

Warum die Mitbestimmung ein neues Fundament braucht

Was Betriebsräte dürfen, regelt das Betriebsverfassungsgesetz – es ist vor 50 Jahren zum letzten Mal reformiert worden. Höchste Zeit, die Grundlagen anzupassen, um Digitalisierung und Klimakrise zu bewältigen sowie Wirtschaft und Gesellschaft zukunftsfähig zu machen.

Die Unternehmen in Deutschland stehen mit beiden Beinen in der Transformation – dem ökologischen und digitalen Umbau der Wirtschaft. Dabei stehen sie vor großen Entscheidungen: Wie kann die Produktion klimaneutral umgestellt werden? Was passiert mit den Beschäftigten während und nach dem Umbau? Da sollten Betriebsräte mitentscheiden – aber rechtlich gibt es für diese Mitbestimmung in vielen Bereichen keine Grundlage. Überhaupt, Klimaschutz: Gäbe es Mitbestimmungsrechte beim Umweltschutz, könnten sich Betriebsräte frühzeitig an diesen grundlegenden Entscheidungen beteiligen.

In anderen Konzernen dreht sich alles um Cybersicherheit, um Digitalisierung und mobile Arbeit. Damit auch bei den Themen Datenschutz und Weiterbildung die Interessen der Beschäftigten nicht vergessen werden, braucht es dringend neue rechtliche Grundlagen für die Mitbestimmung.

Für die laufenden großen Veränderungen reicht das alte Betriebsverfassungsgesetz nicht mehr aus – es wurde 1972 zum letzten Mal grundlegend reformiert. Das seit 2021 geltende Betriebsrätemodernisierungsgesetz schließt zwar schon einige Lücken. Aber eine zeitgemäße Modernisierung des Betriebsverfassungsgesetzes ist es nicht.

> ES BRAUCHT EINEN GROSSEN WURF <

Expert*innen aus den DGB-Gewerkschaften, der Hans-Böckler-Stiftung und aus rechtswissenschaftlichen Instituten haben im April 2022 einen Vorschlag für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz vorgelegt. Ziel ist es einerseits, die **Grundlagen für eine moderne Betriebsratsarbeit** zu legen, die mit den technischen, ökologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen schritthalten kann – und andererseits die Mitbestimmung vor Angriffen vonseiten der Arbeitgeber*innen und Unternehmen zu schützen. Dazu schlägt der Entwurf eine Reihe von Neuregelungen und Reformen vor.



Wichtige Neuregelungen liegen beim Klima- und Umweltschutz sowie der Gleichstellung. So sieht das Papier beim **Klimaschutz** ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht vor. In größeren Betrieben ab 100 Mitarbeiter*innen soll ein Umweltausschuss eingerichtet werden. Auch bei der **Gleichstellung der Geschlechter** soll es ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit geben.

Damit Betriebe erfolgreich durch die Transformation – den Wandel der Arbeitswelt – kommen, müssen Betriebsräte bei einigen Schlüsselthemen das Heft des Handelns in die Hand nehmen können: Sie brauchen mehr Initiativ- und Mitbestimmungsrechte bei der **Weiterbildung**, der **Beschäftigungssicherung** und der **Personalplanung**. Hier sollen bestehende Rechte reformiert und ausgeweitet werden.

Angesichts der Entwicklung digitaler Programme und Anwendungen, die Daten sammeln und verarbeiten, sieht der Reformentwurf vor, die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beim **Datenschutz** zu ergänzen. So sollen die Würde und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten geschützt und der betriebliche Datenschutz sichergestellt werden.

Um auch in Zeiten der Globalisierung eine wirksame Mitbestimmung zu ermöglichen, sollen die Rechte der Betriebsräte bei der **grenzüberschreitenden Interessenvertretung** gestärkt und ausgebaut werden. Der Betriebsbe-

griff wird angepasst und die Mitbestimmung sichergestellt, wenn die Konzernspitze im Ausland sitzt.

Angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen ist es wichtig, die Demokratie im Betrieb zu stärken. Die Mitbestimmung sollte auch im Inland ausgeweitet werden, damit mehr Beschäftigte ihre Interessen demokratisch im

Betrieb zum Ausdruck bringen können. Bisher sind Kirchen unter dem sogenannten **Tendenzschutz** von der Mitbestimmung ausgenommen. Das gilt auch in Bereichen, in denen sie als „normale“ Arbeitgeber wirken. Diesen generellen Tendenzschutz sieht der Reformvorschlag nicht mehr vor.

Damit alle schutzbedürftigen Beschäftigtengruppen repräsentiert werden und ihre Rechte durchgesetzt werden können, sieht der Reformvorschlag einen **breiteren Arbeitnehmerbegriff** vor, der arbeitnehmerähnliche Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeiter*innen einbezieht.

Angriffe auf die Mitbestimmung müssen unterbunden werden, damit Beschäftigte auch im Betrieb demokratisch mitbestimmen können. Bei Betriebsratsgründungen sollen Initiator*innen **besser vor Kündigungen geschützt** werden. Arbeitgeber*innen, die Betriebsratsarbeit und Betriebsratswahlen behindern, bekommen es außerdem mit der Staatsanwaltschaft zu tun; Union Busting wird zum Officialdelikt, das ohne Antrag verfolgt wird. Betriebsräte sollen zudem ihre Arbeit künftig auch digital ausführen können – sie erhalten ein umfassendes digitales Zugangsrecht, von der Mitgliederwerbung bis zur Aufgabenwahrnehmung.

Der DGB fordert die Bundesregierung auf, die Modernisierung der Betriebsverfassung anzugehen. Schließlich hat die Koalition in ihrem Vertrag versprochen: „Die Mitbestimmung werden wir weiterentwickeln.“

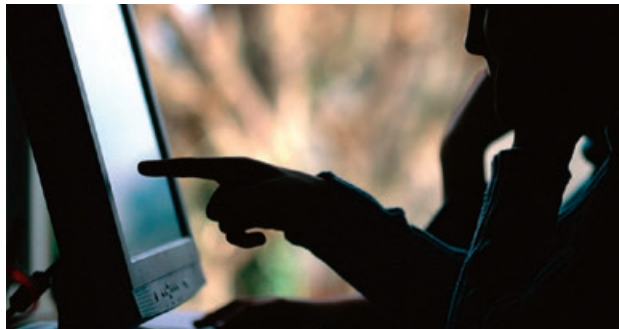
Daten im Betrieb: **mehr** **Schutz** für Beschäftigte

Gläserne Arbeitnehmer*innen, deren Daten gesammelt und durchleuchtet werden – die technischen Möglichkeiten dafür gibt es längst. Um Daten-Missbrauch zu verhindern und Beschäftigte vor zu viel Preisgabe zu schützen, hat der DGB Vorschläge für mehr Beschäftigtendatenschutz vorgelegt.

› DIE SITUATION ‹

Ist der oder die Beschäftigte geimpft? Dürfen Arbeitgeber*innen überwachen, ob ich im Homeoffice auch wirklich meine Stunden schaffe? Darf eine Büro-Software melden, dass ich immer mehr Pausen mache und offenbar gestresst bin? Darf der Chef auf dieser Basis Entscheidungen treffen? All diese Daten und viele mehr können längst erfasst werden: Tastaturen melden Anschläge, das Internet speichert Arbeitsprozesse, Kameras erfassen Verhalten, GPS-Daten orten Menschen – und dabei geht es nicht um freiwillige Angaben bei Instagram und Tiktok. Es gibt immer detailliertere Daten, die über Beschäftigte entweder schon erfasst werden oder potenziell erfasst werden können.

Mit diesen Daten kann die Arbeitswelt menschlicher gemacht werden – aber auch Leistungsverdichtung, Kontrolle und Überwachung massiv verstärkt werden. Die 2016 eingeführte, europaweit geltende Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) regelt zwar grundsätzlich die



Erfassung und Verarbeitung solcher personenbezogener Daten. Aber für einen echten Beschäftigtendatenschutz reicht sie nicht aus. Deswegen schlägt der DGB ein eigenes Gesetz für den Beschäftigtendatenschutz vor.

› JETZT UMSETZEN! ‹

Ein guter Beschäftigtendatenschutz sorgt für einen Ausgleich der Interessen von Beschäftigten und Arbeitgeber*innen. Er bietet Rechtssicherheit, Transparenz und ist auch rechtlich durchsetzbar, mit ausreichend Personal in den Aufsichtsbehörden. Er regelt, in welchem Umfang und welcher Art Daten von wem wozu gesammelt werden, wie sie verarbeitet werden, wer sie wozu, wann und wie lange nutzen darf – und vor allem, wer sie nicht nutzen darf. „Wir schaffen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz, um Rechtsklarheit für Arbeitgeber sowie Beschäftigte zu erreichen und die Persönlichkeitsrechte effektiv zu schützen“, hat sich die Ampel-Koalition in ihrem Vertrag vorgenommen.

› ENTWURF DES DGB ‹

Der DGB fordert ein eigenes Beschäftigtendatenschutzgesetz in Deutschland – nicht nur Erweiterungen und Ergänzungen bestehender Gesetze. Den Gesetzentwurf hat der DGB im Februar 2022 vorgelegt. Der Vorschlag bietet nicht nur Vorgaben für regulär Beschäftigte, sondern auch für Bewerber*innen, Leiharbeiter*innen und Auszu-

bildende. Nicht alles daran ist neu: Viele Aspekte sind schon mal von Gerichten geklärt worden, aber es fehlt eine stabile gesetzliche Grundlage. Die soll es hiermit geben.

Grundsätzlich gilt: Nicht alles, was technisch möglich ist, soll erlaubt sein. So schlägt der DGB vor, die Verwendung biometrischer Daten sowie Video-

und Audioüberwachung nicht zu erlauben. Jegliche Nutzung von Beschäftigtendaten durch den Arbeitgeber bedarf einer Berechtigung. Diese kann sich aus dem Gesetz ergeben oder weil die Beschäftigten eingewilligt haben. Der Arbeitgeber muss zudem deutlich machen und dokumentieren, wozu er die Daten nutzt. Gibt es keine Berechtigung mehr, sind die Daten zu löschen. Das gilt auch bei Anwendung von Software, die extra gekauft wurde und auch für „Software as a Service“ – also Softwarenutzung bei externen Dienstleistern.

Eine dauerhafte Leistungs- und Verhaltenskontrolle soll – sofern sie überhaupt nachweislich notwendig ist – nicht erlaubt werden. Und, absolut neu: Sollte den Beschäftigten durch unzulässige Datenverarbeitung Schaden entstanden sein, dann muss der Arbeitgeber den Schaden ersetzen.

Für das Bundesarbeitsministerium ist dieser Entwurf eine detaillierte Vorlage. Arbeitsminister Hubertus Heil hat noch im Januar versprochen, dass er ein Beschäftigtendatenschutzgesetz haben will – auf ihn kommt es jetzt an.

🔍 AUF EINEN BLICK

- Den **Gesetzentwurf des DGB** zum Beschäftigtendatenschutz gibt es hier: www.dgb.de/-/cPB
- Interview mit dem Arbeitsrechts- und Datenschutzexperten **Prof. Peter Wedde**: www.dgb.de/-/cuf

DER DGB FORDERT

- Datenverarbeitung nur zulässig, wenn sie erforderlich ist
- Die Zulässigkeit nachprüfbar dokumentieren
- Beschäftigtendatenschutz auch für Solo-Selbstständige
- Daten nur direkt beim Beschäftigten erheben – nicht über andere digitale Quellen
- Schriftliche Einwilligung zur Datenverarbeitung
- Keine biometrischen Daten erheben
- Verhaltens- und Leistungskontrollen mithilfe digitaler Daten unzulässig
- Ortungsdaten nur in Ausnahmefällen erlauben
- Möglichst kurze Löschrufen für alle Arten von Daten
- Schadensersatz durch Arbeitgeber, wenn durch unzulässige Datenverarbeitung Schaden entsteht.

Neues Bürgergeld: Wird Hartz IV überwunden?

Mit der Einführung des Bürgergeldes plant die Bundesregierung eine ambitionierte Reform der Grundsicherung. **Martin Künkler** fragt, ob das Bürgergeld Hartz IV überwinden kann.

Ist das Glas halbleer, halbvoll oder gar am Überlaufen? Ist das angekündigte Bürgergeld nur eine Umetikettierung des alten Hartz-IV-Systems oder tatsächlich etwas substanzvoll Neues? Darüber gehen die Meinungen weit auseinander: Hat das Vorhaben das Zeug, Hartz IV zu überwinden? Sind wir gar auf dem Weg in ein bedingungsloses Grundeinkommen, das die Arbeitsmoral untergräbt – wie Teile der Union und der Arbeitgeberverbände bereits unken?

Zur Bewertung des Bürgergeldes bietet es sich an, das Hartz-IV-Elend zu vergegenwärtigen. Hartz IV schürt massive Ängste vor sozialem Abstieg: Ersparnisse müssen vorab aufgebraucht werden und es droht gar der Verlust der vertrauten vier Wände. Bei dem Bürgergeld sollen in den ersten beiden Jahren des Leistungsbezugs Ersparnisse geschützt sein und die tatsächlichen Wohn-

menwechsel im Umgang mit leistungsberechtigten Menschen gesprochen werden.

Der an zwei Beispielen skizzierte Sinneswandel zeigt, dass mit dem Bürgergeld das alte Hartz-IV-System tatsächlich überwunden werden kann – allerdings nicht vollständig. Noch sind die Reformpläne unvollständig. Im bevorstehenden Gesetzgebungsverfahren müssen einige Eckpunkte aus dem Koalitionsvertrag nachgebessert werden.

Ein Beispiel: Die Koalition plant ein Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro für alle, die an einer Weiterbildung teilnehmen. Dies ist ein substanzvoller Fortschritt und wird den Zugang zu Weiterbildung deutlich erleichtern. Jedoch sollte die Höhe auf den bestehenden Erwerbstätigenfreibetrag von maximal 300 Euro heraufgesetzt werden. Weiterbildung sollte finanziell mindestens so attraktiv sein wie eine Beschäftigung im Niedriglohnssektor.

Damit eine vollständige Überwindung des Hartz-IV-Systems gelingt, ist es über

solche konkreten Nachbesserungen hinaus notwendig, die Reformpläne um zwei neue Aspekte grundlegend zu erweitern:

Erstens müssen die Zumutbarkeitsregelungen entschärft und am Leitbild für Gute Arbeit ausgerichtet werden. Nur sozialversicherungspflichtige und mindestens ortsüblich entlohnte Arbeit darf als zumutbar gelten. Zudem sollte ein temporärer Qualifikationsschutz eingeführt werden. Für einen bestimmten Zeitraum sollten die Jobcenter Arbeit nur entsprechend des Niveaus des erworbenen Abschlusses vermitteln dürfen. Dies hilft, um verbunden mit Weiterbildungsangeboten die Aufstiegsmobilität zu fördern und prekäre Arbeitsverhältnisse auszutrocknen. Dass zukünftig Integrationsziele im Einvernehmen ausgehandelt werden sollen, macht eine Entschärfung der Zumutbarkeitsregelungen keineswegs überflüssig. Denn „Aushandeln auf Augenhöhe“ setzt ein gewisses Verhandlungsgeschick voraus, das um glasklare Regeln ergänzt werden muss, die unabhängig von den kommunikativen Fähigkeiten aller Beteiligten gelten müssen.



MARTIN KÜNKLER
leitet das Referat
„Hartz IV“ beim
DGB Bundesvorstand

Zweitens gibt es bisher leider keinen Konsens in der Ampel, auf die ins Existenzminimum eingreifenden Sanktionen dauerhaft zu verzichten. Das Sanktionsmoratorium setzt diese nur vorübergehend für 12 Monate aus. Die angekündigte kooperative Arbeitsweise und die vom DGB zusätzlich geforderte Neugestaltung der Zumutbarkeitsfrage würden aber die Sanktionspraxis weitgehend entschärfen: Wenn die Teilnahme an Fördermaßnahmen faktisch freiwillig ist und Stellenangebote passgenauer angeboten werden, dann entfallen viele Sanktionsanlässe und das Konfliktfeld wird befriedet.

Arbeitsminister Hubertus Heil bringt dies auf den Punkt: Nach der Einführung des Bürgergeldes „soll sich niemand mehr herumgeschubst fühlen“. Die Entschärfung der Zumutbarkeitsregelungen ist essenziell, um dieses unterstützenswerte Ziel zu erreichen.

Hartz IV bedeutet bisher ein Leben in Armut und Ausgrenzung. Mit Ausnahme der Alleinerziehenden mit jungen Kindern, liegt das Hartz-IV-Niveau bei allen Haushaltskonstellationen unter der

Wesentlich für das alte Hartz-IV-System ist die extreme Machtasymmetrie zwischen Jobcentern und Leistungsberechtigten

kosten immer in voller Höhe erstattet werden. Dies stärkt das sozialstaatliche Sicherheitsversprechen substanzvoll. Verbesserte Förderangebote sollen die Arbeitslosigkeit beenden, bevor die schärfere Bedürftigkeitsprüfung greift.

Wesentlich für das alte Hartz-IV-System ist die extreme Machtasymmetrie zwischen Jobcentern und Leistungsberechtigten: Leistungsbezieher*innen fühlen sich oft gegängelt und weitgehend entmündigt. Es fehlt an verbrieften Mitspracherechten. Es überwiegt die Angst, dass die Jobcenter einseitig Vorgaben anordnen können – sei es eine Fördermaßnahme, die als nicht weiterhelfend erlebt wird oder ein unpassendes Stellenangebot. Schließlich drohen Sanktionen, mit denen das Jobcenter Leistungen drakonisch kürzen kann. Mit dem Bürgergeld sollen Eingliederungsziele künftig im Einvernehmen und auf Augenhöhe mit den Leistungsbeziehenden ausgehandelt werden. Zudem soll künftig eine Weiterbildungsmaßnahme, die neue Perspektiven schaffen kann, immer der schnellen Vermittlung in – auch prekäre Arbeit – vorgezogen werden. So die Pläne der Ampel-Regierung. Sollte die angekündigte, auf Kooperation setzende Arbeitsweise der Jobcenter gut umgesetzt werden, kann von einem Paradig-

Dringend notwendig ist die Erhöhung der Regelsätze auf ein armutsfestes Niveau. Erst dann klappt es mit der Überwindung des Hartz-IV-Systems.

offiziellen Armutsrisikogrenze. Armut wird nicht vermieden, sondern zementiert. Die materielle Not wird durch die aktuelle Inflation von über sieben Prozent noch einmal deutlich verschärft.

Dringend notwendig sind eine Neuermittlung und die Erhöhung der Regelsätze auf ein armutsfestes Niveau. Erst dann klappt es mit der Überwindung des Hartz-IV-Systems. Ob dies erreichbar ist, hängt davon ab, ob wir aus der Zivilgesellschaft heraus genug Druck aufbauen können, um die bestehenden Widerstände in der Koalition zu überwinden.

 **who is new**

WOLFGANG GÜNTHER ist seit Anfang Mai Referent für Tarifkoordination in der DGB-Bundesvorstandsverwaltung. Zuvor war der Politikwissenschaftler an verschiedenen Universitäten in den Bereichen Arbeitsmarkt-, Sozial- und Tarifpolitik tätig. Ein Themenschwerpunkt war die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

 **Buch-Tipp**



Es gibt Arbeitsplätze, die fliegen, und andere, die unter der Erde liegen. Wieder andere

Jobs haben sich in modernen Glasgebäuden versteckt. Sie alle hat Mieke Scheier in ihrem Buch „Alles Arbeit oder was?!“ aufgespürt und gezeichnet. Mit anschaulichen Bildern und kurzen Texten beschreibt die Autorin, was Arbeit eigentlich ist und wie man sie erkennt. Das Buch richtet sich in erster Linie an Kinder, ist aber auch für Erwachsene interessant: Wie erkläre ich eigentlich, was ich den ganzen Tag mache? Das Buch umfasst viele Themen von Ausbildung über Kinderarbeit bis Arbeitsvermittlung, faire Bezahlung und die Veränderung von Arbeitsplätzen, Tätigkeiten und Inhalten. Mitbestimmung und Tarifverträge tauchen aber leider nicht auf.

Mieke Scheier: **Alles Arbeit oder was?!** Beltz-Verlag 2021, 40 Seiten, ab 5 Jahren, 16 Euro.

DGB-FILMPREIS

Der Filmpreis des DGB geht 2022 an die Dokumentation „Platzen“ von Jakob Reinhart. Die Auszeichnung wurde beim 32. Internationalen Filmfest Emden-Norderney verliehen. Die stellvertretende Bundesvorsitzende Elke Hannack übergab den Preis.

Kinder sind die Zukunft unserer Gesellschaft, da sind sich alle einig. Es wird viel über sie geredet. Über ihre Perspektiven und Chancen und darüber wie Integration gelingen kann. Aber wer sind diese Kinder überhaupt? Dieser Frage geht Regisseur Jakob Reinhart mit seinem Dokumentarfilm „Platzen“ nach.

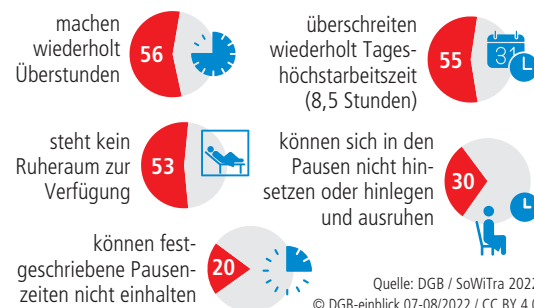


Der Film zeigt ein Schulprojekt mit Kindern einer Freiburger Schule. Angel, Kelvin, Somaia, Jemo, Ifraz, Festim, Nedjat, Ayat und Batoul gehen in die sechste Klasse der Vigeliusschule II in Freiburg. Sie kommen aus 12 Ländern und sprechen 14 Sprachen. Und sie alle suchen ihren Platz in unserer Gesellschaft, in der Welt, im Leben. Der amerikanische Choreograph Graham Smith, der seit sieben Jahren am Theater Freiburg arbeitet, will ihnen neue Impulse geben.

Der DGB-Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt vergab den mit 7000 Euro dotierten Publikumspreis für gesellschaftlich engagierte Filme zum 24. Mal, der DGB-Bundesvorstand gehört zu den Förderern. www.dgb.de/-/ljl

Schutz nicht gewährt

Anteil der Schwangeren/Stillenden, die ihre Schutzrechte nicht wahrnehmen können (in Prozent)



DGB-STUDIE: ERHEBLICHE DEFIZITE BEIM MUTTERSCHUTZ

Das Mutterschutzgesetz von 2018 soll schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen deutlich besser schützen. Es entspricht viel stärker dem Leitbild einer gleichberechtigten Erwerbsbeteiligung von Frauen. Eine DGB-Studie zeigt nun: In der Praxis hapert es. Schwangere und stillende Frauen können ihre gesetzlichen Rechte viel zu häufig noch nicht automatisch und selbstverständlich in Anspruch nehmen, ohne im Betrieb auf Überraschung, Ignoranz oder betriebliche Gegenwartungen zu stoßen – bis hin zu der Einstellung, sie sollten „freiwillig“ auf ihnen zustehende Schutzrechte verzichten.

<https://frauen.dgb.de/-/lqB>

 **EINBLICK IM INTERNET**

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

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



METALL AUFS OHR



Im Podcast „Maloche und Malibu“ der IG Metall geht es um Gute Arbeit und ein gutes Leben. Die persönlichen Gespräche mit Beschäftigten und mit von Konflikten im Betrieb betroffenen Personen können dabei sehr nah gehen – und inspirieren. Eine Hörempfehlung.

Die Arbeitswelt geht alle an! Deswegen gibt es nun den Podcast Maloche und Malibu, der sich mit den großen Themen der Arbeitswelt beschäftigt. Er erzählt Geschichten direkt von den Menschen in den Betrieben und wie die Arbeitswelt sich auf das restliche Leben auswirkt.

Einblicke in die Arbeitswelt

„Gewerkschaft sein hört ja nicht am Werkstor auf“, finden die Moderator*innen Jacqueline Sternheimer und Christoph Böckmann. Mit dem Podcast sprechen sie Gewerkschaftsmitglieder und Beschäftigte an, die noch keinen Zugang zu Gewerkschaften haben. „Wir wollen den Menschen erzählen, dass mit Solidarität etwas erreicht werden kann. Das ist der Kern unseres Formats.“ Was zum Beispiel tun, wenn der Chef oder die Chefin „ein Arschloch“ ist, wie es in der Überschrift der ersten Folge heißt? Sie befasst sich mit dem wichtigen Thema Mobbing am Arbeitsplatz.

„Das war eine bewegende Geschichte“, schildert Moderator Böckmann die Begegnung mit der IG Metalllerin, die er für die Folge getroffen hat. Während einer schweren Lebensphase wurde sie durch ihre Chefin gemobbt – und beschloss sich zu wehren. Erst allein und schließlich mit der Unterstützung der Gewerkschaft. „Die hatte so eine harte Zeit hinter sich, hat sich stark dagegen gewehrt. Heute hilft sie anderen als Vertrauensfrau bei der IG Metall und setzt sich gegen Mobbing im Betrieb ein. Das ist stark.“

Beschäftigte als Expert*innen

Die Menschen seien für ihre eigenen Erfahrungen die Expert*innen, sagt Jacqueline Sternheimer. „Deswegen sprechen wir gern direkt mit den Beschäftigten“. Sie beeindruckte die Begegnung mit einem Betriebsrat bei dem Mobilitätsdienstleister Moia. Er kämpft für einen fairen Lohn nach Tarifbindung. „Das ist gerade in so kleinen Buden wirklich eine harte Konfrontation“, meint Sternheimer. „Es ist beeindruckend, wie sie das wuppen.“ Für die Podcaster*innen ist das Medium ein gutes Mittel, Menschen direkt zu Wort kommen zu lassen. Die nächsten Folgen sind schon in Planung und der Wunsch steht, die Themen zu treffen, die die Hörer*innen interessiert.

<https://maloche-und-malibu.podigee.io>

WENIG DATEN ÜBER PLATTFORMARBEIT

Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) zeigt, wie Plattformarbeit in europäischen Ländern reguliert wird – und wie wichtig nationale Register sind, um Information über die Unternehmen aus der Plattformökonomie zu sammeln.

Wie viele Menschen arbeiten in Europa in der Plattformökonomie, wie sind ihre Beschäftigungsbedingungen und wie können die Plattformen rechtlich zur Verantwortung gezogen werden? Für viele europäische Staaten kann das noch nicht ausreichend beantwortet werden.

Intransparente Datenlage

Für die FES-Studie haben Forscher*innen des Kompetenzzentrums Arbeit der Zukunft untersucht, wo Plattformarbeiter*innen als Angestellte gelten und wie diese durch Algorithmen überwacht werden. Der Mangel an Informationen über zum Beispiel die Algorithmen, die von Plattformunternehmen genutzt werden und deren Auswirkungen auf das Leben und die Arbeit der Plattformarbeiter*innen stelle ein Problem dar, heißt es in der Studie. Trotz eines wachsenden Marktes könne Plattformwirtschaft nicht ausreichend verstanden werden.

Laut Schätzungen sollen bis 2030 rund 42 Millionen Menschen auf Plattformen beschäftigt sein. Plattformunternehmen erwirtschafteten 2020 in der EU gemeinschaftlich 13,7 Milliarden Euro vorwiegend aus den Branchen der Essenslieferanten, dem Transportwesen und der Klickarbeit. Die Studie schlägt vor, nationale Register einzurichten, um Informationen über die jeweils im Land tätigen Plattformen zu sammeln.

Gewerkschaften bieten wichtige Unterstützung

Versuche, Betriebsräte bei Plattformunternehmen zu gründen, werden in manchen Ländern bereits durch Gewerkschaften unterstützt. In Deutschland setzt sich die NGG für Beschäftigte bei Essenslieferdiensten ein. IG Metall und ver.di betreiben Projekte und Beratungsangebote für Crowdworker*innen. „Positive Entwicklungen in einem Land können eine Quelle der Inspiration für Gewerkschaften in einem anderen Land sein, sich zu mobilisieren“, meint die Co-Autorin der Studie Inga Sabanova in einer E-Mail an den *einblick*.

Absehbar wird die Plattformökonomie wachsen, betonen die Autor*innen. Ein besseres Verständnis von Plattformen sei umso wichtiger. Die Studie formuliert Lücken in der Rechtslage, die Gesetzgeber beachten sollten. „Wir brauchen einen kohärenteren Ansatz, wenn es um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ganz Europa geht, einschließlich der Plattformarbeit“, so Sabanova. „Die Grundsätze fairer und menschenwürdiger Arbeit müssen durch den Schutz und die Stärkung der Gewerkschaften in der gesamten EU gewahrt bleiben.“

Die FES-Studie gibt es hier: <https://tinyurl.com/bde2bhjr>

FRISTLOSE KÜNDIGUNG FÜR GEFÄLSCHTEN IMPFAUSWEIS

Der Arbeitgeber kann Beschäftigten fristlos kündigen, wenn diese einen gefälschten Impfausweis vorlegen.

Der Fall: Die Arbeitgeberin erbringt Beratungsleistungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Arbeitnehmerin ist Kundenbetreuerin. Nachdem der Arbeitgeber die Belegschaft informiert hatte, dass nur noch vollständig geimpfte Beschäftigte Kundentermine vor Ort wahrnehmen dürften, erklärte die Kundenbetreuerin, sie sei mittlerweile geimpft. Sie legte ihren Impfausweis bei der Personalabteilung vor und nahm Termine bei Kunden wahr. In der Folgezeit überprüfte die Arbeitgeberin die Angaben und kam zu dem Ergebnis, dass die im Impfausweis ausgewiesenen Impfstoff-Chargen erst nach den im Impfausweis genannten Terminen verimpft worden waren. Nach Anhörung der Mitarbeiterin sprach die Arbeitgeberin eine fristlose Kündigung aus. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht: Die außerordentliche Kündigung ist durch einen wichtigen Grund gerechtfertigt. Die Arbeitnehmerin hat die Weisungen der Arbeitgeberin missachtet, im Präsenzkontakt zu Kunden die 2G-Regel einzuhalten. Dieses Verhalten verletzt die Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis, die Interessen der Arbeitgeberin zu wahren. Aus Sicht des Datenschutzes durfte die Arbeitgeberin die Chargennummern im Impfausweis abgleichen; denn die Arbeitnehmerin hatte zwar ihren Impfausweis, aber keinen QR-Code vorgelegt. Nur so konnte die Arbeitgeberin prüfen, ob der behauptete Impfstatus tatsächlich gegeben war.

Arbeitsgericht Köln,
Urteil vom 23. März 2022 – 18 Ca 6830/21

URLAUB ANGEMESSEN

Behinderte Menschen können Eingliederungshilfeleistungen für solche Kosten erhalten, die entstehen, weil sie bei einer Urlaubsreise auf eine Begleitperson angewiesen sind. Der Wunsch eines behinderten Menschen, sich jährlich einmal auf eine einwöchige Urlaubsreise zu begeben, ist im Grundsatz als angemessen anzusehen.

Bundessozialgericht,
Urteil vom 19. Mai 2022 – B 8 SO 13/20 R

KEIN ZUSCHUSS

Die Kosten für die Neuanschaffung auch größerer Haushaltsgeräte (sogenannte „weiße Ware“) nach einem Verschleiß des Altgeräts sind im Regelsatz der Sozialhilfe enthalten. Es besteht kein Anspruch auf einen einmaligen Zuschuss gegen den Sozialhilfeträger.

Bundessozialgericht, Urteil vom 19. Mai 2022 – B 8 SO 1/21 R

KEIN „REICHSBÜRGER“ IM POLIZEIDIENST

Die Kündigung eines Angestellten im Polizeidienst wegen seiner Identifikation mit sogenannter Reichsbürger-Ideologie ist wirksam.

Der Fall: Der Arbeitnehmer war als Angestellter im Polizeidienst u.a. im Objektschutz tätig und mit der Bewachung von Generalkonsulaten und jüdischen Einrichtungen betraut. Auf seinem – inzwischen gelöschten – Linked-In-Profil gab er „Polizeidienst bei der Polizei Hamburg“ an. In einem auf seiner Homepage verlinkten Video fragte der Arbeitnehmer: „Ist Deutschland besetzt oder frei?“. In diesem Video machte er das Grundgesetz verächtlich. Ferner führte er in dem Video aus, dass er davon überzeugt sei, „dass wir ein besetztes Gebiet sind“. Die Stadt Hamburg kündigte das Arbeitsverhältnis. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die Kündigung ist wirksam. Die vom Arbeitnehmer im Internet dargestellten Äußerungen und seine Nähe zur sogenannten Reichsbürger-Ideologie zeigen, dass er nicht das erforderliche Maß an Verfassungstreue aufweist. Der öffentliche Arbeitgeber muss keine Arbeitnehmer beschäftigen, die das ihnen abzuverlangende Maß an Verfassungstreue nicht jederzeit aufbringen. Die Stadt Hamburg ist auch nicht gehalten gewesen, den Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz einzusetzen.

Landesarbeitsgericht Hamburg,
Urteil vom 22. April 2022 – 7 Sa 49/21

FRISTLOSE KÜNDIGUNG BEI VORGETÄUSCHTER KRANKHEIT

Lässt sich ein gesunder Auszubildender krankschreiben, um eine Prüfung zu schwänzen, begeht er dadurch eine schwere Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann dann begründet sein.

Arbeitsgericht Siegburg,
Urteil vom 17. März 2022 – 5 Ca 1849/21

ABSENDER BEWEISPF LICHTIG

Der Zugang einer E-Mail ist vom Versender darzulegen und zu beweisen. Ob nach dem Versenden einer E-Mail die Nachricht auf dem Empfängerserver eingeht, ist nicht gewiss. Wie auch bei einfacher Post ist es technisch möglich, dass die Nachricht nicht ankommt. Um sicherzustellen, dass eine E-Mail den Adressaten erreicht hat, hat der Versender über die Optionsverwaltung eines E-Mail-Programms die Möglichkeit, eine Lesebestätigung anzufordern.

Landesarbeitsgericht Köln,
Urteil vom 11. Januar 2022 – 4 Sa 315/21