

Wahlen 2021: Brandmauer gegen Rechts



In diesem Jahr stehen insgesamt sechs Landtagswahlen und die Bundestagswahl an. Der DGB setzt sich im Superwahljahr 2021 mehr denn je für Demokratie und Toleranz ein: mit Diskussionen, Aktionen und Preisverleihungen wie der Gelben Hand, in der Weiterbildung und im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs.

In rund acht Monaten sind die BürgerInnen zur Bundestagswahl aufgerufen. Auch wenn bis dahin hoffentlich erste Erfolge der Corona-Impfung spürbar sind, wird die Wahl unter schwierigen Vorzeichen stattfinden. Zwar federn die Rettungspakete der Bundesregierungen viele Härten ab und das Kurzarbeitergeld hat Massenarbeitslosigkeit verhindert, trotzdem spüren viele Beschäftigte die Auswirkungen der Pandemie im Geldbeutel. Die soziale Ungleichheit hat sich durch Corona erheblich verschärft. Diese Verwerfungen sind eine Gefahr für unsere Gesellschaft.

2021 gilt es deshalb mehr denn je die Demokratie zu verteidigen. Die Volten nach der letzten Landtagswahl in Thüringen und auch der Konflikt um den Rundfunkbeitrag in Sachsen-Anhalt haben gezeigt, mit welchen Methoden Rechtspopulisten ansetzen, um die parlamentarische Demokratie zu attackieren.

DGB und Gewerkschaften werden deshalb für demokratische und freiheitliche Werte und Toleranz eintreten. DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel betont: „Unsere Demokratie braucht eine starke Brandmauer gegen Rechts, die breit verteidigt wird.“ Deshalb seien verlässliche politische Sicherheitsversprechen in der Krise und danach nötig. Menschen dürften nicht abgehängt werden. Vor den Landtagswahlen und der Bundestagswahl werden die Gewerkschaften klare Forderungen an die Parteien stellen.

Der DGB wird mit einem breiten Angebot an Aktionen, Initiativen, Online-Seminaren und Diskussionen

Wahltermine 2021

14. März	Baden-Württemberg	Landtag
	Rheinland-Pfalz	Landtag
6. Juni	Sachsen-Anhalt	Landtag
26. September	alle Bundesländer	Bundestag
	Berlin	Abgeordnetenhaus
	Mecklenburg-Vorpommern	Landtag
	Thüringen	Landtag

Quelle: Bundes- und Landeswahlleiter

auch unter den Beschäftigten für ihre Anliegen eintreten. Ein Klassiker ist die Preisverleihung der „Gelben Hand“. Seit vielen Jahren prämiert der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an“ Projekte in Betrieben und Berufsschulen, die sich für Toleranz und gegen Fremdenfeindlichkeit einsetzen. Die diesjährige Preisverleihung findet am 19. März 2021 in Bremen statt. Der DGB-Zukunftsdialog bietet zudem allen ArbeitnehmerInnen auf Social Media die Möglichkeit, zu debattieren und sich einzubringen. Die Weiterbildungsangebote von DGB und Gewerkschaften laden zu diversen Online-Workshops ein. Unter anderem veranstaltet der Bildungsträger ver.di GPB im März ein Online-Seminar mit dem Titel „Angriff von Rechtsaußen – Gewerkschaften im Visier von AfD und Co.“.

Alle Links und Veranstaltungen: www.dgb.de/-vMS

BEM stärken

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist enorm wichtig, um nach einer Krankheit wieder in den Job zu finden. Darum muss es ausgebaut werden.

SEITE 3

Faire Plattformen

Plattformarbeit grenzt oft an Ausbeutung – kaum Schutz, viele Risiken. Doch politisch tut sich was.

SEITE 5

Faires Gesundheitssystem

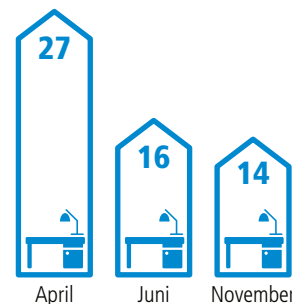
Das Gesundheitssystem war schon vor Corona enorm belastet. Höchste Zeit, dass sich das endlich ändert, betont ver.di-Chefökonom Dierk Hirschel.

SEITE 7

CORONA-PANDEMIE

Homeoffice rückläufig

So viele Menschen arbeiteten 2020 im Homeoffice (in Prozent)



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2021
© DGB-einblick 02/2021 / 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

CORONA-MASSNAHMEN: MEHR SCHUTZ FÜR BESCHÄFTIGTE

Mitte Januar haben Bundesregierung und die Ministerpräsidentinnen der Länder die Corona-Maßnahmen verlängert. Unter anderem sollen auch in der Arbeitswelt Kontakte vermieden werden, um neue COVID-19-Infektionen zu verhindern. Mehr Beschäftigte sollen deshalb im Homeoffice arbeiten. Geregelt wird das in einer Verordnung des Bundesarbeitsministeriums (BMAS). Der DGB begrüßt das Vorhaben: „Eine Verpflichtung der Arbeitgeber, überall dort Homeoffice anzubieten, wo es geht, ist in der akuten pandemischen Lage nachvollziehbar“, sagte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Er mahnt: „Allerdings darf niemand vom Arbeitgeber gezwungen werden, zuhause zu arbeiten. So gibt es keine Homeoffice-Pflicht für Beschäftigte.“ Die Verordnung des BMAS soll vorerst bis zum 15. März 2021 gelten.



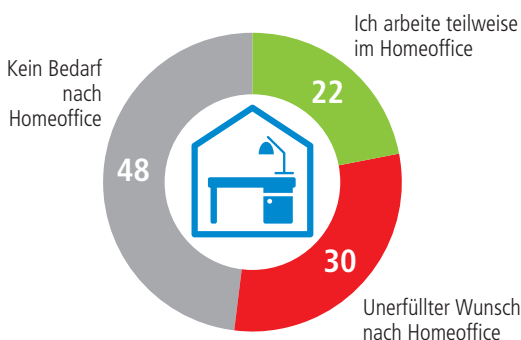
Dem DGB-Vorsitzenden ist wichtig, dass die Voraussetzungen für Arbeit von zuhause stimmen. Damit Beschäftigte im Homeoffice gute Arbeitsbedingungen haben, braucht es eine ausreichende Arbeitsausstattung durch die Arbeitgeber, mehr Mitbestimmung, Regeln für die Einhaltung der Arbeitszeiten, Grenzen der Erreichbarkeit und die Möglichkeit zur Kommunikation mit Betriebsräten und Gewerkschaften. Deshalb soll der Entwurf für das ‚Mobile Arbeit Gesetz‘ nun schnellstens nachgebessert und umgesetzt werden. Wer zuhause keinen Platz zum Arbeiten oder nur wackeliges WLAN hat, müsse auch die Möglichkeit haben, geschützt im Betrieb arbeiten zu können.

ÖFFENTLICHER DIENST: HOMEOFFICE GESTALTEN

Laut einer DGB-Umfrage unter 1400 Beschäftigten des öffentlichen Dienstes arbeitet nur etwas mehr als ein Fünftel (22 Prozent) von zu Hause aus. Dabei ist Arbeit von zu Hause nicht erst in der Corona-Pandemie ein Thema für Beamte und Angestellte. 30 Prozent der Befragten würden aber gerne im Homeoffice arbeiten, 48 Prozent haben keinen Bedarf, in den eigenen vier Wänden zu arbeiten. Trotzdem ist Homeoffice

Mehr Homeoffice gewünscht

Angaben von Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu ihrer Arbeitssituation (Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit Sonderauswertung © DGB-einblick 02/2021 / CC BY 4.0

im öffentlichen Dienst stärker verbreitet als in der Privatwirtschaft (17 Prozent). Das ist vor allem auf die BeamtInnen zurückzuführen, bei denen der Anteil mit 43 Prozent sehr hoch ist. Viele geben an, dass sie im Homeoffice mehr Handlungs- und Gestaltungsspielräume haben, vor allem bei der Arbeitszeit.

Doch es gibt Probleme und Risiken: So berichten 36 Prozent, dass sie sehr häufig (16 Prozent) oder oft (20 Prozent) Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen. Damit ist das Problem im Staatsdienst ausgeprägter als in der Privatwirtschaft. „Es braucht mehr Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte für Personalräte und Gewerkschaften, etwa bei der Personalplanung oder der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle“, fordert DGB-Vize Elke Hannack. <https://www.dgb.de/-vEA>

KINDERKRANKENGELD VERBESSERT

Eltern, die wegen Kita-Schließungen oder Schulschließungen aufgrund der Corona-Pandemie ihre Kinder betreuen müssen, können dafür jetzt Kinderkrankengeld beziehen. Pro Elternteil gibt es 20 Tage für jedes Kind im Jahr 2021, für Alleinerziehende 40. Seit dem 5. Januar bis zum 31. Dezember 2021 gelten neue Unterstützungsmaßnahmen für Eltern, die von Kita- und Schulschließungen betroffen sind.

Das Recht auf Freistellung von der Arbeit und auf Zahlung des Kinderkrankengeldes in diesem Zeitraum wird zeitlich erweitert und auf neue Fallkonstellationen erstreckt. Konkret bedeutet das: Erfasst sind weiterhin Fälle, in denen aufgrund einer Erkrankung des Kindes Betreuung notwendig ist. Auch bei Schul- und Kitaschließung, Quarantäneanordnung, Einschränkung der Betreuungsangebote, Aufhebung der Präsenzpflicht an den Schulen bei Kinder bis 12 Jahren greifen die neuen Regelungen. Der DGB hat mehr Unterstützung für Eltern in der Krise gefordert. Kinderkrankengeld sei kurzfristig ein Schritt in die richtige Richtung, reiche jedoch bei Weitem nicht aus.

www.dgb.de/-vgj



Telegramm

Der DGB fordert die Einführung eines **Schulsozialindex**, um Schulen besser finanziell auszustatten. Dabei bekommen Schulen in schwierigen sozialen Lagen mehr Gelder. In der Pflicht steht dabei die neue Präsidentin der Kultusministerkonferenz, Brandenburgs Bildungsministerin Britta Ernst (SPD). Die KultusministerInnen müssten laut DGB dringend ein Programm für mehr Chancengleichheit auflegen. Dazu gehören mehr Investitionen in Schulgebäude, mehr und besser ausgebildete Fachkräfte in Schulen und Kitas, gute Ganztagschulen, besserer digitaler Unterricht.

www.dgb.de/-vBA

In einem umfassenden Dossier hat der DGB Fragen und Antworten zum Thema **Corona-Impfung und Beruf** zusammengestellt. Unter anderem geht es um die Frage: Welche Berufe haben eine hohe Priorisierung bei den Impfungen? Was müssen Beschäftigte am Arbeitsplatz beim Thema Corona-Impfung beachten? Was gilt für Arbeitgeber?

www.dgb.de/-vVF

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** Lena Clausen, Sebastian Henneke **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.

Plattformen regulieren – viele Vorbilder, zähe Verhandlungen

Wer über Plattformen Geld verdient, kennt die meist schlechten Arbeitsbedingungen. Bald soll das selbstherrliche Vorgehen der Betreiber gestoppt und reguliert werden.

Vergangene Weihnachten dürften für einen Mann aus Wesel etwas besser verlaufen sein als gedacht, und das trotz Corona. Nach langen Kämpfen durch mehrere Gerichtsinstanzen gab ihm Anfang Dezember das Bundesarbeitsgericht endlich Recht: Der Crowdworker, der für die Plattform Roamler Fotos von Produkten in Märkten gemacht hatte, ist nicht selbstständig, er ist Arbeitnehmer.

Sein Sieg war mehr als nur ein gewonnenes Verfahren: Es war ein für die Digitalwelt historisches Urteil, das weitgehende Folgen für viele seiner KollegInnen haben könnte, ob auf Lieferfahrrädern, in Autos, mit der Kamera unterwegs oder als Texter*in im Netz.

Denn bislang galt, wer für Plattformen arbeitet, ist in der Regel selbstständig. Man muss also selber sozial vorsorgen, ob für Rente oder Krankenkasse, für Krankheit und Urlaub. Gleichzeitig bestimmen die Plattformen aber häufig die Preise und legen direkt oder indirekt Arbeitszeiten, Ort, oder auch mal Auftragnehmer fest. Damit machte das Urteil Schluss: Für ein Arbeitsverhältnis spreche „wenn der Auftraggeber die Zusammenarbeit über die von ihm betriebene Online-Plattform so steuert, dass der Auftragnehmer infolge dessen seine Tätigkeit nach Ort, Zeit und Inhalt nicht frei gestalten kann.“ Der Kläger habe „weisungsgebundene und fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit“ geleistet, hieß es in Erfurt.

Allerdings könnte nicht nur das Urteil dafür sorgen, dass Plattformtätige in Zukunft ihre Vertragsbedingungen, Preise und Status bessern können. Sowohl auf nationaler wie auf europäischer Ebene wird daran gearbeitet, die Plattformen gesetzlich zu regulieren. Zwar ist dieser Arbeitsmarkt in Deutschland nach bisherigen Umfragen und Schätzungen noch relativ klein; die Rede ist von rund 2,7 Millionen Menschen in Deutschland, die schon mal für Plattformen tätig waren, meist im Neben-

verdienst. Aber sicher ist: Der Markt wächst. Auch und besonders in Corona-Zeiten, wie die Lieferdienste zeigen.

So will Arbeitsminister Hubertus Heil die Plattformbetreiber mehr zur Verantwortung zu ziehen. Das beginnt bei der sozialen Sicherung, vor allem bei der Rente – hier sollen sich die Betreiber an der Vorsorge finanziell beteiligen. Weitere Bausteine sind eine Unfallversicherung, die Mitgliedschaft in der Berufsgenossenschaft und eine Statusklärung. Die Gewerkschaften loben die Pläne, halten sie aber nicht für ausreichend. Allerdings ist offen, ob von Heils Plänen überhaupt noch etwas in diesem Superwahljahr umgesetzt werden kann.

Dabei hat Deutschland gute Vorbilder: Frankreich hat bereits 2016 die Plattformen gesetzlich verpflichtet, die Kosten der Selbstständigen für eine Unfallversicherung zu erstatten und ihnen eine Weiterbildung mitzufinanzieren. In Italien ist die Region Latium (um Rom) noch weiter vorgeprescht – dort gilt nicht nur eine Unfallversicherung, sondern auch ein Mindestlohn. In Dänemark hat die Gewerkschaft 3f schon 2018 einen Tarifvertrag mit der Reinigungs-Plattform „Hilfi“ abgeschlossen.

Viele dieser Vorgaben entsprechen den Maßnahmen, die auch die internationale Arbeitsorganisation ILO 2018 für erforderlich erklärt hat, damit Crowd- und Gigworker anständig behandelt und bezahlt werden. Zentral: Wer gar nicht selbstständig ist, darf auch nicht wie ein Selbstständiger behandelt werden. Zudem müsse bei der Bezahlung der jeweils geltende Mindestlohn erreicht werden, und Gig-Arbeiter nicht für technische Ausfälle oder Missfallen des Produkts haften dürfen.

Auch die EU-Kommission plant, die Plattformen besser zu kontrollieren. In der Arbeit sind derzeit der „Digital Service Act“ sowie der „Digital Markets Act“, mit der ihre Macht reguliert werden soll. Corona hat hier den Zeitplan allerdings gründlich durcheinander gebracht – und dazu geführt, dass mehrere Mitgliedsländer nationale Alleingänge planen.

Dabei wäre ein gemeinsames, konzentriertes Vorgehen wichtig. Denn die Konzerne lassen sich die neuen Vorgaben nicht einfach gefallen, wie das Beispiel des „Assembly Bill 5“ (AB5) in den USA zeigte: Nachdem dieses Gesetz 2019 Plattformtätige unter bestimmten Bedingungen als Arbeitnehmer klassifizierte, die die entsprechenden Vorteile erhalten müssen, starteten diverse Transportplattformen, darunter Uber, Lyft und der Lieferservice Doordash, eine riesige Lobbykampagne. Kaum ein Jahr später setzten sie sich mit „Proposition 22“ durch, wonach ihre Auftragnehmer weiter Selbstständige bleiben. Beendet ist der Streit dadurch nicht: In diesem Januar hat die US-Dienstleistungsgewerkschaft SEIU Klage gegen das Gesetz eingereicht.

FAIR CROWDWORK

PlattformarbeiterInnen finden auf faircrowd.work/de eine erste Anlaufstelle, um sich über digitale Arbeitgeber zu informieren. Die Seite ist seit 2015 und hat seitdem Bewertungen über Plattformen gesammelt. Die Seite wird von der IG Metall betrieben. Die Gewerkschaft befindet sich seit Jahren in einem intensiven Dialog mit Crowdworkern und Plattform-Betreibern. Sie hat sich an der Fortschreibung der freiwilligen Selbstverpflichtung, dem sogenannten „Crowdsourcing Code of Conduct“, beteiligt.

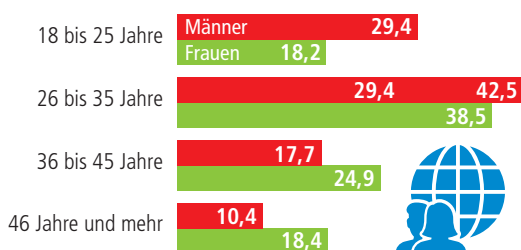


Damit diese Selbstverpflichtung kein „zahnloser Tiger“ bleibt, hat sie jetzt gemeinsam dem Deutschen Crowdsourcing-Verband und den Plattformen eine Schiedsstelle eingerichtet. Dies ist eine weitere Etappe, um schrittweise „gute Arbeit“ auf Plattformen umzusetzen. Die Ombudsstelle ist paritätisch besetzt und arbeitet ehrenamtlich. Den neutralen Vorsitz hat Dr. Silke Kohlschütter, RichterIn am Arbeitsgericht Frankfurt/Main. Auf der einen Seite sind der Deutsche Crowdsourcing Verband, sowie die Plattform Testbirds bzw. content.de vertreten, auf der anderen Seite sitzen VertreterInnen der IG Metall sowie Crowdworker.

faircrowd.work/de

Crowdworker eher jünger

Altersdurchschnitt von Crowdworkern (in Prozent)



Quelle: ILO 2018

© DGB-einblick 02/2021 / CC BY 4.0

Ein großer Teil der Plattform-ArbeiterInnen ist unter 35 Jahre.



MEHR MENSCHEN MITNEHMEN – DEMOKRATIE STÄRKEN

Wenn der Staat sich zurückzieht – in ganzen Regionen nicht mehr investiert und dadurch für die Menschen unsichtbar wird, werden die Feinde der Demokratie stärker. Der DGB ist überzeugt, dass ein handlungsfähiger und aktiver Staat die Demokratie festigt. „Mit Investitionen Zukunft gestalten – Demokratie stärken“ – auf diesem Thema liegt in den nächsten Wochen deshalb auch der Fokus beim DGB-Zukunftsdialog. Neben einer Foto-Aktion, sind alle Interessierten eingeladen, online auf www.redenwirueber.de mitzureden.

Gerade in Zeiten von rechten Verschwörungstheorien und Umsturzfantasien, heißt es: sich stark machen für demokratische Errungenschaften

und das Zusammenleben in einer freien Gesellschaft. Hier braucht es mehr politische Bildung, und einen einfacheren Zugang dazu, fordert der DGB. Denn: Demokratie braucht Demokratinnen und Demokraten.

Dass keine Zeit zu verlieren ist, haben die terroristischen Angriffe in Halle, Hanau und der Sturm aufs Kapitol gezeigt. Den Feinden der Demokratie muss entschieden entgegengetreten werde. Auf www.redenwirueber.de können Sie mitdiskutieren, wie die Demokratie gestärkt werden kann und muss. Das Faktenblatt „Gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken“ gibt's in der Mediathek: www.redenwirueber.de/mediathek

Hashtag des Monats

#InvestierHier

Klapprige Brücken, löchrige Straßen, marode Schulen – an vielen Orten in Deutschland sind dringend Investitionen gefragt. KollegInnen aus vielen Ecken Deutschlands haben sich bereits an der Foto-Aktion des DGB-Zukunftsdialogs beteiligt. Mehr Fotos gibt's hier: www.dgb.de/investierhier



DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann am Standort des ersten Siemens-Werks in Berlin. Noch sieht es hier nicht so aus, aber mit Investitionen wird hier „Siemensstadt 2.0“ realisiert.



„Bei uns führt eine Bundesstraße mitten durchs Wohngebiet. LKWs donnern, dazwischen die Trambahnen. Hier muss dringend in klimafreundlichen Verkehr investiert werden ...“, findet Nina Martin, Berlin, vom DGB-BVV.



Hauke Meyer und Anne Sandner (beide DGB-Region Münsterland) fordern die dringend notwendige Modernisierung des Fernbusbahnhofs in Münster.



Heiner Boegler und Erika Roth vom DGB-Stadtverband Worms vor dem Eingang der Wormser Wohnungsbau GmbH: „Investieren in bezahlbares Wohnen ...“

DREI FRAGEN AN



DIETMAR SCHÄFERS

Du bist neuer Vorsitzender des gewerkschaftlichen Kumpelvereins – was hast Du Dir vorgenommen?

2021 haben wir die Bundestagswahl und 2022 Betriebsratswahlen, die sind elementar wichtig. Wir wollen beim Thema Rechtsextremismus und Rassismus dagegenhalten. Wir wollen – gemeinsam mit den Gewerkschaften – Flagge zeigen in den Betrieben, bei den Auszubildenden und den Betriebsräten.

Und das Thema ist nach den Wahlen nicht beendet. Es gibt an vielen Stellen latenten Rassismus. Da ist eine Menge Aufklärungsarbeit zu leisten. Das ist unsere Aufgabe.

In den nächsten Jahren wollen wir unter anderem unsere Kommunikation auch in den Sozialen Medien optimieren. Da ist noch Luft nach oben.

Was sind im Moment die größten Herausforderungen?

Wir haben alle gesehen, was am 6. Januar in den USA mit dem Sturm aufs Kapitol geschehen ist. In welche Richtung das geht und wo das endet, macht mir große Sorgen. Nämlich im Chaos, in Unfreiheit und Diktatur.

Es ist wichtig, gesellschaftlichen Ausgleich zu schaffen. Je mehr Ungleichheit, desto mehr soziale Verwerfungen. Aktuell stellt sich die Frage, wer die Kosten der Corona-Krise tragen wird. Da braucht es Antworten – von der Politik, von allen demokratischen Parteien.

Der Begriff „Fremdenfeindlichkeit“ wurde aus dem Vereinsnamen gestrichen. Was gab den Ausschlag?

Ich will das mal an einem Beispiel erklären: Wenn in Hanau ein Rassist neun Menschen ermordet hat, dann waren das ja keine Fremden. Deutsche Bürgerinnen und Bürger sind getötet worden, Hanauerinnen und Hanauer. Auch deswegen haben wir den Vereinsnamen geändert – „für Gleichbehandlung, gegen Rassismus“, damit ist alles gesagt.

Dietmar Schäfers, 65, ist neuer Vorsitzender des Kumpelvereins (s. Seite 8). Der gewerkschaftliche Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ ist auch als Kumpelverein oder Gelbe Hand bekannt. Er wurde 1986 von der DGB-Jugend gegründet. www.gelbehand.de

Gesundheit geht vor



Je länger ArbeitnehmerInnen erkranken, desto größer ist ihr Risiko später krankheitsbedingt gekündigt zu werden. Doch gerade der Verlauf von Covid-19-Erkrankungen ist oft unvorhersehbar. Viele Genesene kämpfen monatelang mit Atem-, Konzentrations- und Erschöpfungsbeschwerden. Der DGB fordert angesichts der Pandemie dringende Reformen für den Wiedereinstieg im Job nach Krankheit.

DIE AKTUELLE SITUATION

Sind ArbeitnehmerInnen länger erkrankt, kommen zur Sorge um die eigene Gesundheit oft auch Ängste hinzu, den Job zu verlieren. Denn viele Arbeitgeber sehen nur den Ausfall der Arbeitskraft und die damit verbundenen Kosten. Früher oder später flattert dann die Kündigung ins Haus.

Die Pandemie hat diese Befürchtungen nun noch einmal verschärft: „Beschäftigte, die seit Monaten in vorderster Linie bei der Bekämpfung der Pandemie stehen und in den systemrelevanten Berufen unverzichtbare Arbeit leisten, haben ein hohes Risiko, sich mit Covid-19 zu infizieren“, erklärt DGB-Bundesvorstandsmitglied Anja Piel. Gerade Corona-Infektionen gehen oftmals mit längeren gesundheitlichen Einschränkungen einher.

Um den Kreislauf von Krankheit und Kündigung zu durchbrechen, wurde 2004 auf Drängen des DGB und seiner Gewerkschaften das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gesetzlich festgeschrieben. Als präventive Maßnahme soll es dazu beitragen, Fehlzeiten zu reduzieren und krankheitsbedingten Kündigungen vorzubeugen.

PROBLEME IN DER PRAXIS

In der Praxis rumpelt es gewaltig, was den Wiedereinstieg nach Krankheit angeht: Denn wie genau die Unternehmen die Wiedereingliederung betrieblich gestalten, lässt das Gesetz offen.

Zudem gibt es keine Sanktionen, wenn Arbeitgeber ihren Beschäftigten kein BEM anbieten. Das führt zu großen Ungleichheiten: Während

hauptsächlich große Firmen mit Interessenvertretung ihre erkrankten ArbeitnehmerInnen bei ihrer Rückkehr unterstützen, sieht es in vielen mittleren und kleinen Unternehmen mau aus.

Das kritisiert auch der DGB: In weniger als der Hälfte der Betriebe wird überhaupt Eingliederungsmanagement angeboten. Wo es aber stattfindet, nehmen es 70 Prozent der Beschäftigten in Anspruch. „Das zeigt: Schon vor der Pandemie war der Bedarf da“, erklärt Anja Piel. Und er dürfte sich durch Corona noch verstärken. Deshalb muss der Gesetzgeber spätestens jetzt das Eingliederungsmanagement für alle verpflichtend machen.

JETZT KLARE REGELN!

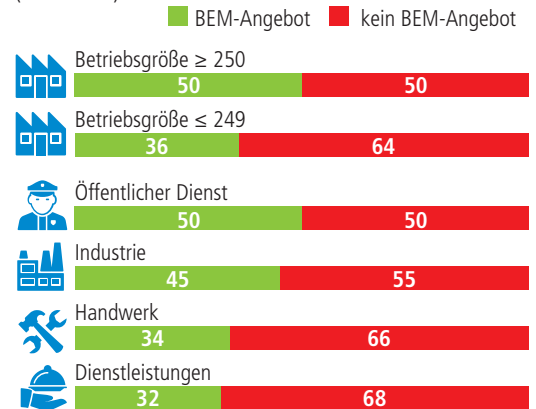
Im Zuge der Pandemie fordert der DGB, das BEM so zu verbessern, dass es in allen Betrieben fest verankert wird. Dazu gehört ein Rechtsanspruch auf BEM, wenn die Beschäftigten nach längerer Krankheit in den Job zurückkehren. „Der Verzicht auf das Instrument muss als Ordnungswidrigkeit bestraft werden“, so Piel.

Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) fordert der DGB mehr Unterstützung: Sie brauchen Angebote von professionellen BEM-BeraterInnen, die den Prozess begleiten und zu einem erfolgreichen Ende führen können.

Für das BEM-Verfahren an sich schlägt der DGB verbindliche Qualitätsstandards vor, wie medizinischen Sachverstand im BEM-Team, eine stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell) und eine stärkere Berücksichtigung psychischer Erkrankungen.

Ungleich verteilt

Welche Beschäftigten, die länger als 30 Tage arbeitsunfähig waren, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)-Angebot vom Arbeitgeber erhalten, hängt von Betriebsgröße und Branche ab (in Prozent).



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 © DGB-einblick 02/2021 / CC BY 4.0

Ob Beschäftigte ein Angebot zum Wiedereinstieg in den Job erhalten, hängt unter anderem von der Größe des Unternehmens ab. Daneben entscheiden auch Faktoren wie ein gutes Betriebsklima und Anerkennung vonseiten der Vorgesetzten über die Häufigkeit von BEM-Angeboten zusammen.

BEM NICHT NUR ALS ALIBI

Ohne konkrete Standards, was den Ablauf und die Beendigung des BEM angeht, kann es von einigen Arbeitgebern nur als Vorstufe zu einer krankheitsbedingten Kündigung genutzt werden. So nach dem Motto: Wir haben uns bemüht. Das muss sich aus Sicht des DGB dringend ändern: Deshalb muss das Eingliederungsmanagement festgelegten Standards folgen und müssen Arbeitnehmervertretungen von Anfang bis Ende eingebunden sein. Das BEM darf erst dann zu Ende sein, wenn alle zielführenden Maßnahmen ausgeschöpft sind.

DER DGB FORDERT

- individueller Rechtsanspruch auf BEM
- verbindliche Leitlinien für Ablauf und Gestaltung des BEM
- mehr Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte
- Vertraulichkeit der Daten garantieren
- bessere Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen
- Anspruch auf stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)
- Anti-Stress-Verordnung
- BEM-Maßnahmen voll ausschöpfen

ÖKONOMINNEN FÜR EIN LIEFERKETTENGESETZ



70 WirtschaftswissenschaftlerInnen haben einen Appell für ein Lieferkettengesetz unterzeichnet. Sie rufen die Bundesregierung auf, noch in dieser Legislaturperiode verbindliche Regeln für verantwortungsbewusste Lieferketten verabschieden. Aus volkswirtschaftlicher Sicht gebe es eine Reihe von Argumenten, die für menschenrechtliche und ökologische Sorgfaltspflichten in der Güterproduktion sprechen, so heißt es in dem Aufruf. Ein Gesetz könnte negativen Effekten entgegenwirken, wie dem Verlust von Biodiversität und gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen. Die zu erwartenden zusätzlichen Investitionskosten für die Unternehmen schätzen die ÖkonomInnen als relativ gering ein. Diese könnten zudem durch neue KundInnen, InvestorInnen und AuftraggeberInnen kompensiert werden, für die Nachhaltigkeit ein Kauf- und Auftragsargument ist.

Unter den Unterzeichnenden sind auch Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, und Uwe Foullong, ehemaliges Bundesvorstandsmitglied von ver.di. Der DGB, ver.di und die IG Metall beteiligen sich bereits seit 2019 an der Initiative Lieferkettengesetz, die sie gemeinsam mit Kirchen und Umweltverbänden tragen. www.lieferkettengesetz.de



Ticker

Ergänzende Präventionsmaßnahmen vereinbart



Die IG BAU hat mit den Arbeitgeberverbänden ergänzende umfangreiche Präventionsmaßnahmen für die Bau-Beschäftigten vereinbart. IG BAU, der Zentralverband Deutsches Baugewerbe und der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie kamen überein, dass auf den Baustellen eine Million Masken an die Beschäftigten verteilt und verstärkt regelmäßige Corona-Tests durchgeführt werden sollen. Zudem soll die Informationskampagne in vielen Sprachen fortgeführt werden. www.igbau.de

Musterprozess: Covid-19-Infektion als Dienstunfall



Die GdP strebt einen Corona-Musterprozess an. Die Gewerkschaft will erreichen, dass eine Corona-Infektion als Dienstunfall anerkannt wird. In einzelnen polizeilichen Maßnahmen sei ein Eigenschutz durch Abstand-Halten nicht möglich. Auch gebe es noch kein abschließendes Wissen über mögliche Spätfolgen. Im Falle eines Dienstunfalls, ist die Beweislast umgekehrt und der Dienstherr müsste darlegen, dass die Polizistin sich außerhalb des Dienstes angesteckt habe. Bislang sind mehrere Fälle bekannt, die vom Dienstherrn nicht als Dienstunfall anerkannt wurden. www.gdp.de

Impulse für die Zukunft



Die Projektgruppe der Betriebsräte-Akademie der EVG hat die Ergebnisse ihrer Studie „Die Zukunft der DB als intermodaler Mobilitätsanbieter“ vorgelegt. Die Betriebsräte liefern damit Impulse und Denkanstöße für die Zukunft der Deutschen Bahn. Ziel war es, auf die Erfahrungen der Bahn-Beschäftigten zurückzuführen, anstatt externe Beratungsunternehmen zu beauftragen, und so Arbeitsplätze zu sichern. www.evg-online.de

Neuanfang in der Fleischindustrie



Reguläre Jobs statt Werkverträge – durch das seit Januar geltende Arbeitsschutzkontrollgesetz entstehen in der Fleisch-Industrie tausende neue reguläre Jobs. Die NGG-Region Saar ruft die Beschäftigten bei Kunzler Fleischwaren in Überherrschaft darüber hinaus zu einem Neuanfang bei der NGG auf. Nach jahrzehntelanger guter Tarifpartnerschaft hatte die Geschäftsführung der Kunzler-Gruppe diese nach der Jahrtausendwende aufgekündigt und mit der DHV verhandelt, einer Organisation, die laut Landesarbeitsgericht Hamburg gar nicht berechtigt ist, Tarifverträge abzuschließen. Mark Baumeister, Geschäftsführer der NGG-Region Saar: „Wir sind das Original, die echte Gewerkschaft“. www.ngg.net

TARIFRUNDE 2021: VERHANDLUNGEN FÜR ÜBER 12 MILLIONEN

Metall- und Elektroindustrie, Einzelhandel, Groß- und Außenhandel – alleine in den drei größten Branchen, in denen 2021 Tarifverhandlungen anstehen, sind rund 7,3 Millionen ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Auch im Öffentlichen Dienst der Länder verhandeln die DGB-Gewerkschaften für etwa 940 000 Beschäftigte neue Vergütungen und Tarifbedingungen. Auch im Bauhauptgewerbe mit rund 630 000 Beschäftigten stehen Mitte des Jahres Verhandlungen an.

Die IG Metall verhandelt bereits für die Metall- und Elektroindustrie sowie für die Textil- und Bekleidungsindustrie. In den nächsten Monaten stehen noch die Eisen- und Stahlindustrie, Kfz-Gewerbe sowie die Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie an. „Wir sind gut vorbereitet und haben einen langen Atem. Wir sind fest entschlossen, diese Tarifbewegung mit den beschlossenen Forderungen zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen“, erklärt die IG Metall.

Aktuelle Meldungen zu laufenden Tarifverhandlungen: www.dgb.de/tarifticker

PHARMA-PAKT FÜR FAIRE REGELN

Die IG BCE schlägt einen Pharma-Pakt zur Stärkung von Biotech- und Pharma-Industrie vor. Spitzenforschung, sichere Wertschöpfungsketten und Massenproduktion müssten gefördert werden. Dazu sollten alle relevanten Player der Gesundheitswirtschaft, Politik und Sozialpartner zusammenkommen, um diesen für die Bevölkerung wichtigen Wirtschaftszweig zu stärken. Dafür müssten folgende Bedingungen gelten: Produktion in Europa, funktionierende Mitbestimmung, Tarifbindung.

PETITION: DAUERSTELLEN AN UNIS

Für bessere Arbeitsbedingungen an Hochschulen sammelt die GEW Unterschriften. Die Petition „Dauerstellen für Daueraufgaben“ fordert stabile Beschäftigungsbedingungen, um der Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit Rechnung zu tragen. „Schluss mit dem Hire-and-Fire-Prinzip“, heißt es im Petitionstext. Aktuell gebe es immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Laufzeiten. Die Coronakrise habe die Defizite in Hochschule und Forschung noch deutlicher sichtbar gemacht. www.gew.de/dauerstellen

Gesundheitssystem: Mit Gemeinwohl gegen Corona



DIERK HIRSCHEL,
49, ist Bereichsleiter beim
ver.di Bundesvorstand
und zuständig für
Wirtschaftspolitik

Die Covid-19-Pandemie zeigt nachdrücklich, wie wichtig ein gutes gemeinwohlorientiertes Gesundheitssystem für die Gesellschaft ist. Dort wo es kaputtgespart wurde sterben viele Menschen. Auch in Deutschland gilt es, Personalnot und mangelnde Finanzierung im Gesundheitsbereich anzugehen, schreibt ver.di-Chefökonom **Dierk Hirschel**.

Im Kampf gegen das Coronavirus ist die Leistungsfähigkeit der nationalen Gesundheitssysteme von zentraler Bedeutung. Das deutsche Gesundheitswesen hat viele Ärzte und Krankenhäuser, die mit medizinisch-technischen Geräten gut ausgestattet sind. Die Covid-19-Pandemie zeigt jedoch die Grenzen eines zunehmend auf Profit ausgerichteten Gesundheitswesens auf. Nach Ausbruch der Pandemie fehlten in den Kliniken Intensivbetten, Beatmungsgeräte, Pflegepersonal, Schutzkleidung und Desinfektionsmitteln. In den letzten Jahrzehnten hat die Kommerzialisierung des Gesundheitswesens die Versorgungsqualität und Arbeitsbedingungen verschlechtert.

Jedes dritte Krankenhaus ist heute in privater Hand und somit auf Gewinn getrimmt. Fresenius Helios, Rhön, Asklepios & Co konzentrierten sich auf die lukrativen Behandlungsfälle, sparten beim Personal und schlossen unrentable Abteilungen. Die Einführung von Budgets und Pauschalen machte aus Krankenhäusern Wirtschaftsbetriebe. Im System der Fallpauschalen folgt das Geld der erbrachten Leistung. Deswegen werden nicht rentable Leistungen wie die Pflege abgebaut und profitable Leistungen ausgeweitet. Seit der Jahrtausendwende wurden 300 Hospitäler – 14 Prozent aller Krankenhäuser – dichtgemacht. Als die Corona-Pandemie ausbrach, gab

☞ **Pflegerische und medizinische Leistungen müssen gesellschaftlichen Zielen und Bedürfnissen folgen und Gegenstand gesellschaftlicher Planung sein.**

es kaum mehr zusätzliche Kapazitäten, um eine große Anzahl schwerkranker Patienten zu versorgen. Deswegen musste die Bundesregierung medizinisch nicht notwendige Eingriffe aufschieben lassen, um so Platz für Corona-Patienten zu schaffen.

Darüber hinaus nimmt der Personalmangel in den Krankenhäusern inzwischen dramatische Formen an. Für eine bedarfsorientierte Pflege fehlen rund 100 000 Krankenpflegekräfte. Dieser Fachkräftemangel ist hausgemacht. Nach Abschaf-

fung der Personalstellenverordnung (1995) wurden in der Pflege über 50 000 Vollzeitstellen abgebaut. Pflegekräfte sind schlecht bezahlt und die Arbeit ist äußerst anstrengend. In den letzten Jahren kündigten zehntausende Pflegerinnen und Pfleger wegen Überlastung. Gesundheitsminister Spahn reagierte auf diesen Personalnotstand, indem er in der Coronakrise einfach die Personaluntergrenzen für Krankenhäuser außer Kraft setzte und dadurch die Arbeitsbelastung der Pflegekräfte verschärfte. Auch die Gesundheitsämter stießen in der Krise sehr schnell an ihre Grenzen. Sie waren nur arbeitsfähig, da Freiwillige und Beschäftigte aus anderen öffentlichen Dienststellen kurzfristig unterstützt. Erschwerend hinzu kamen Engpässe bei Verbrauchsmaterialien und Medikamenten.

Die Covid-19-Pandemie zeigt nachdrücklich, wie wichtig ein gutes gemeinwohlorientiertes Gesundheitssystem für die Gesellschaft ist. Dort, wo Gesundheit eine Ware ist und der Sozialstaat versagt, sterben viele Menschen. Das zeigt sich besonders dramatisch in Italien, Spanien und Großbritannien, wo das öffentliche Gesundheitssystem in den letzten Jahren kaputtgespart wurde.

Es ist kein Zufall, dass ausgerechnet diese Länder neben den USA die meisten Infizierten und Toten unter den westlichen Industrieländern haben. Gesundheit ist keine Ware und darf nicht den Marktgesetzen unterworfen werden. Pflegerische

und medizinische Leistungen müssen gesellschaftlichen Zielen und Bedürfnissen folgen und Gegenstand gesellschaftlicher Planung sein.

Das Corona-Virus rückt die gesamte öffentliche Daseinsvorsorge in den Fokus. Die Grundversorgung mit lebenswichtigen Gütern und Dienstleistungen wird in großen Teilen durch schlecht entlohnte Arbeitnehmer sichergestellt. Die Beschäftigten der systemrelevanten Infrastrukturen bekommen bis zu 20 Prozent weniger Gehalt als nicht-systemrelevante Arbeitnehmer.

Starke körperliche und physische Belastungen, Überstunden und geringe Wertschätzung sind an der Tagesordnung. Denn viele Bereiche der Daseinsvorsorge leiden unter Personalmangel und Investitionsstau und sind chronisch unterfinanziert. Verantwortlich dafür war eine Politik der

☞ **Im System der Fallpauschalen folgt das Geld der erbrachten Leistung. Deswegen werden nicht rentable Leistungen wie die Pflege abgebaut und profitable Leistungen ausgeweitet.**

Liberalisierung, Privatisierung, der Prekarisierung und des Sozialabbaus.

Gleichzeitig erleben wir aber den Staat als mächtigen Krisenmanager und Lebensretter. Wohin die Reise anschließend geht, ist abhängig vom Verlauf gesellschaftlicher Auseinandersetzungen. Nach der Pandemie kann es sowohl mehr soziale Spaltung, Abschottung und weniger Freiheitsrechte als auch mehr soziale Gerechtigkeit, Solidarität und internationale Kooperation geben.

DAS GIFT DER UNGLEICHHEIT

Der Beitrag ist ein gekürzter Auszug aus einem Kapitel von Dierk Hirschels gerade erschienenen Buch „Das Gift der Ungleichheit“.

Wie wir die Gesellschaft vor einem sozial und ökologisch zerstörerischen Kapitalismus schützen können“, 256 Seiten, Dietz Verlag, 22 Euro.



DIES & DAS



„Der Mob hat nicht nur die Fenster des Kapitols zerschlagen. Sie haben die Ideen zerschlagen, die wir für selbstverständlich hielten.“



Der ehemalige Kalifornische Gouverneur Arnold Schwarzenegger kommentiert in einem Video den Sturm des US-Kapitols am 6. Januar. Er warnt vor Parallelen zum Aufstieg der Nazis in Deutschland.



Das steht an ...

9. Februar

„Zukunftsinvestitionen statt Schuldenbremse“ – unter diesem Motto laden DGB- und ver.di Baden-Württemberg zu einer **Online-Konferenz** ein. Wie sollen die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kosten der Corona-Pandemie getragen werden? In der Diskussion geht es um die Schwarze Null und wie sie wirkt. Dazu werden Alternativen aufgezeigt: Zukunftsinvestitionen, gute Beschäftigung und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

www.bw.dgb.de/termine

16. Februar

Vor 70 Jahren ist **Hans Böckler**, erster Vorsitzender des DGB, im Alter von 75 Jahren gestorben

20. Februar

Am **Welttag der sozialen Gerechtigkeit** erinnern die Vereinten Nationen und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) daran, dass soziale Gerechtigkeit das Grundprinzip für ein friedliches Zusammenleben der Menschen ist. Mit der Erklärung zu Sozialer Gerechtigkeit für eine Faire Globalisierung hat die ILO 2008 das Ziel soziale Gerechtigkeit auch für die globalisierte Arbeitswelt festgeschrieben.



Personalia

DIETMAR SCHÄFERS,

65, ist im Dezember zum neuen Vorsitzenden des gewerkschaftlichen Kumpelvereins „Gelbe Hand“ gewählt worden. Der ehemalige IG BAU-Vize folgt auf **Giovanni Pollice**, der dem Verein seit 2008 vorstand. Als stellvertretende Vorsitzende wurden **Anne Jacobs** (EVG) und **Romin Khan** (ver.di) gewählt. **Regina Karsch** (IG BCE), **Sabrina Kunz** (GdP), **Marc Neumann** (DGB) und **Kai Venohr** (DGB-Bildungswerk Bund) komplettieren als weitere Mitglieder den Vorstand.



Tipp

EIN FENSTER IN DIE WELT DER ARBEIT

Echte Menschen, wahre Geschichten – unter diesem Motto hat die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) zum Jahresbeginn eine neue **Multimedia-Plattform** gestartet. Auf **VOICES** berichten Geflüchtete, alleinerziehende Mütter, KinderarbeiterInnen von ihrer Arbeit. In Videos, Berichten und Podcasts nehmen sie die Menschen mit auf eine Reise ins Herz der Arbeit.

So erzählt Viorica Anghel, alleinerziehende Mutter aus Moldawien, wie sie das Imkerhandwerk erlernt hat, um für sich und ihren Sohn aufzukommen. Köchin Paola Carosella berichtet von ihrem Projekt „Kitchen & Voice“, mit dem sie Obdachlosen, Opfern sexueller Gewalt und LGBTI-Menschen in Sao Paolo die Chance auf einen neuen Job gibt. Der 13-jährige Min Min nimmt die Leser mit zur gefährlichen Arbeit in einer burmesischen Jade-Mine.

In der ersten Folge des Podcasts „Zukunft der Arbeit“ geht es um Tele-Arbeit in der Pandemie.

<https://voices.ilo.org/>





WHATSAPP: NEUE AGB SORGEN FÜR ÄRGER

WhatsApp will die Einführung neuer Datenschutzregeln nach Kritik bis zum Mai 2021 verschieben. Der zu Facebook gehörende Dienst will mit den neuen Geschäftsbedingungen bessere Möglichkeiten für Kommunikation mit Unternehmen schaffen. Damit will der Konzern in noch größerem Umfang als bisher schon auf die Daten von WhatsApp-NutzerInnen zurückgreifen. Auf den Vorstoß hatte es massive Kritik gegeben. Viele NutzerInnen waren auf andere Dienste, wie etwa Signal oder Telegramm umgestiegen.

Künftig will WhatsApp Daten auch dafür nutzen, Werbeanzeigen auf anderen Plattformen des Unternehmens zu personalisieren. „In anderen Worten: Facebook will unser privates Kommunikationsverhalten auswerten, damit Werbekunden uns mit diesem Wissen noch besser manipulieren können“, schreibt *netzpolitik.org*.



Konkret geht es nicht um die Inhalte von Gesprächen – diese sind weiterhin geschützt – aber um sogenannte Metadaten. Wer kommuniziert mit wem? Wer nutzt welche Geräte? Wer nutzt die App wie häufig und

wie lange? Der nun angekündigt Aufschub bis Mai war wohl eine Reaktion auf die Kritik und das Nutzerverhalten.

GOOGLE-BESCHÄFTIGTE GRÜNDEN GEWERKSCHAFT

MitarbeiterInnen des Google-Mutterkonzerns Alphabet haben eine Gewerkschaft gegründet. Anfang 2021 teilten sie auf der Webseite der „Alphabet Workers Union“ mit: „Es wird die erste Gewerkschaft sein, die allen Mitarbeitern und Auftragnehmern eines Alphabet-Unternehmens offen steht, mit beitragszahlenden Mitgliedern, einem gewählten Vorstand und bezahlten Mitarbeitern für die Organisation.“ Dies sei historisch, da es die erste Gewerkschaft bei einem großen US-Techkonzern ist. Google dominiert mit der Suchmaschine und vielen weiteren Tools etwa den E-Mail- und Clouddiensten das weltweite Internet.

Trotz des riesigen Erfolges durch Werbeeinnahmen und Clouddienste wird die Hälfte der Google-Mitarbeiter in den Alphabet-Firmen als Zeitarbeiter oder Auftragnehmer eingestellt. Zudem gab es in den vergangenen Jahren immer wieder intern Kritik an militärischen Aufträgen, die Alphabet-Unternehmen angenommen hatten, wie z. B. die Zielerfassung mit Drohnen für das Militär. Auch Fälle von Union-Busting sind bekannt geworden. Dagegen wollen die GewerkschafterInnen nun vorgehen.

<https://alphabetworkersunion.org>

DAS ERSTE DIGITALE WELTWUNDER

Die Online-Enzyklopädie Wikipedia ist 20 Jahre alt geworden. Sie gilt als erstes digitales Weltwunder. Täglich nutzen Milliarden Menschen das Nachschlagewerk. Doch das Projekt lebt vom Mitmachen. Auch gewerkschaftliche Themen müssen überarbeitet werden.



Die Bilanz nach den ersten 20 Jahren liest sich sehr gut: Im Januar 2021 lag die Wikipedia auf dem dreizehnten Platz der am weltweit häufigsten besuchten Websites. Die deutsche Ausgabe ist mit gut 2,5 Millionen Artikeln die viertgrößte. Alle Artikel in der Enzyklopädie werden von Freiwilligen geschrieben, redigiert und korrigiert. Bis zum 31. Dezember 2020 wurden so über 55,6 Millionen Artikel in annähernd 300 Sprachen veröffentlicht. Durch ein ausgeklügeltes Kontrollsystem werden alle Inhalte geprüft bevor sie erscheinen. Fake News oder verdeckte Werbung haben so kaum eine Chance. Alle Aussagen im Text müssen mit Quellenangaben belegt werden. Zudem werden diese in den Fußnoten verlinkt. Die Wikimedia Foundation beschäftigt gut 100 EntwicklerInnen und nimmt durch die jährlichen Spenden gut 120 Millionen Dollar ein. Der deutsche Förderverein kommt auf 80 000 Mitglieder und verfügt über einen Jahresetat von 18 Millionen Euro.

Fakt ist, damit die Qualität der Beiträge gewahrt wird, sind ehrenamtliche AutorInnen gefordert. Auch viele Texte zu arbeitsrechtlichen, sozialpolitischen oder gewerkschaftlichen Themen müssen fortwährend aktualisiert werden. Dazu ist Schwarmintelligenz nötig, auch von GewerkschafterInnen. So ist es sinnvoll sein, dass Jede/r sich ab und an die Versionshistorie (findet sich in der horizontalen Navigation zu jedem Beitrag) eines Artikels anschaut, den man gerade liest.

Stellt man als LeserIn also fest, dass Beiträge nicht aktuell sind und die letzten Änderungen Monate oder Jahre zurückliegen, schadet es nicht, selbst aktiv zu werden. Für Ergänzungen ist kein Account nötig. Einfach in der Navigation auf „Bearbeiten“ klicken, die entsprechende Textstelle suchen und den Text ändern. Es wird einige Tage dauern bis andere AutorInnen die Passage freigeben. Um sicher zu gehen, dass die Änderungen übernommen werden, sollten die Quelle hinterlegt und eine kurze Erläuterung gemacht werden. Natürlich gibt es auf der Seite umfassende Informationen, wie Artikel erstellt und geschrieben werden. Qualität ist und bleibt Wikipedia wichtig.

<https://de.wikipedia.org>

Krankengeld

AUCH BEI VERSPÄTETER KRANKMELDUNG

Ein Versicherter, der wegen Arbeitsunfähigkeit (AU) Krankengeld erhält, muss spätestens am nächsten Werktag nach dem Ende der zuletzt festgestellten AU deren Fortdauer ärztlich bescheinigen lassen, damit er weiterhin krankengeldberechtigt ist. Wird er an diesem Tag aus organisatorischen Gründen von der Arztpraxis auf einen späteren Termin verwiesen, so kann die gesetzliche Krankenkasse die Zahlung von Krankengeld nicht mit dem Argument verweigern, die AU sei nicht lückenlos festgestellt worden.

Der Fall: Die krankenversicherte Frau bezog Krankengeld. Das Ende der bescheinigten AU fiel auf einen Freitag. Am folgenden Montag telefonierte die Frau mit der Arztpraxis wegen eines Termins für den gleichen Tag. Dabei erfuhr sie, dass ihr Arzt in Urlaub sei und sie bei dem Vertretungsarzt erst am Mittwoch vorstellig werden konnte. Dieser Arzt bescheinigte der Frau fortdauernde AU. Die Krankenkasse lehnte eine weitere Krankengeldzahlung ab, weil die AU nicht lückenlos festgestellt worden sei. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landessozialgericht: Die Fortdauer der AU muss zwar spätestens am nächsten Werktag nach dem Ende der zuletzt festgestellten AU ärztlich bescheinigt werden. Wenn der Versicherte alles in seiner Macht Stehende und ihm Zumutbare getan hat, die ärztliche Bescheinigung zu erhalten, ist jedoch ausnahmsweise eine Bescheinigungslücke unschädlich. Dass der Arzttermin nicht rechtzeitig erfolgte, fällt hier in die Sphäre des Vertragsarztes und ist damit der Krankenkasse zuzurechnen.

Hessisches Landessozialgericht,
Urteil vom 24. September 2020 – L 1 KR 125/20

CHEF KANN MUND-NASEN-SCHUTZ ANORDNEN

Eine Flugsicherheitsassistentin am Flughafen kann nicht verlangen, statt eines Mund-Nasen-Schutzes einen Gesichtsschutzschirm zu tragen, wenn dies vom Arbeitgeber angeordnet ist und ihr aus gesundheitlichen Gründen zumutbar ist. Den Arbeitgeber trifft die Pflicht, die Beschäftigten und das Publikum am Flughafen vor Infektionen zu schützen. Ein Gesichtsvisionier ist für den Schutz Dritter weniger geeignet als der hier vorgeschriebene Mund-Nasen-Schutz.

Arbeitsgericht Berlin,
Urteil vom 15. Oktober 2020 – 42 Ga 13034/20

GKV

OPERATIONSRISIKO ZU GROSS

Wenn es für eine Krankheit keine zugelassene Behandlungsmethode bei Kassenärzten mehr gibt, kann die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) in extremen Ausnahmefällen auch unkonventionelle Methoden übernehmen.

Der Fall: Der 59-jährige Mann, der an einer angeborenen Penisverkrümmung leidet, verlangte von seiner Krankenkasse die Kostenübernahme von etwa 14 000 Euro für eine sogenannte Grafting-Operation bei einem Privatarzt. Er verwies auf einen erheblichen psychischen Leidensdruck und die Dringlichkeit der OP. Die Kasse lehnte den Antrag ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Nicht anerkannte Behandlungsmethoden bei Privatärzten sind grundsätzlich nicht von der GKV zu übernehmen. Hier liegt auch kein Ausnahmefall vor. Denn eine bislang nur leichte Beeinträchtigungen der Erektion eines 59-jährigen Mannes ist nicht lebensbedrohlich. Eine Einschränkung der Lebensqualität reicht nicht aus. Sie kann nicht als drohender Verlust einer herausgehobenen Körperfunktion qualifiziert werden zumal auch die OP selbst ein gesteigertes Risiko von postoperativen Erektionsstörungen beinhaltet.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,
Urteil vom 17. November 2020 – L 16 KR 143/20

KEINE BEI KÜNDIGUNG CORONA

Allein ein Hinweis auf Corona oder einen Umsatzrückgang aufgrund der Pandemie reicht nicht aus, um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber muss vielmehr anhand seiner Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darlegen, warum nicht nur eine kurzfristige Auftragsschwankung vorliegt, sondern ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist. Wird im Betrieb Kurzarbeit geleistet, spricht dies gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf.

Arbeitsgericht Berlin,
Urteil vom 5. November 2020 – 38 Ca 4569/20

GINSENG NUR FÜR SELBSTZAHLER

Nahrungsergänzungsmittel sind nicht vom Leistungskatalog der Gesetzlichen Krankenkassen umfasst. Das gilt auch für Ginseng und Zink, die nach Herstellerinformationen allgemein auf die Stärkung des Immunsystems zielen; für eine spezifische Heilungsaussicht eines Erschöpfungssyndroms liegen keine wissenschaftlichen Erkenntnisse vor.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,
Urteil vom 19. August 2020 – L 4 KR 161/20