überprüft werden.
- Es gilt auch in Pandemiezeiten die Rangfolge der Schutzmaßnahmen – Mund-Nase-Bedeckung ist als persönliche Maßnahme erst die letzte Wahl.
- Es gibt Regelungen zum Homeoffice hinsichtlich Gefährdungsbeurteilung, psychischer Belastungen, ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung, Unterweisung und geregelter Arbeitszeiten.
- Es gelten verschärfte Hygieneregeln für alle Beschäftigten!
- Dienstreisen sollen eingeschränkt werden.
- Schutzabstände von 1,5 Metern müssen eingehalten werden.
- Psychische Belastungen müssen in Pandemiezeiten stärker beachtet werden.
- Es gibt klare Vorgaben für Unterkünfte, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden: grundsätzlich gilt Einzelbelegung, sonst 12qm statt 6qm pro Beschäftigter oder Beschäftigtem.

SARS-COV-2-ARBEITSSCHUTZREGEL

Die endgültige Fassung der Regel der Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS und weitere Informationen sind hier veröffentlicht:

<https://t1p.de/fiim>

Wir für euch! Gewerkschaften helfen in der Krise

Die DGB-Gewerkschaften und der DGB kämpfen seit Monaten dafür, dass die Auswirkungen der aktuellen Corona-Krise abgemildert werden. Dabei gibt es viele Erfolge. Einige davon hat der DGB mit einer Reihe von Motiven in den sozialen Netzwerken präsentiert.

DAS KURZARBEITERGELD IST ERHÖHT. Die Gewerkschaften konnten für viele Branchen und Betriebe einen höheren Ausgleich verhandeln. Die Bundesregierung hat mittlerweile das Kurzarbeitergeld ab dem vierten Bezugsmonat angehoben, wenn der Ausfall des Nettoentgelts 50 Prozent oder mehr beträgt.

VIELE AUSBILDUNGSPLÄTZE KÖNNEN GERETTET WERDEN – dank eines Schutzschirmes für Ausbildung, der ab Juni eingerichtet wurde.

ARBEITSSCHUTZREGELN SIND VERBESSERT. Seit Monaten setzen sich Betriebs- und Personalräte

überall in Deutschland für sichere Arbeitsplätze mit Infektionsschutz ein. Im August wurden nun neue Arbeitsschutzregeln von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) veröffentlicht, die noch mehr Schutz durch feste Regeln und Maßnahmen sowie mehr Mitsprache festlegen.

FAMILIEN WERDEN UNTERSTÜTZT, beispielsweise mit dem einmaligen Kinderbonus von 300 Euro für jedes Kind, das bereits Kindergeld erhält.

DIE KOMMUNEN ERHALTEN ENTLASTUNGEN IN MILLIARDENHÖHE, um die hohen Einbußen in der Krise abzufedern.



Das Kurzarbeitergeld hilft, die Krise zu überstehen.

Viele Ausbildungsplätze konnten gerettet werden.



FIT FÜR DIE ZUKUNFT: DIGITALE VERANSTALTUNGSFORMATE

Viele Veranstaltungen geplant in diesem Jahr und keine konnte stattfinden wegen Corona? Digitale Alternativen wären gut – aber welche sind



Reden wir über...

DER ZUKUNFTSDIALOG

erfolgreich und mit welchen Plattformen könnte es gut klappen? Der Zukunftsdialog bietet jetzt allen, die sich diese Fragen stellen, mit der „Werkstatt Digitale Veranstaltungsformate“ kostenfreie digitale Weiterbildungsangebote. Die Workshops werden in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk Bund angeboten. Teilnehmen können DGB-Aktive (sowohl haupt- als auch ehrenamtliche) und aktive GewerkschafterInnen. Die ersten

beiden Termine waren im August, weiter geht es am 1. und am 15. September jeweils von 16:30 h bis 17:30 h.

Die Workshops können einzeln oder in Reihe besucht werden. Der Fokus liegt auf einer erweiterten Methodenkompetenz rund um digitale Veranstaltungen in der Gewerkschaftsarbeit vor Ort. Neue und praxisnahe Tools, Methoden und Ideen werden vorgestellt und die Umsetzung in einem gemeinsamen Erfahrungsaustausch diskutiert.

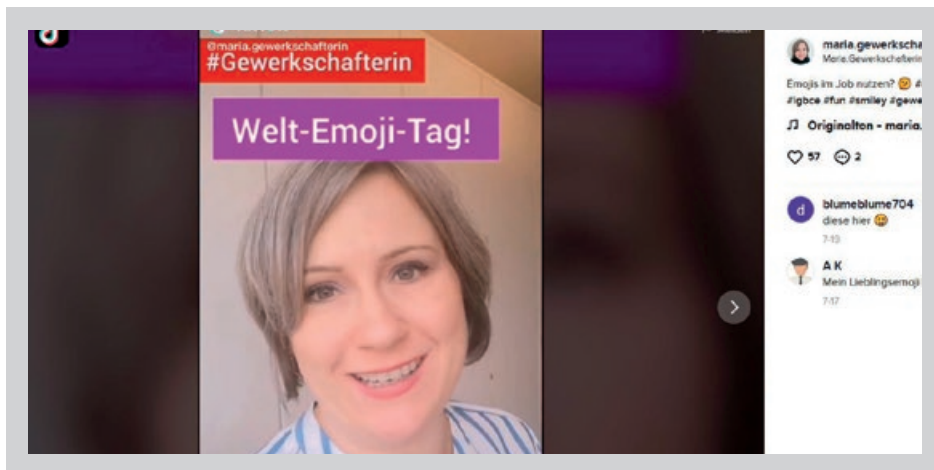
Bei Interesse melden bei:
zukunftsdialog.bvv@dgb.de

NEUER NEWSLETTER DER DGB-AKTIONS- PLATTFORM

1. Mai, Zukunftsdialog, Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“, und und und Es passiert viel und es ist nicht immer leicht, den Überblick zu behalten. Damit es zukünftig einfacher wird, gibt es ab sofort einen neuen Newsletter der DGB-Aktionsplattform. Die Plattform ist passwortgeschützt und informiert mit aktuellen Materialien zu gewerkschaftlichen Schwerpunkten, Kampagnen und Aktionen. Zugangsberechtigt sind Hauptamtliche des DGB und der DGB-Mitgliedsgewerkschaften, des DGB Bildungswerks, des DGB Rechtsschutzes sowie der Hans-Böckler-Stiftung. Interesse? Bitte mit der dienstlichen Mailadresse anmelden unter: aktionintern@dgb.de

Gewerkschafterin auf TikTok: „Da sind die Menschen, die wir erreichen wollen!“

Das soziale Netzwerk TikTok wächst rasant. In Deutschland nutzen bereits mehr als 5,5 Millionen Menschen die chinesische App und stellen täglich hunderttausende kurze Videos online. Die Gewerkschafterin **Maria Engfer-Kersten** ist mit einem privaten Account dabei und berichtet **im Interview** über ihre Erfahrungen.



Maria, du bist auf TikTok vermutlich die weltweit erfolgreichste Gewerkschafterin. Wie kam es dazu?

Das Kompliment schmeichelt mir, allerdings weiß ich nicht, ob du damit Recht hast. Ich bin seit fast anderthalb Jahren mit einem privaten Account auf TikTok aktiv. Ich habe Spaß an dem Format. Ich wollte testen, wie das Netzwerk funktioniert und ob man mit politischen Inhalten und Solidarität und Fairness Menschen erreichen kann. Hauptberuflich bin ich Gewerkschaftssekretärin in der Hauptverwaltung der IG BCE in Hannover. Dort entwickle ich Mitgliederkommunikation und -kampagnen. Die Videos drehe und veröffentliche ich aber ausschließlich privat.

Die Nutzenden auf TikTok sind sehr jung. Wie erreichst du sie?

Genau, die Mehrheit ist vermutlich 20 Jahre oder jünger. TikTok ist vor allem bei der Generation Z und den Millennials beliebt. Mittlerweile melden sich aber auch viele 30 bis 40-Jährige an. Und das ist ja eine Zielgruppe, die wir Gewerkschaften gerne erreichen wollen. Wer auf TikTok wahrgenommen werden will, muss sich an die Sehgewohnheiten der Plattform anpassen: Maximal 60 Sekunden Zeit gibt es, um Inhalt rüberzubringen.

Worum geht es in deinen Videos?

In den Posts spreche ich über politische Themen und Werte, die mir wichtig sind und für die

Gewerkschaften eintreten. Es geht um Gerechtigkeit, Fairness in der Arbeitswelt oder Toleranz. Zum Beispiel habe ich während der Proteste der Black lives matters-Bewegung in den USA ein Video veröffentlicht, in dem ich über Rassismus am Arbeitsplatz gesprochen habe.

Wie war die Resonanz?

Den Post haben über 140 000 Menschen gesehen. Rund 10 000 haben den Beitrag geliked. Das ist eine Reichweite, die gewerkschaftliche Accounts auf Facebook oder Twitter nur selten erreichen. Das Besondere am Algorithmus von TikTok ist: Auch Profile mit wenig Followern können mit einem einzelnen Post Hunderttausende erreichen. Kein anderes soziales Netzwerk kann in Fragen von Reichweite aktuell mithalten. Die Plattform ist aber auch ein sehr schnelles Medium. Du musst die Nutzenden innerhalb der ersten drei Sekunden überzeugen, sonst scrollen sie zum nächsten Video. Icons, Emojis und Texteinblendungen helfen, die Aufmerksamkeit zu halten.

Auf Facebook, Twitter und Youtube sind Hass und Hetze weitverbreitet. Wie sieht es auf TikTok aus?

Leider machen sich auch dort rechte Trolle und Hetzer breit. Insgesamt ist die Plattform gerade in den letzten Monaten viel politischer geworden. Die Black lives matter-Bewegung hat dazu beigetragen, dass viele junge Leute sich auf der

TIKTOK IN DER KRITIK

Die Plattform TikTok steht in der Kritik: DatenschützerInnen und PolitikerInnen sehen vor allem die persönlichen Daten in Gefahr. Die USA verdächtigen das Unternehmen der Spionage. Gegründet wurde das Netzwerk im Jahr 2016 von einem staatsnahen chinesischen Unternehmen. Besonders unter Jugendlichen ist die App beliebt. Inhalt sind vor allem selbstgedrehte kurze Videos, in denen etwa Filmeszenen oder Songs lippen synchron nachgespielt und gefilmt werden.

In Indien und Indonesien war oder ist TikTok verboten worden. US-Präsident Donald Trump lässt eine Sperrung ebenfalls prüfen. Es gibt Spekulationen, dass der US-Konzern Microsoft (MS) die Plattform aufkauft. Allerdings hat MS-Gründer Bill Gates davor gewarnt. Er bezeichnet TikTok als „vergifteten Kelch“.

Plattform politisch positionieren und sich das Themenspektrum der Videos auf TikTok verbreitert. Auch die AfD versucht sich auf der Plattform, nach meinem Eindruck bislang als einzige Partei.

Generell gilt, dass gewerkschaftliche Themen auf TikTok durchaus kontrovers wahrgenommen werden. Mir ist das sehr recht. Kontroverse führt zu mehr Interaktion mit den Nutzenden und mehr Reichweite. Und es ist wie im analogen Leben: Rechte Trolle sind zwar laut, aber alle anderen sind deutlich in der Mehrheit! Und für die mache ich meine Inhalte. Extremes Zeug lösche und melde ich.

TikTok ist sehr umstritten. DatenschützerInnen warnen vor der App, da sie von einem staatsnahen, chinesischen Unternehmen betrieben wird.

Da mache ich mir nichts vor. TikTok betont zwar, Datenschutz ernst zu nehmen, aber ich würde nicht darauf wetten, dass das eine saubere App ist. Es ist eine Abwägungssache, TikTok zu nutzen – was im Übrigen für alle sozialen Netzwerke wie Facebook oder Instagram, aber auch für Anbieter wie Google und Apple gilt. Daten werden im Hintergrund gesammelt und genutzt. Ich habe mich entschieden, soziale Netzwerke zu nutzen und dort präsent zu sein. Ich nutze die App für eine gute Sache. Ich veröffentliche Posts zu Positionen, die in China, Russland oder anderen autoritären Ländern verboten wären. Und ich freue mich, wenn sich andere Gewerkschafter*innen und Leute aus der Politik anschließen. Wer mir folgen will: Mein Account heißt *maria.gewerkschafterin*.

Eine ausführliche Version des Interviews gibt es unter:
www.unionize.de/-WRu

„HELDINNEN UND HELDEN DER KRISE“



Foto oben: Reiner Hoffmann und der brandenburgische Ministerpräsident Dietmar Woidke zu Besuch in der DHL-Paketzustellbasis in Großbeeren. Rechts: Stefan Körzell lernt die Grundlagen des Straßenbahnfahrens bei der BVG.

Vor welchen Herausforderungen stehen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen in der Corona-Krise? Wie kann die Arbeit der Zukunft aussehen? Mit diesen Fragen ging DGB-Chef Reiner Hoffmann im August auf Sommertour und besuchte Unternehmen in Berlin und Brandenburg. Mit dabei waren u.a. der Brandenburger Ministerpräsident Dietmar Woidke und der Regierende Bürgermeister von Berlin, Michael Müller.

Vor DHL-Paketzustellern in Großbeeren betonte Hoffmann: „Auch die Beschäftigten der Logistikbranche gehörten in der Corona-Krise zu den „Heldinnen und Helden der Krise“. In der Lausitz besuchte er das DB-Bahnbetriebswerk und wies darauf hin, dass engagierte betriebliche Interessenvertretung zusammen mit Industriepolitik wichtig sei, „damit der Strukturwandel im Interesse der Menschen gelingt“.

Weitere Stationen der Tour beschäftigten sich mit der aktuell schwierigen Situation in der Gastronomiebranche und den prekären Arbeitsbedingungen von polnischen Beschäftigten in der Pflege in Deutschland. Die Automobilbranche war Thema beim Besuch der IAV GmbH in Berlin.

Auch DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell ist von August bis Oktober auf Tour: „Vor Ort bei den Heldinnen und Helden des Alltags“. Start war im August bei der BVG Berlin, wo sich Stefan Körzell informierte, wie es den Beschäftigten des ÖPNV in der Corona-Pandemie geht.



GEW: START INS NEUE SCHULJAHR „IN FAHLRÄSSIGER WEISE“

Immer mehr Bundesländer öffnen die Schultore nach den Sommerferien. Im sogenannten Regelbetrieb findet wieder regulärer Unterricht statt. Ilka Hoffmann ist Vorstandmitglied Schule der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und bemängelt das aktuelle Vorgehen. Mehr Vorsicht sei nötig. Sie meint in einem Namensbeitrag in der Frankfurter Rundschau: „Insgesamt wird aber in fahrlässiger Weise versucht, den Regelbetrieb wieder aufzunehmen.“ Sie sieht hier auch eine vertane Chance – denn Kinder sollten stärker befähigt werden, sich Wis-

sen selbständig anzueignen. Mit persönlichem Lernen in Kleingruppen und mehr Digitalisierung wäre dies möglich.

Meilenweit entfernt von den im August neu festgelegten Arbeitsschutzstandards sieht die GEW-Vorsitzende Marlis Tepe die Bedingungen an Schulen und Kitas. Die allgemeinen Regelungen für den Infektionsschutz gelten dort nicht, wenn die Abstandsregeln z.B. im Unterricht pauschal außer Kraft sind. Die Einrichtungen benötigen dringend mehr Geld und Unterstützung für Schutzmaßnahmen, so Tepe. www.gew.de

VER.DI UND FRIDAYS FOR FUTURE KOOPERIEREN

Eine Allianz für Klimaschutz und für bessere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) verkündeten Gewerkschaft und AktivistInnen in diesem Sommer. Eine Verkehrswende sei nötig für Umwelt- und Klimaschutz und die könne es nur mit attraktiven Arbeitsbedingungen und mehr Personal im ÖPNV geben. Die aktuellen Tarifverhandlungen von ver.di für die 87000 Beschäftigten in 130 kommunalen ÖPNV-Unternehmen werden von gemeinsamen Aktionen mit FFF begleitet. www.verdi.de; <https://fridaysforfuture.de>



Ticker

Gastgewerbe kämpft ums Überleben

NGG Laut einer aktuellen Umfrage der DEHOGA kämpft das Gastgewerbe deutschlandweit ums Überleben. Rund 60 Prozent der Betriebe fürchten um ihre Existenz. Nach bereits großen Umsatzeinbußen wird ein weiterer Rückgang im Herbst und Winter erwartet. Der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler weist auf die dramatische Situation hin – kein Ende sei in Sicht. Er fordert, dass das Kurzarbeitergeld wegen der niedrigen Löhne in der Branche aufgestockt und zudem verlängert werden muss. www.ngg.net

„Corona-Disziplin“ auf dem Bau sinkt

IG BAU Bei Arbeitsschutzkontrollen stellte die IG BAU fest, dass auf immer mehr Baustellen notwendige Abstands- und Hygieneregeln nicht eingehalten werden. Sammeltransporte und Pausen in engen Bauwägen sind teils wieder an der Tagesordnung. IG BAU-Chef Robert Feiger betont, dass Corona-Schutz Arbeitsschutz sei und ruft die Beschäftigten auf, sich zu wehren und an die Gewerkschaft zu wenden. www.igbau.de

Arbeitsplätze sichern trotz Krise

EVG Die EVG befürchtet, dass es aufgrund der Corona-Krise noch lange dauern wird, bis frühere Fahrgastzahlen wieder erreicht sind. Sie fordert die DB AG auf, Geschäftsmodelle zu entwickeln, die die Mobilität auf der Schiene und im Bus auch unter dauerhaft veränderten Bedingungen sicherstellt und dabei Arbeitsplätze sichert. www.evg-online.org

Wertschöpfungsketten sichern

BCE Eine gemeinsame Erklärung der Betriebsräte der IG BCE und der IG Metall mahnt Investitionen in Produktion und Forschung an. Engpässe bei Schutzkleidung, Medikamenten und Impfstoffen während der Corona-Krise haben die Verwundbarkeit globaler Lieferketten verdeutlicht. Für eine gute und sichere Gesundheitsversorgung sollten jetzt Schwächen in den Wertschöpfungsketten analysiert werden und die Produktion wieder stärker in Deutschland und Europa erfolgen. <https://igbce.de>; www.igmetall.de

Fetisch Zwei-Prozent oder mehr menschliche Sicherheit?

Höhere Verteidigungsausgaben bedeuten nicht notwendigerweise mehr Sicherheit, sondern könnten ein neues Wettrüsten auslösen, schreibt Hans-Georg Ehrhart vom Hamburger Institut für Friedensforschung und Sicherheitspolitik.

Zugegeben, Symbolik kann wichtig sein. Wird sie aber zum Fetisch, sollte man sie überwinden. Die Forderung von US-Präsidenten Donald Trump, die europäischen NATO-Mitglieder müssten zwei Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts (BIP) für Verteidigung ausgeben, ist nicht neu. Im Unterschied zu früher hat es bislang aber noch keinen Präsidenten gegeben, der multilateraler Kooperation so negativ sieht. Drei Argumente sprechen dafür, dass es sich bei der Zwei-Prozent-Forderung nicht nur um ein Symbol, sondern um einen Fetisch handelt, der gerade in Zeiten von Corona zugunsten von mehr menschlicher Sicherheit überwunden werden muss.

ERSTENS: Es ist eine bloß quantitative Größe, die nicht viel über die reale Verteidigungsfähigkeit aussagt. So erfüllt Griechenland zwar das Kriterium, seine militärischen Fähigkeiten sind aber sehr begrenzt und seine Wirtschaftskraft gering.

ZWEITENS: Das Kriterium ist willkürlich. Warum gerade zwei Prozent? Präsident Trump forderte zeitweise auch vier Prozent. Darf es noch etwas mehr sein?

DRITTENS: Die Forderung ist irreführend, denn sie lenkt von den eigentlichen Fragen ab. Welche Sicherheit wollen wir überhaupt? Mit welchen Instrumenten und Mitteln wollen wir sie erreichen? Vor allem aber: Was ist der politische Zweck?

Solche Fragen spielen für die Befürworter höherer Rüstungsausgaben keine Rolle. Diese sogenannten „Realisten“ folgen einem einfachen Weltbild. Demnach streben die Staaten nach Sicherheit durch militärische

veröffentlichte. Danach stecken die Staaten 2020 fast unglaubliche zwei Billionen US-Dollar (USD) in die Rüstung. Unter den 15 führenden Ländern war Deutschland das Land mit der stärksten Steigerung: satte 10 Prozent auf insgesamt 49,3 Milliarden USD. Unerreichbarer Spitzenreiter sind die USA mit 740 USD, gefolgt von China (261 USD), Indien (71,1 USD), Russland (65,1 USD), Saudi-Arabien (61,9) und Frankreich (50,1 USD).

Höhere Verteidigungsausgaben bedeuten aber nicht notwendigerweise mehr Sicherheit. So könnten sie ein Wettrüsten auslösen, bei dem es viele Verlierer gäbe. Auch innerhalb Europas könnte es zu einem neuen Ungleichgewicht kommen, denn Deutschland ist wirtschaftlich in Europa bereits die unangefochtene Nr. 1. Berlin müsste je nach Wirtschaftswachstum fast 70 Milliarden ausgeben, um das Zweiprozentkriterium zu erfüllen, also so viel wie Russland. Wie würden die Nachbarn, die sich heute bereits von Berlin dominiert fühlen, das einschätzen?

Es ist schon seltsam: Die Corona-Pandemie legt vielerorts die Mängel der Gesundheitssysteme offen. Das Leben der Bürgerinnen und Bürger ist direkt bedroht. Das soziale Miteinander und die Wirtschaft müssen so stark heruntergefahren werden, dass es lange brauchen wird, die Folgeschäden zu bewältigen. Sicherheit und Bedrohung müssten eigentlich spätestens von jetzt an anders gedacht werden. Umso bedenklicher ist die mantraartige Forderung nach noch mehr Rüstung in einer Zeit, in der der deutsche Verteidigungsetat seit fünf Jahren steigt und die internationalen Rüstungskosten nur eine Richtung kennen: nach oben.

Weil all das bezahlt werden muss, sind Zielkonflikte und Verteilungskämpfe vorprogrammiert. Darum ist es ratsam, die sicherheitspolitischen Routinen der falschen Realisten zu überwinden und sich stattdessen einem neuen Realismus zu stellen: Der Notwendigkeit, viel mehr für menschliche Sicherheit zu tun. Sicherheit bedeutet nämlich nicht nur Schutz vor physischer Gewalt, sondern auch vor weiteren Bedrohungen, wie z.B. Umweltzerstörung, Krankheit, Armut und wirtschaftlichem Niedergang. Es handelt sich um einen kooperativen, friedenspolitischen und präventiven Ansatz, in dessen Mittelpunkt das Wohl der Menschen steht und nicht die machtpolitischen Interessen des Staates. Mehr menschliche Sicherheit ist die angemessene Friedensstrategie für die Post-Corona-Welt.

☞ Sicherheit bedeutet nämlich nicht nur Schutz vor physischer Gewalt, sondern auch vor weiteren Bedrohungen, wie z.B. Umweltzerstörung, Krankheit, Armut und wirtschaftlichem Niedergang.

Stärke, weil sie in einer anarchischen Welt leben, in der jeder des anderen Wolf sein kann. Also gilt es stark zu sein, um die eigenen Interessen durchsetzen zu können. Das kann zwar zu Rüstungswettläufen und zu einer Fehlallokation von Ressourcen führen, die dann – etwa im Gesundheitssystem – fehlen. Aber sicher ist sicher.

Dieses Denken spiegeln die neusten Zahlen zur Entwicklung der weltweiten Rüstungsausgaben wieder, die das Stockholmer Friedensforschungsinstitut SIPRI



DR. HANS-GEORG EHRHART,
ist Senior Research Fellow
am Institut für
Friedensforschung und
Sicherheitspolitik an der
Universität Hamburg.

ANTIKRIEGSTAG DIGITAL

Zum diesjährigen Antikriegstag am 1. September lädt der DGB zu einer Online-Gedenkveranstaltung ein. Mit Musik und Lesungen wird an die Schrecken des Krieges und das Ende des zweiten Weltkriegs vor 75 Jahren gedacht. Der Videostream wird über die DGB-Webseite sowie auf Facebook und Twitter übertragen. Beginn ist 18 Uhr.

In einem Aufruf fordert der DGB zudem, sich von der Zwei-Prozent-Forderung der NATO zu lösen: „Es ist höchste Zeit, das Ruder herumzureißen! Die Pandemie, der Klimawandel, die Digitalisierung – all diese gewaltigen Herausforderungen bedrohen den gesellschaftlichen Zusammenhalt und vergrößern die soziale Ungleichheit. Wir müssen gegensteuern!“

Dafür seien neben einem starken und solide finanzierten Sozialstaat immense öffentliche Investitionen nötig – in Gesundheit und Pflege, in unser Bildungssystem, in eine sozial-ökologische Gestaltung der Energie- und Verkehrswende, in die kommunale und digitale Infrastruktur und in den sozialen Wohnungsbau. „Deshalb fordern wir die Bundesregierung auf, sich endgültig von der Zwei-Prozent-Vorgabe der NATO zu lösen und die für Rüstungsausgaben vorgesehenen Mittel in ein sozial gerechtes Deutschland und Europa mit nachhaltigen Zukunftsperspektiven zu investieren.“

www.dgb.de/-ESZ

DIES & DAS



„Der Algorithmus lernt, erfolgreiche Mitarbeiter:innen seien jene, die mindestens einmal befördert wurden. Wenn er mit den Daten aus einer Firma gefüttert wird, in der in 20 Jahren keine einzige Frau befördert wurde, denn werden keine Bewerberinnen zum Gespräch eingeladen.“



IT-Expertin **Shirley Ogolla** warnt in der Zeitung „der Freitag“ (13. August 2020) vor Fehlern bei der Programmierung selbstlernender Computersysteme.



Das steht an ...

1. September

Der DGB gedenkt im Rahmen eines Online-Events an das Kriegsende vor 75 Jahren und den Antikriegstag. Der Livestream wird am 1.9.2020 ab 18 Uhr auf der DGB-Webseite unter www.dgb.de/antikriegstag2020 übertragen: mit einem Programm aus Musik und Lesungen. www.dgb.de/-ESZ

11. / 12. September

Die GEW lädt zu einer digitalen Zukunftskonferenz „Für eine feministische Zeitpolitik der GEW! Gewerkschaftliche Blicke auf Systemrelevanz und Sorgearbeit“ ein. www.gew.de

13. September

Kommunalwahlen in Nordrhein-Westfalen

14. September

Der DGB lädt zu einer Online-Videokonferenz ein, um über den Stand des Lieferkettengesetzes zu debattieren. Zudem geht es um deutsche Lieferketten, globale Gewerkschaftsrechtsverletzungen und wie der IGB-Rechtsindex etwas bewirken kann. www.dgb.de/-WnJ



Personalia

DANIEL HAY,

40, ist seit 1. August wissenschaftlicher Leiter des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung. Hay war als Rechtsanwalt und als Experte für deutsches und europäisches Unternehmensrecht beim Vorstand der IG Metall tätig. Er folgt auf I.M.U.-Gründungsdirektor **Norbert Kluge**, 65, der bis zum Eintritt in den Ruhestand die deutsche EU-Ratspräsidentschaft für die Hans-Böckler-Stiftung begleiten wird.

JANOSCH TILLMANN,

32, verstärkt seit dem 1. August das Handwerkssekretariat beim DGB-Bundesvorstand. Gemeinsam mit **Silvia Grigun** wird er künftig für die DGB-Handwerkspolitik zuständig sein. Tillmann war zuvor sechs Jahre Gewerkschaftssekretär bei der IG BAU. Es ist gelernter Zimmermann und hat einen Bachelor of Arts in Business Administration.



Buchtipps

BEDINGUNGSLOSES GRUNDEINKOMMEN: „TRIVIALES HEILSPERSPHERE“

Rezension von Ingo Schäfer, DGB

Kaum ein Thema ist so umstritten wie das Bedingungslose Grundeinkommen (BGE). Kai Eicker-Wolf bringt mit seinem Buch „Money for nothing?“ Licht in eine oftmals von einfachen Glaubenssätzen geprägte Debatte. Auf gut 120 Seiten werden die wichtigsten Konzepte verständlich dargestellt. Obwohl mit vielen ökonomischen, theoretischen und empirischen Fakten angereichert, liest sich das Buch auch ohne Vorwissen leicht und flüssig.

Der Autor unterscheidet dabei zwei grundlegende Modelle: sozialutopische (z. B. BAG Grundeinkommen in der LINKEN und Attac) und neoliberale (z.B. Götz Werner, Thomas Straubhaar). Neben den zentralen Begründungen für ein BGE – technologische Arbeitslosigkeit und die immer ungleicher werdende Verteilung – widmet sich Eicker-Wolf insbesondere der Frage, ob BGE-Vorschläge ökonomisch tragfähig sind. Die Antwort fällt negativ aus: sozialutopische Modelle scheitern vor allem an ihrer Unfinanzierbarkeit und den negativen Folgen für die gesamtgesellschaftliche Wertschöpfung. Neoliberale Modelle hätten eine dramatische Verschärfung der Ungleichheit zur Folge. Im Ergebnis wird das Bedingungslose Grundeinkommen als „triviales Heilsversprechen“ und „nicht gangbaren Weg zu mehr sozialer Gerechtigkeit und gesellschaftliche Teilhabe“ bewertet.

Fazit: Wer einen kompakten Überblick zur BGE-Debatte sucht, kommt an „Money for nothing?“ nicht vorbei.

Kai Eicker-Wolf: **Money for nothing? Das Bedingungslose Grundeinkommen in der Kontroverse**, BÜCHNER-Verlag, 127 Seiten, 18,00 Euro



STARTUP BEKÄMPFT BETRIEBSRATSWAHL

Das Berliner FinTech-Unternehmen N26 versucht mit fadenscheinigen Argumenten und harten Bandagen, die Gründung eines Betriebsrats zu verhindern. Wegen des schlechten internen Klimas bei der Onlinebank wollen die Beschäftigten gemeinsam mit ver.di einen Betriebsrat gründen. Nach dem in den vergangenen Wochen Medienberichte aufgedeckt haben, dass es hinter den Fassaden rumort, kam Anfang August das juristische Gegenmanöver der Arbeitgeber.

Per Verfügung wollte N26 zwei Betriebsversammlungen verhindern, bei denen die Wahlvorstände konstituiert werden sollten. So sollten bei der ersten von zwei Veranstaltungen die sechs Initiatoren ausgeschlossen werden, dort ist ver.di eingesprungen. Bei der zweiten Versammlung sollte dann ver.di ausgeschlossen werden, hier ist die IG Metall als Veranstalter eingesprungen. Bei beiden Versammlungen wurden die Wahlvorstände gewählt. Der Weg für die betriebliche Mitbestimmung ist nun frei. ver.di kommentierte auf Instagram: „Das ist gelebte Solidarität! Gemeinsam gegen Ungerechtigkeit. Herzlichen Dank allen Beteiligten. Gewerkschaftsliebe.“

Mehr dazu: www.unionize.de/-/WCB

SPIELE-INDUSTRIE: ERFOLGREICHER STREIK

Beschäftigte, die als AutorInnen an der Produktion des Handyspiels **Lovestruck** beteiligt sind, haben Geschichte geschrieben. Nach einem dreiwöchigen Streik haben die Arbeitgeber eingelenkt und zahlen den ArbeitnehmerInnen nun mehr Geld. Laut UNI Global Union ist das der erste erfolgreiche Streik in der Gaming-Industrie. Unterstützung fanden die 21 AutorInnen bei UNI Global Union und der US-Gewerkschaft Communications Workers of America (CWA). Eine eigens für die Spiele-Industrie gestarteten CWA-Kampagne half ihnen bei den Auseinandersetzungen mit der Firma. Der Streik war für die AutorInnen nicht ohne Risiko, denn als unabhängige Auftragnehmer waren sie nicht durch das US-Arbeitsrecht geschützt. „Sich zusammenzuschließen, um die Probleme anzugehen, mit denen sie konfrontiert sind, ist der beste Weg für die arbeitenden Menschen, ihr Leben zu verbessern“, sagte CWA-Präsident Chris Shelton.

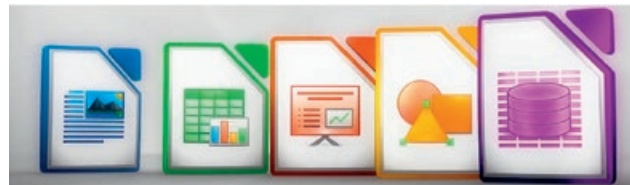


**Digitale Tipps und Trends
für GewerkschafterInnen –
kostenlosen Newsletter
abonnieren**

<https://www.unionize.de/newsletter>

FREIE ALTERNATIVE FÜR WINDOWS OFFICE

Mit LibreOffice gibt es eine freie und kostenlose Alternative zu Microsoft Office, um alle Büroaufgaben zu erledigen. Von der Textverarbeitung über Tabellen-Kalkulation bis hin zu Datenbanken.



Die Meldung sorgte in der Tech-Szene für Aufruhr: Die Landesregierung Schleswig-Holstein will künftig auf **LibreOffice** setzen. „Als Landesregierung sind wir in der Pflicht, die Daten der Bürgerinnen und Bürger zu schützen“, sagte Digitalisierungsminister Jan Philipp Albrecht. Damit steht die Landesverwaltung im hohen Norden vor einem großen Umbruch. Die PCs von rund 25 000 MitarbeiterInnen werden nun umgerüstet. Doch diese logistische Herausforderung spart der Landeskasse ordentlich Geld, denn LibreOffice ist im Vergleich zum bisher verwendeten Windows Office kostenlos.

Die gute Nachricht für alle NutzerInnen: Das Softwarepaket ist nicht nur etwas für große Behörden und Unternehmen, sondern kann auch auf jedem privaten PC zu Hause installiert werden. Mit einer Installation werden folgende Anwendungen aufgespielt:

Writer – Textverarbeitung, **Calc** – Tabellenkalkulation, **Impress** – Präsentationen, **Draw** – Zeichnungen, **Base** – Datenbanken, **Math** – Formeleditor

Das deckt so ziemlich alle Bereiche der täglichen Büroarbeit ab. Fast alle Dateien, die mit MS Office erstellt wurden, können in der Regel auch mit LibreOffice weiterbearbeitet werden. Die Software ist quelloffen und wird von der LibreOffice-Gemeinschaft (Community) unter dem Dach der gemeinnützigen Stiftung „The Document Foundation“ (TDF) entwickelt. Die meisten Mitglieder sind ehrenamtlich tätig.

Wer Unterstützung und Hilfe sucht, findet diese auf der Webseite von LibreOffice. Für die Benutzeroberfläche sind inzwischen mehr als 100 Sprachen verfügbar, darunter alle wichtigen Sprachen. Für ca. 50 Sprachen existieren Wörterbücher für die Rechtschreibprüfung zum Teil mit Thesaurus und Worttrennungen. Eine professionelle Beratung kann über ein Netzwerk recherchiert werden.

Schleswig-Holstein gehört mit der Entscheidung in Deutschland zu den Vorreitern. Allerdings gibt es etliche gute Beispiele: So nutzen unter anderem das italienische Verteidigungsministerium auf über 100 000 Computern und die Verwaltung der spanischen autonomen Region von Valencia auf 120 000 Rechnern das Softwarepaket.

Weitere Infos und Download: <https://de.libreoffice.org>

Arbeitsrecht:

HEIMARBEITER SIND SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG

Abhängig Beschäftigte sind sozialversicherungspflichtig. Dies gilt auch für Heimarbeiter, selbst wenn deren Tätigkeit eine höhere Qualifikation erfordert, wie es bei einem Programmierer der Fall ist.

Der Fall: Ein Bauingenieur und Programmierer war mehrere Jahre bei einem Baustatik-Softwarehaus angestellt. Er war für die Pflege und Weiterentwicklung der von der Firma vertriebenen Software zuständig. Wegen seines Umzugs kündigte er und arbeitete anschließend als freier Mitarbeiter im Homeoffice für die Firma. Als diese aufgelöst werden sollte, wurden dem Programmierer keine weiteren Aufträge mehr erteilt. Das Arbeitsgericht stellte fest, dass der Programmierer als Heimarbeiter tätig war. Die Firma war der Auffassung, dass er als Heimarbeiter nicht sozialversicherungspflichtig war. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landessozialgericht: Der Programmierer ist als Heimarbeiter sozialversicherungspflichtig gewesen. Heimarbeiter sind Personen, die in eigener Arbeitsstätte im Auftrag und für Rechnung von Gewerbetreibenden, gemeinnützigen Unternehmen oder öffentlich-rechtlichen Körperschaften erwerbsmäßig arbeiten. Die Heimarbeiter sind gemäß der sozialgesetzlichen Regelung Beschäftigte und als solche auch sozialversicherungspflichtig. Dies gilt auch für Tätigkeiten, die eine höherwertige Qualifikation erfordern.

Hessisches Landessozialgericht,
Urteil vom 18. Juni 2020 – L 8 BA 36/19

Diskriminierungsverbot:

KEINE BENACHTEILIGUNG ÄLTERER BEWERBER

Ein Arbeitgeber, der in seiner Stellenausschreibung für die Arbeit in einem „jungen, hoch motivierten Team“ wirbt, diskriminiert damit ältere Bewerber. Bewirbt sich jemand auf die Stelle und erhält er nur aufgrund seines Alters eine Absage, kann er eine Entschädigung für entgangene Lohnzahlungen verlangen.

Landesarbeitsgericht Nürnberg,
Urteil vom 27. Mai 2020 – 2 Sa 1/20

Streikrecht:

VER.DI SETZT SICH GEGEN AMAZON DURCH

Das Streikrecht umfasst die Befugnis einer streikführenden Gewerkschaft, Arbeitnehmer unmittelbar vor dem Betreten des Betriebes anzusprechen, um sie für die Teilnahme am Streik zu gewinnen. Eine solche Aktion kann mangels anderer Mobilisierungsmöglichkeiten auch auf einem vom bestreikten Arbeitgeber vorgehaltenen Firmenparkplatz vor dem Betriebsgebäude zulässig sein.

Der Fall: Der Onlineversandhändler Amazon betreibt in einem außerhalb des Ortes gelegenen Gewerbegebiet ein Versand- und Logistikzentrum. Zu dem gepachteten Gelände gehören ein Betriebsgebäude, das über einen zentralen Eingang zugänglich ist, und ein ca. 28 000 qm großer Parkplatz. Im September 2015 wurde Amazon an zwei Tagen bestreikt. Die streikführende Gewerkschaft ver.di baute an beiden Tagen auf dem Parkplatz vor dem Haupteingang Stehtische und Tonnen auf und postierte dort ihre Vertreter sowie streikende Arbeitnehmer. Diese verteilten Flyer und forderten die zur Arbeit erscheinenden Arbeitnehmer zur Teilnahme am Streik auf. Der Arbeitgeber verlangte die künftige Unterlassung solcher Aktionen. Auch mit einer Verfassungsbeschwerde hatte Amazon keinen Erfolg.

Das Bundesverfassungsgericht: Amazon wird durch Streikmaßnahmen auch auf dem Firmenparkplatz unmittelbar vor dem Betrieb nicht in seinen Grundrechten auf Eigentum und unternehmerische Handlungsfreiheit verletzt. Die Gewerkschaft ist auf die Möglichkeit angewiesen sei, Beschäftigte anzusprechen zu können, um ihre in Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz geschützte Koalitionsfreiheit auszuüben. Dazu gehört auch, die Arbeitswilligen vor Antritt der Arbeit persönlich anzusprechen, um sie zum Streik mobilisieren zu können. Damit verbundene Einschränkungen muss Amazon hinnehmen.

Bundesverfassungsgericht,
Beschluss vom 9. Juli 2020 – 1 BvR 719/19, 1 BvR 720/20

Arbeitsrecht:

SEXUELLE BELÄSTIGUNG IST KÜNDIGUNGSGRUND

Fasst ein Mitarbeiter erst einer Kollegin und dann sich selbst in den Schritt mit der anschließenden Äußerung, da tue sich etwas, rechtfertigt dies die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses auch nach einer Betriebszugehörigkeit von 16 Jahren ohne Beanstandungen.

Landesarbeitsgericht Köln,
Urteil vom 19. Juni 2020 – 4 Sa 644/19