

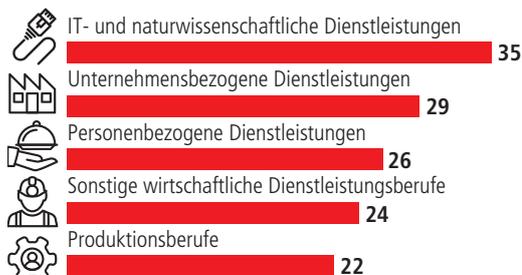
DGB-Analyse: Arbeiten am Limit

Der Druck wächst in vielen Berufen, weil die Arbeitsintensität zunimmt. Das hat laut DGB-Index Gute Arbeit 2019 Folgen: Vielen Beschäftigten fällt es schwer abzuschalten. Auch die Zahl der Menschen, die zehn Tage oder mehr im Jahr krank zur Arbeit gehen, ist besorgniserregend.

Die aktuelle Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit zur Arbeitsintensität zeigt, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der rund 6500 Befragten sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt fühlt. Bei vielen Beschäftigten scheint die Arbeitsbelastung im Vergleich zu den Vorjahren noch zu steigen: So hat ein Drittel (34 Prozent) der Befragten in den vergangenen zwölf Monaten mehr Arbeit verrichten müssen, als noch ein Jahr zuvor. Die Folgen: 57 Prozent der überlasteten ArbeitnehmerInnen fühlen sich häufig leer und ausgebrannt. Rund die Hälfte reduziert regelmäßig die Pausen, um ihr Pensum zu erfüllen. 42 Prozent sind in den vergangenen zwölf Monaten zehn oder mehr Tage krank zur Arbeit gegangen.

Hohe Belastung

Anteil von Beschäftigten nach Berufssektoren, die angeben, dass sie „sehr häufig“ oder „oft“ die Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Zeit erledigen können (in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2019

© DGB-einblick 01/2020 / CC BY 4.0

Immer mehr Projekte, Arbeitsgruppen, E-Mails, Kunden – das bleibt nicht ohne Folgen, vor allem in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungen. Mehr als ein Drittel schafft die Arbeitsmenge nicht mehr in der vorgegebenen Zeit.

„Das Problem zu hoher psychischer Belastung in der Arbeitswelt ist seit Jahren bekannt“, kritisiert der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann die Befunde. „Für einen Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat sich jedoch wenig geändert. Die aktuellen Befunde des DGB-Index Gute Arbeit zeigen: Der Arbeitsstress bleibt auf einem besorgniserregend hohen Niveau.“ Hoffmann fordert die Unternehmen auf, ihre MitarbeiterInnen besser zu schützen.

Die Arbeitgeber „müssen die Überlastung und die damit einhergehenden gesundheitlichen Gefährdungen der Beschäftigten vermeiden. Die Gewerkschaften haben zahlreiche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zum Schutz der Gesundheit abgeschlossen. Diese müssen zum Standard für alle Beschäftigten werden“, fordert der DGB-Vorsitzende. Die Regierungskoalition müsse Tarifbindung und Mitbestimmung stärken. „Die allseits beschworene Fachkräftesicherung muss vor allem im Betrieb selbst anfangen – mit gesunden Arbeitsbedingungen.“

Unter den aktuellen Arbeitsbedingungen sind viele Beschäftigte skeptisch, bis zur Rente durchzuhalten. 40 Prozent gehen davon aus, dass sie es wahrscheinlich nicht schaffen werden, ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter fortzusetzen. Deutliche Differenzen zeigen sich zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Beschäftigte in personenbezogenen Dienstleistungsberufen sowie Fertigungsberufen sind deutlich pessimistischer, was ihre Erwerbsfähigkeit angeht. In Land- und forstwirtschaftlichen Berufen geht nur jede/r Fünfte davon aus, bis zur Rente arbeiten zu können. Ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt liegt der Anteil in der Lebensmittel- und Gastrobranche (37 Prozent), in Bauberufen (38 Prozent) sowie in Gesundheitsberufen (39 Prozent).

Mehr dazu: www.dgb.de/-/S11

DGB-Rentenpapier

Eine gute Rente, ein stabiles Rentenniveau und mehr Solidarität – das fordert der DGB in einem Rentenpapier.

SEITE 3

Nachhaltigkeit im Fokus

Kommendes Jahr will die Bundesregierung die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie gründlich überarbeiten. Eine Vorschau

SEITE 4 UND 5

Lohndumping in Europa

Die Gewerkschaften fordern, Sozialdumping in Europa konsequent zu verfolgen. Ein Beitrag von DGB-Expertin Susanne Wixforth.

SEITE 7

DGB-INDEX GUTE ARBEIT

Schlechte Aussichten



der Beschäftigten gehen aktuell davon aus, dass sie nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter durchhalten.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit kompakt 2019
© DGB-einblick 11/2019 / 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

MINDESTLOHN STEIGT AUF 9,35 EURO

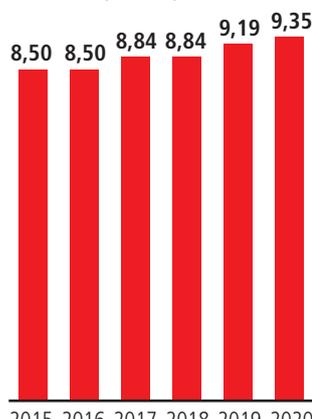
Seit fünf Jahren gilt der allgemeine, gesetzliche Mindestlohn in Deutschland. Am 1. Januar 2015 trat die Untergrenze mit 8,50 Euro in Kraft. Seit dem hat sich viel getan: So ist der Mindestlohn auf Vorschlag der Mindestlohn-Kommission mehrfach angepasst worden. Zum Jahresbeginn 2020 steigt er nun ein weiteres Mal auf 9,35 Euro.

Damit ist der Mindestlohn seit 2015 um zehn Prozent gestiegen und sorgte so für spürbare Reallohnsteigerungen im untersten Einkommenssegment. Allerdings ist die Lohnuntergrenze trotzdem nach wie vor nicht existenzsichernd. Grund dafür ist, dass der Mindestlohn bereits bei Einführung zu niedrig angesetzt wurde. Der DGB fordert deshalb im Rahmen der für dieses Jahr vorgesehenen Evaluierung des Mindestlohngesetzes den Gesetzgeber auf, den Mindestlohn auf zwölf Euro zu erhöhen.

Zudem soll die Tarifbindung durch gesetzliche Maßnahmen gestärkt werden. Vor allem das

Fünf Jahre Mindestlohn

Entwicklung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns seit 2015 (in Euro)



Quelle: dgb.de © DGB-einblick 01/2020 / CC BY 4.0

Auf Vorschlag der Mindestlohn-Kommission wurde die Lohnuntergrenze bisher insgesamt dreimal angehoben. Die Anpassung erfolgt jeweils durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung.

Instrument der Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen soll gestärkt werden und der Staat muss durch entsprechende Tariftrüegegesetze dafür sorgen, dass bei Vergabe von öffentlichen Aufträgen Tariflöhne eingehalten werden.

Das Gewerkschaftsjahr 2020

Für DGB und Gewerkschaften steht 2020 viel auf dem Plan. So geht der DGB-Zukunftsdialo mit großen Regionalkonferenzen in die nächste Runde. Außerdem startet der DGB eine bundesweite Kampagne, um auf Respektlosigkeit und Gewalt aufmerksam zu machen, die sich gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst richtet. Anfang Februar jährt sich die Einführung des Betriebsrätegesetzes vor 100 Jahren. Und vor 75 Jahren endeten der zweite Weltkrieg und die Nazi-Diktatur.

- 1.1. Mindestlohn steigt auf 9,35 Euro** (s. Meldung)
- 1.1. 50 Jahre Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**
- 17./18.1. DGB-Zukunftsdialo:** Frauenpolitische Arbeitstagung, Weimar
- 27.1. 75. Jahrestag der Befreiung des KZ Auschwitz**
- 4.2. 100 Jahre Betriebsrätegesetz**
- 19.2. Auftakt zur DGB-Kampagne „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“** gegen Gewalt an Beschäftigten im öffentlichen Dienst
- 21./22.2. DGB-Zukunftsdialo:** Regionalkonferenz, Leipzig
- 23.2. Bürgerschaftswahl, Hamburg**
- 28./29.2. DGB-Zukunftsdialo:** Regionalkonferenz, Hannover
- 29.2. Der Equal Care Day** macht auf die weitgehend „unsichtbare“ Fürsorgearbeit aufmerksam
- 8.3. Internationaler Frauentag**
- 13.3. vor 100 Jahren:** Generalstreik der Gewerkschaften gegen den Kapp-Putsch
- 13./14.3. DGB-Zukunftsdialo:** Regionalkonferenz, Frankfurt/Main
- 15.3. Kommunalwahlen, Bayern**
- 17.3. Equal Pay Day**
- 21.3. Welttag gegen Rassismus**
- 24.3. DGB-Festakt:** 100 Jahre Betriebsrätegesetz
- 28.4. Workers' Memorial Day:** Tag der Erinnerung an Menschen, die im Job tödlich verunglückt sind
- 1.5. Tag der Arbeit** unter dem Motto „Solidarisch ist man nicht alleine“, bundesweit
- 1.5. 1. Mai, zentrale DGB-Kundgebung** in Hamburg
- 1.5.-13.6. Ruhrfestspiele Recklinghausen**
- 7.5. Zentrale Gedenkveranstaltung von DGB und Ruhrfestspielen Recklinghausen** zur Befreiung der Konzentrationslager, Recklinghausen
- 8.5. 75 Jahre Ende Zweiter Weltkrieg** und Befreiung von der Nazi-Diktatur
- 1.7. Deutschland übernimmt EU-Ratspräsidentschaft**
- 5.-8.7. DGB-Zukunftsdialo, Sommerwerkstatt, Hattingen**
- 1.9. Antikriegstag**
- 13.9. Kommunalwahlen, Nordrhein-Westfalen**
- 24./25.9. Seniorenpolitische Konferenz** des DGB, Mannheim
- 3.10. 30 Jahre Wiedervereinigung**
- 7.10. Welttag für menschenwürdige Arbeit**
- 3.-5.11. Deutscher Betriebsrätetag** mit Verleihung des Deutschen Betriebsräte-Preises, Bonn
- 9.11. Gedenken an:** Novemberrevolution 1918, Reichspogromnacht 1938 und Fall der Berliner Mauer 1989
- 10./11.11. Schöneberger Forum** des DGB zu Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst
- 25.11. Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt an Frauen**
- 3.12. Internationaler Tag der Menschen mit Behinderung**
- 5.12. Internationaler Tag des Ehrenamtes**

Stand 9. Dezember 2019

Rente: Sicherheit für alle Generationen

Eine gute Rente, ein stabiles Rentenniveau und mehr Solidarität – der DGB fordert in einem aktuellen Papier einen umfassenden Kurswechsel in der Rentenpolitik.

Die Situation der Beschäftigten

Niedriglöhne, Phasen für die Kindererziehung, die Pflege von Angehörigen oder jahrelange Arbeit in Teilzeit – das sind einige Gründe, warum viele Beschäftigte künftig mit geringen Renten rechnen müssen. Ihnen droht dann oft Altersarmut. Etwa 20 Prozent der Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung haben trotz langjähriger Versicherungszeiten nur geringe Rentenansprüche, wie eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. 90 Prozent davon sind Frauen. Sie haben lange in Teilzeit gearbeitet, häufig um Kinder zu erziehen oder Angehörige zu pflegen, und sie werden nach wie vor schlechter bezahlt. Und generell gilt, wer lange in prekären Jobs gearbeitet oder phasenweise arbeitslos war, ist häufiger von Armut im Alter bedroht.

Politische Situation und Herausforderungen

Der demografische Wandel ist eine Herausforderung für die Finanzierung der Rente. Allerdings kommt es darauf an, wie diese Aufgabe bewältigt wird. In den vergangenen Jahren sind vor allem die Beschäftigten belastet worden, so etwa durch die Rente mit 67 Jahren. Sie führt zu einer höheren Ungleichheit und größeren Armutsrisiken im Alter, wie das DIW feststellt.

Wer nicht bis zur Regelaltersgrenze durchhält, etwa aus gesundheitlichen Gründen oder weil er/sie nach einer Entlassung keinen Job findet, wird im Ruhestand finanziell noch weiter zurückfallen. So haben Beschäftigte, die vor dem Renteneintritt mindestens zwei Jahre arbeitslos waren, bis zu 17 Prozent weniger Renteneinkommen. Die nun beschlossene Grundrente wird künftig einige Härten abfangen, doch für eine gute Alterssicherung sind weitere Maßnahmen nötig.

Das fordert der DGB

In einem neuen Papier zeigt der DGB, wie und an welchen Stellen die Politik nachsteuern muss, damit die Rente zukunftsfest gemacht wird. Der Titel: „Kurswechsel: Neue Sicherheit für alle Generationen“. Das Konzept skizziert, wie durch eine kluge Finanzierung ein stabiles Rentenniveau gesichert werden kann. So soll das Alterssicherungs-

system für „alle Erwerbstätigen grundsätzlich den erarbeiteten Einkommensstandard sichern und für langjährig Versicherte, die nur Beiträge in geringer Höhe zahlen konnten, eine Rente gewährleisten, mit der sie am gesellschaftlichen Leben teilhaben können.“ Basis dafür ist eine Stabilisierung des Rentenniveaus auf dem heutigen Stand von 48 Prozent und in einem weiteren Schritt die Anhebung, etwa auf 50 Prozent. Die Finanzierung soll durch einen Steuerzuschuss gestärkt werden und so die Auswirkungen des demografischen Wandels abfedern. Der Beitragssatz könnte so unter 25 Prozent bleiben.

Arbeitgeber müssen stärker in die Pflicht genommen werden, etwa bei den Betriebsrenten, fordert der DGB. Geprüft werden soll zudem, ob eine Möglichkeit geschaffen werden kann, damit Unternehmen für Erwerbszeiten mit hoher Arbeitsbelastung zusätzliche Beiträge entrichten. Ergänzt werden die Vorschläge durch verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Unter anderem soll die Altersteilzeit für ältere ArbeitnehmerInnen gesetzlich verbessert werden. Hierzu „muss die Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit wieder eingeführt werden“. Zugleich sollen Beschäftigte ihre Arbeitszeit flexibel reduzieren können, damit die Tarif- und Betriebsparteien die Altersteilzeit besser für einen gleitenden Ausstieg nutzen können.

Neoliberale versus Beschäftigte

Konservative und liberale PolitikerInnen und Lobbyisten meinen seit Jahren, dass die Rentenversicherung nicht zu finanzieren sei und fordern eine aktiengestützte Altersvorsorge. Allen voran der CDU-Politiker Friedrich Merz, der zudem Aufsichtsratsvorsitzender des US-Finanzkonzerns Blackrock in Deutschland ist. Auch wenn es um das Renteneintrittsalter geht, überbieten sich Lobbyisten mit radikalen Forderungen – so zuletzt Ökonomen der Bundesbank, die ein Renteneintrittsalter von 69 Jahren ins Spiel brachten.

Dafür gab es scharfe Kritik von Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbänden. Auch die Mehrheit der Bevölkerung sieht weitere Einschnitte bei der gesetzlichen Rente kritisch. 43 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland können sich nicht vorstellen, ihre aktuelle Tätigkeit bis zur Rente auszuüben. Weitere 10 Prozent sind sich unsicher. Gerade in körperlich und psychisch anstrengenden Jobs ist das der Fall.

DER DGB FORDERT

eine gute Rente, ein stabiles Rentenniveau und eine stärkere Solidarität

zusätzlich eine tarifvertraglich vereinbarte und vom Arbeitgeber mitfinanzierte Betriebsrente

Beschäftigungszeiten mit geringen Beiträgen aufwerten

Beiträge für die Alterssicherung müssen paritätisch von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen finanziert werden

ein „Demografie-bedingter“ Steuerzuschuss zur Rentenversicherung

Rentenversicherung zur Erwerbstätigenversicherung weiterentwickeln

Sozialversicherte und tarifvertraglich geregelte Beschäftigung fördern

Beschäftigungsquote von Frauen und MigrantInnen verbessern

Tarifbindung muss signifikant gestärkt werden

Instrumente der Gesundheitsprävention ausbauen

Bedarfsorientierte Rehabilitation bieten

Stark belastete Beschäftigte sollen zum frühestmöglichen Rentenbeginn ohne Abschläge in Rente gehen können

Prüfen ob für Erwerbszeiten mit hoher Belastung zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers gezahlt werden

flexible Reduzierung der Arbeitszeit ermöglichen

Teilrente ab 60 Jahren einführen

Hinzuverdienstregeln vereinfachen

Prüfen: Arbeitgeber verpflichten, Beiträge zu entrichten, damit Rente oberhalb der Grundsicherung garantiert ist

Mindestlohn erhöhen

Das DGB-Papier gibt es unter www.dgb.de/-/Sbf



Armut in jeder Form und überall beenden



Ernährung weltweit sichern



Gesundheit und Wohlergehen



Hochwertige Bildung weltweit



Gleichstellung von Frauen und Männern



Ausreichend Wasser in bester Qualität



Bezahlbare und saubere Energie



Nachhaltig wirtschaften als Chance für alle



Industrie, Innovation und Infrastruktur

Nachhaltigkeitsziele: 17 Schritte für eine bessere Welt

Kommendes Jahr will die Bundesregierung die deutsche Nachhaltigkeitsstrategie gründlich überarbeiten. Die meisten der 17 Nachhaltigkeitsziele sind auch Schwerpunkte der nationalen und internationalen Gewerkschaftsbewegung.

Wer sich darüber informieren will, wie die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen in Deutschland umgesetzt werden sollen, kann auf der Seite der Bundesregierung bei einem kleinen Quiz mitmachen. Gefragt wird unter anderem hiernach: Wieviel Lebensjahre verlieren Raucher? Worum handelt es sich bei den MINT-Berufen? Mit welcher Maßeinheit wird weltweit die Einkommensungleichheit gemessen?

Rauchen und Nachhaltigkeit? Wer jetzt über den Zusammenhang nachdenkt, hat bisher vermutlich wenig von der Agenda 2030 gehört, die 2015 von den Vereinten Nationen beschlossen wurde. Und wohl auch nicht von den darin enthaltenen ehrgeizigen 17 Nachhaltigkeitszielen, häufig kurz SDGs genannt (Sustainable Development Goals). Denn Nachhaltigkeit ist längst zum Synonym für ein einziges Thema geworden: Die Klimakrise.

Tatsächlich beinhalten die 17 SDGs weit mehr als nur Klima- und Umweltziele. Sie beginnen mit dem Ziel 1, der Bekämpfung von Armut, handeln von Gesundheit und Wohlergehen (Ziel 3), von Frieden (Ziel 16) oder auch von Guter Arbeit und Wirtschaftswachstum (Ziel 8).

In Deutschland wurde die 2002 beschlossene Nachhaltigkeitsstrategie diesen UN-Zielen 2016 angepasst. Sie wird jährlich aktualisiert, und soll 2020 im Grundsatz überarbeitet werden – hier wird sich auch der DGB klar positionieren. Denn bereits 2016 hat der DGB in einer Stellungnahme deutlich darauf hingewiesen, dass die soziale Komponente nicht vernachlässigt werden darf. Schließlich ist das Leitmotiv der Agenda 2030 „Leave no one behind“: Niemand soll zurückgelassen werden.

„Gute Arbeit und Umwelt, d.h. soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit können in einem solchen Wandel nur gemeinsam gedacht werden“, hieß es damals warnend vom DGB. Vollbeschäftigung, gute Arbeit, Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und die Durchsetzung internationaler Arbeitnehmerrechte – alles Ziele, die in den 17 SDGs enthalten sind – seien unerlässlich: „Die Instrumente hierzu sind alle längst in internationalen Abkommen zu finden. Jetzt gilt es, diese Abkommen mit Leben zu füllen und umzusetzen. Daher ist die Nationale Nachhaltigkeitsstrategie auch von so großer Bedeutung. An ihrer Formulierung und Umsetzung wird sich zeigen, ob die Bundesregierung sie als Chance oder lediglich ein weiteres Pflichtenheft begreifen möchte.“

Die grundsätzliche Überarbeitung ist auch dringend notwendig. Denn auch wenn es einzelne Fortschritte gibt, wirklich erfolgreich ist man bisher aus Sicht von ExpertInnen nicht gewesen. Das Problem ist dabei nicht nur fehlender Ehrgeiz oder fehlendes Tempo, wie

es die international besetzte „Peer Review“, die die deutsche Strategie regelmäßig bewertet, schon 2018 konstatierte. Der Rat für nachhaltige Entwicklung, ein weiteres beobachtendes Gremium, warnte in seiner Stellungnahme 2018 vor einem „bedrohlichen Stillstand“ im Gesamtsystem. Grund: Inkohärente Politik durch thematisch verwandte Strategien, die sich zuweilen gegenseitig kannelisierten: „Oft drückt sich die Konkurrenz dadurch aus, dass man sich ignoriert und sich bewusst voneinan-

☞ Gute Arbeit und Umwelt, d.h. soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit können in einem solchen Wandel nur gemeinsam gedacht werden.

der abkoppelt. Für Deutschland liege hier die zentrale politische Herausforderung, der sich die Bundesregierung annehmen muss.“

Das klingt nach mehr als nur kleinen Korrekturen. Ob das gelingt? Der Prozess der Überarbeitung läuft. Federführend ist dabei das Bundeskanzleramt, gleichzeitig arbeiten alle Bundesministerien im Rahmen ihrer Zuständigkeit an Nachhaltigkeitsthemen. Für die Überarbeitung sind Vertreterinnen aus Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, Kultur und Wissenschaft eingeladen, sich zu beteiligen. So werden mehrere „Dialogkonferenzen“ durchgeführt. Zwei haben bereits stattgefunden, drei soll es bis Ende Februar noch geben, in Norderstedt, Erfurt und Bonn. Zusätzlich können Menschen ihre Meinung über Email an nachhaltigkeitsdialog@bpa.bund.de kundtun.

Immerhin sind die Deutschen nicht die Einzigen, die zu wenig tun: „Der Fortschrittsbericht des UN-Generalsekretärs spricht eine deutliche Sprache: Wir kommen voran, aber zu langsam; und es gibt sogar Rückschritte“, sagte Kanzlerin Angela Merkel in diesem Sommer. Ob soziale Ziele künftig besser mitgedacht und umgesetzt werden, ist fraglich. Denn obwohl die 17 SDGs als gleichwertig gedacht wurden, Gute Arbeit, bessere Gesundheit und bessere Bildung also so wichtig sind wie Umweltschutz, schält sich zunehmend eine politische Priorität heraus: „Der dringendste Handlungsbedarf besteht beim Klimawandel. Wenn wir die rekordhohen Treibhausgasemissionen nicht sofort verringern, wird sich die Erde in den kommenden Jahrzehnten voraussichtlich um weitere 1,5 Grad Celsius erwärmen“, heißt es in dem UN-Fortschrittsbericht.

– Sozial, gerecht, ökologisch

Verschiedene Nachhaltigkeitsziele befassen sich konkret mit den Bereichen Arbeitswelt, Wirtschaft, Investitionen oder Bildung. Wir zeigen, um was es konkret geht und was DGB und Gewerkschaften zu diesen Themen fordern.

Ziel 1: Armut überall und in allen Formen beenden

Oft wird Ziel 1 als Auftrag für die Entwicklungshilfe verstanden. Das ist falsch. Armut überall beenden heißt: Auch in Deutschland. Davon ist man derzeit noch weit entfernt. Laut dem Schattenbericht der Nationalen Armutskonferenz, deren Mitglied der DGB ist, leben allein drei Millionen Kinder hierzulande in Armut. Das Risiko, im Alter arm zu werden, steigt seit Jahren. Rund 1,2 Millionen Menschen sind trotz Arbeit arm und müssen mit Hartz IV aufstocken. Und hunderttausende leiden durch niedrige Löhne und prekäre Arbeitsbedingungen unter Erwerbsarmut. In der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie ist als Ziel festgehalten, dass die Armut in Deutschland, „materielle Deprivation“ genannt, bis 2030 unter dem Niveau des EU-Durchschnitts gehalten werden soll – beenden, wie es Ziel 1 enthält, will man sie offenbar nicht. Der DGB hat am Internationalen Tag der Armut (17. Oktober) mit Verweis auf dieses Ziel seine Forderungen formuliert: Wer Armut bekämpfen will, muss den Niedriglohnsektor und die prekäre Beschäftigung senken und mehr in Weiterbildung investieren.

Mehr dazu: www.dgb.de/-/StS

Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Am 10. Dezember 2019 forderten 42 Unternehmen aus Deutschland, darunter Konzerne wie Hapag Lloyd und Nestlé, ein verbindliches Lieferkettengesetz. Das ist ein Novum – bisher beriefen sich die Unternehmen meist darauf, dass freiwillige Lösungen besser sind. Tatsächlich haben Entwicklungsminister Gerd Müller und Arbeitsminister Hubertus Heil im Dezember angekündigt, dass sie Eckpunkte für ein solches Gesetz erarbeiten wollen. Der DGB fordert seit mehr als zehn Jahren, dass Unternehmen in Deutschland entlang ihrer Lieferketten die Menschenrechte und Umweltpflichten einzuhalten haben. Nun kommt es darauf an, wie das Gesetz im Detail aussieht. Ein wirksames, kontrollierbares Gesetz würde nicht nur zu Ziel 8 beitragen, sondern auch zu Ziel 1 (Armut) und zu Ziel 10 (Weniger Ungleichheit).

Tarifverträge spielen in der Nachhaltigkeitsstrategie weder in Deutschland noch international eine große Rolle. Der Internationale Gewerkschaftsbund haben deswegen eine Kampagne mit dem Titel „**Timefor8**“ angestoßen, und fordert einen neuen sozialen Vertrag zwischen Regierungen, Wirtschaft und Beschäftigten.

Der Begriff kommt in der deutschen Strategie nur einmal vor – aber nicht beim Thema Arbeit, sondern beim Thema Gleichstellung. Die Tarifbindung ist nicht einmal einer der Indikatoren beim Thema Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum. Für Gewerkschaften sind die Vereinigungsfreiheit und das Recht kollektiver Lohnverhandlungen allerdings substanziell, um Ziel 8 zu erreichen. Beides ist sogar in den ILO-Konventionen 87 und 98 festgeschrieben.

Ziel 9: Nachhaltige Infrastruktur, Industrialisierung und Innovation

Bei dem Ziel geht es laut Strategie nicht nur um die technische Infrastruktur wie Verkehr und Breitbandausbau, sondern auch um soziale Infrastruktur wie Bildung und Gesundheit. Das wertete der DGB in seiner Stellungnahme 2016 als richtigen Ansatz. Doch der Investitionsstau, den der DGB gleichzeitig monierte, wurde kaum angegangen. Das zeigt die ungewöhnliche Kooperation von IMK und IW Köln, die gemeinsam einen Investitionsbedarf von 450 Mrd. Euro über zehn Jahre ermittelt haben. Mit diesen Investitionen gäbe es auch Fortschritte bei anderen Zielen, wie nachhaltige Städte und Gemeinden (Ziel 11) oder hochwertige Bildung (Ziel 4). „Öffentliche Investitionen stärken den sozialen Zusammenhalt und fördern gleichwertige Lebensbedingungen in ganz Deutschland“, sagte DGB-Chef Reiner Hoffmann bei der Vorstellung der Studie zu den notwendigen Investitionen.

Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

Auch für den DGB ist der Klimaschutz ein zentrales Thema – aber ein Klimaschutz, der mit der Bevölkerung und nicht gegen sie gemacht wird: Ein gerechter Strukturwandel (Just transition), wie er im Pariser Abkommen steht. Der DGB arbeitet an einem umfassenden Konzept für eine klimaneutrale Wende. Dafür soll der europäische Marshallplan, den der DGB bereits 2012 vorgeschlagen hat, mit einem stärkeren ökologischen Anspruch überarbeitet werden. „Wir wollen 2,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Europa jährlich zur Verfügung stellen zur Transformation, für Bildung, Infrastruktur, Wechsel der Energiegewinnung“, beschreibt Vorstandsmitglied Stefan Körzell das Vorhaben. Das wären bei rund 16 Billionen BIP in Europa 400 Mrd. Euro. Nur zum Vergleich – im EU-Haushalt sind derzeit rund 154 Mrd. Euro zum Ausgeben eingeplant.



Weniger Ungleichheiten



Nachhaltige Städte und Gemeinden



Nachhaltig produzieren und konsumieren



Weltweit Klimaschutz umsetzen



Leben unter Wasser schützen



Leben an Land



Starke und transparente Institutionen fördern



Globale Partnerschaft

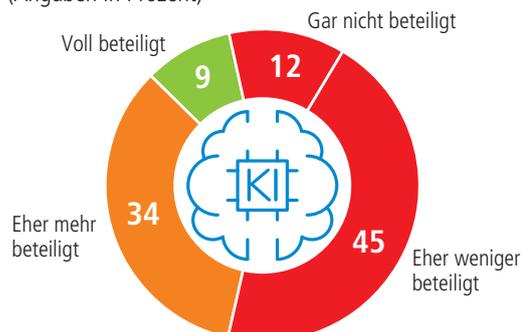
KI: BETRIEBSRÄTE OFT AUSSEN VOR

57 Prozent der Betriebsräte sind nicht oder kaum beteiligt, wenn Innovationsvorhaben wie die Einführung von Künstlicher Intelligenz (KI) geplant oder durchgeführt werden. Dies ist ein Ergebnis des aktuellen ver.di Innovationsbarometers. Christoph Schmitz, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand, fordert deshalb: „Digitalisierung und Künstliche Intelligenz müssen so gestaltet werden, dass sie den Beschäftigten sowie dem Schutz und dem Ausbau der Arbeitnehmerrechte dienen“.

Das ver.di-Innovationsbarometer 2019 liefert erstmals einen empirisch fundierten Überblick über Künstliche Intelligenz (KI) im Dienstleistungssektor. Die Studie untersucht, wie Betriebsräte diese einschätzen und wie sie an KI-Vorhaben beteiligt sind. Die Ergebnisse zeigen, dass digitale Technik in zahlreichen Betrieben in den nächsten Jahren zunehmen wird. Besonders betroffen sind die Wirtschaftszweige Information und Verkehr, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie die Energieversorgung. Allerdings verbessert KI die Arbeitsqualität bislang kaum. Stattdessen drohen Arbeitsplatzabbau sowie eine höhere Arbeitsintensität. 52 Prozent der Befragten berichten von mehr Arbeitsintensität durch den Einsatz von KI. Außerdem fürchten 66 Prozent der Befragten, dass die Zahl der Arbeitsplätze durch den KI-Einsatz sinken wird.

KI ohne Mitbestimmung

So werden Betriebsräte bei Innovationsvorhaben, wie z. B. der Einführung von Künstlicher Intelligenz, beteiligt (Angaben in Prozent)



Quelle: ver.di-Innovationsbarometer 2019 / INPUT Consulting

© DGB-einblick 01/2020 / CC BY 4.0

Eine Mehrheit von Betriebsräten wird nicht informiert, wenn Unternehmen neue Software oder Technik einführen.

„Diese Befunde bedeuteten nicht, dass KI generell zur Verbesserung der Arbeitsqualität keinen Beitrag leisten könne“, so Christoph Schmitz. „Derzeit stimmen aber die Bedingungen des KI-Einsatzes nicht. Die Umfrage zeigt, woran es hapert: an Information und Mitbestimmung. Gerade in diesem Bereich brauchen wir mehr und nicht weniger Mitbestimmung; der Gesetzgeber ist gefordert, die entsprechenden Rechtsgrundlagen zu schaffen.“ Das Innovationsbarometer 2019 beruht auf den Aussagen von 990 Befragten. 98 Prozent der TeilnehmerInnen sind Mitglied des Betriebs- oder Personalrats.

„Diese Befunde bedeuteten nicht, dass KI generell zur Verbesserung der Arbeitsqualität keinen Beitrag leisten könne“, so Christoph Schmitz. „Derzeit stimmen aber die Bedingungen des KI-Einsatzes nicht. Die Umfrage zeigt, woran es hapert: an Information und Mitbestimmung. Gerade in diesem Bereich brauchen wir mehr und nicht weniger Mitbestimmung; der Gesetzgeber ist gefordert, die entsprechenden Rechtsgrundlagen zu schaffen.“ Das Innovationsbarometer 2019 beruht auf den Aussagen von 990 Befragten. 98 Prozent der TeilnehmerInnen sind Mitglied des Betriebs- oder Personalrats.

KOALITIONSVERTRAG IN SACHSEN STÄRKT BESCHÄFTIGTE

Anfang Dezember haben sich CDU, SPD und Grüne in Sachsen auf einen Koalitionsvertrag geeinigt. Der DGB-Bezirk Sachsen begrüßt, dass die Koalition Sozialpartnerschaft und Tarifbindung stärken will. Das neue Vergabegesetz sei dabei ein wichtiger Schritt. „Der neue Vergabemindestlohn wird den ruinösen Wettbewerb um öffentliche Aufträge zu Lasten der Beschäftigten beenden“, so der DGB-Bezirksvorsitzende Markus Schlimbach.

Positiv sei die eindeutige Regelung, dass sich Unternehmen mit 50-prozentiger Beteiligung des Frei-

staates an Tarifverträge halten müssen. Der DGB-Bezirk Sachsen wertet unter anderem die geplante Bundesratsinitiative zum besseren Schutz von Betriebsratsgründungen als wichtiges Signal. Der Strukturwandel in der Automobilindustrie und den Braunkohlerevieren werde durch vielfältige Maßnahmen unterstützt, bei denen Vorschläge der Gewerkschaften aufgegriffen wurden. Gute und tariflich entlohnte Arbeitsplätze sollen hier gesichert und entwickelt werden.

Mehr dazu: <https://sachsen.dgb.de/-/SMC>

KLIMAPAKET: SOZIALEN AUSGLEICH BEACHTEN

Bund und Länder haben sich im Dezember auf Änderungen am Klimapakete geeinigt. „Die Pläne für einen höheren Einstiegspreis beim CO2-Emissionshandel erfordern aber einen stärkeren sozialen Ausgleich“, so DGB-Vorstand Stefan Körzell. „Die Politik hat die Verantwortung, für eine gerechte Verteilung der Kosten für den Klimaschutz zu sorgen. Damit der Emissionshandel seine Lenkungswirkung entfalten kann, muss die öffentliche

Hand deutlich mehr Geld aus dem Bundeshaushalt in klimafreundliche Alternativen investieren. Die bislang zugesagten Mittel reichen bei Weitem nicht aus.“

Der Vermittlungsausschuss habe Klarheit über die Senkung der Mehrwertsteuer bei Bahnfahrten und die steuerliche Förderung der Gebäudesanierung geschaffen. Dies begrüßt Körzell und fordert gleichzeitig, dass die Sanierungsquote hier gesteigert werden müsse.



Ticker

Betriebsrentner ab 2020 entlastet

Ab Januar 2020 bleiben 159,25 Euro der Betriebsrente beitragsfrei von Abgaben zur Krankenversicherung. Rund 60 Prozent der BetriebsrentnerInnen zahlen damit zukünftig nur noch höchstens den halben Krankenkassenbeitrag, schreibt die IG BCE-Zeitung „kompakt“. Mit einer Petition hatte sich die IG BCE für eine Entlastung der Betriebsrenten eingesetzt.

Keine Chancengleichheit in Schulen

SchülerInnen in Deutschland schneiden bei der aktuellen PISA-Studie erneut schlecht ab. Deutschland landet im internationalen Vergleich nur im Mittelfeld. Ilka Hoffmann, GEW-Vorstandsmitglied Schule kritisiert: „Die große Abhängigkeit des Bildungserfolges von der sozialen Herkunft der Schülerinnen und Schüler bleibt die Achillesferse des deutschen Schulsystems.“ Die GEW mahnt deshalb einen Schulerschluss für Bildung an und fordert, dass Schulen in schwierigen sozialen Lagen mehr Unterstützung erhalten.

„Sozial-Prellerei“ den Riegel vorschieben

Die IG BAU fordert die Einführung eines EU-Sozialversicherungsregisters. Für Bauarbeiter, die aus anderen EU-Ländern nach Deutschland kommen, würden Unternehmen häufig keine Sozialabgaben bezahlen. „Die Betriebe gehen dann mit billigeren Löhnen in den Markt – und ergaunern sich damit einen Wettbewerbsvorteil“, so der Bundesvorsitzende der IG BAU Robert Feiger.

Mehr aktive Industriepolitik

Die IG Metall begrüßt die Industriestrategie der Bundesregierung, sieht jedoch falsche Signale an entscheidenden Stellen. „Deregulierung und Steuersenkungen sind falsche Antworten auf die Herausforderungen der Zukunft. Sie vertragen sich nicht mit der Notwendigkeit, öffentliche Investitionen zu erhöhen und den Beschäftigten in der Transformation auch durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Sicherheit zu geben“ sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Reales Sozialdumping mit „immateriellen Arbeitsplätzen“



SUSANNE WIXFORTH,
56, leitet das Referat
„Europäischer Binnenmarkt
und europäisches
Sozialmodell“ beim
DGB-Bundesvorstand.

„Was für die einen Sozialdumping ist, ist für andere ganz einfach Beschäftigung“, so rechtfertigt ein europäischer Generalanwalt, dass das Prinzip von „gleichem Lohn am gleichen Ort für die gleiche Arbeit“ nur mit Abstrichen gilt. Die Antwort der Gewerkschaften lautet: Sozialdumping ist ein Fall für das EU-Wettbewerbsrecht und stellt eine Verletzung der EU-Verträge dar.

Gesetz verabschiedet – Umgehung gefunden“ – so lautet ein italienisches Sprichwort. Wird die reformierte EU-Entsenderichtlinie ein solches Schicksal erleiden? Sie soll im europäischen Binnenmarkt sicherstellen, dass für gleiche Arbeit am gleichen Ort der gleiche Lohn bezahlt wird. Dieser Grundsatz wird allerdings von einigen als Störung der Marktkräfte gesehen: Von den Arbeitgebern, weil ein wesentliches Preiselement, nämlich die Lohnkomponente, reguliert wird. Und von manchen Mitgliedstaaten, weil ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil, nämlich niedrige Löhne, bei grenzüberschreitender Arbeit verlorengeht. Ihre Antwort darauf: Sie gewähren Arbeitgebern einen Rabatt auf Sozialversicherungsbeiträge und Steuern. Doch gerade unfairer Wettbewerb mit niedrigen Löhnen und Lohnnebenkosten ist neben unfairem Steuerwettbewerb die größte Bedrohung für den Zusammenhalt in der EU. Der EuGH scheint diese zentrifugalen Kräfte zu befeuern, indem er Maßnahmen von Mitgliedstaaten als EU-rechtswidrig beurteilt, die eine Umgehung der EU-Entsenderichtlinie verhindern sollen. Dabei zielte der europäische Gesetzgeber mit der Reform der EU-Entsenderichtlinie darauf ab, das Prinzip der Gleichbehandlung für alle Beschäftigten umzusetzen und unfairen Wettbewerb zu verhindern.

Soweit, so gut – auf dem Papier. Der Realitätscheck sieht jedoch anders aus. Während der EuGH die Rechte entsandter ArbeitnehmerInnen immer wieder hinten anstellt, sehen die Konsequenzen bei einer Verletzung der wirtschaftlichen Grundrechte des Binnenmarktes anders aus: Ein Verstoß gegen das Kartellverbot zieht eine Strafe von bis zu 1 Prozent des weltweiten Umsatzes nach sich. Apple musste wegen zu Unrecht erhaltener Beihilfen rund 14,3 Milliarden Euro zahlen.

Immer wieder wird in den Raum gestellt, dass die moderne Arbeitswelt völlig andere Arbeitsverhältnisse hervorbringe und damit auch ein ganz neues Arbeits- und Sozialrecht benötige. Reales Sozialdumping mit „immateriellen Arbeitsplätzen“ „Was für die einen Sozialdumping ist, ist für andere ganz einfach Beschäftigung“, so rechtfertigt ein europäischer Generalanwalt, dass das Prinzip von „gleichem Lohn am gleichen Ort

für die gleiche Arbeit“ nur mit Abstrichen gilt. Die Antwort der Gewerkschaften lautet: Sozialdumping ist ein Fall für das EU-Wettbewerbsrecht und stellt eine Verletzung der EU-Verträge dar. Ja, der Generalanwalt des EuGH spricht im Fall Henry am Zug (s. rechte Spalte) gar von „immateriellen Arbeitsplätzen“, von hoch-mobilen Beschäftigten

Das Modell des Sozialversicherungsdumpings ähnelt dem des unfairen Steuerwettbewerbs.

– in Abgrenzung zu nur mobilen Beschäftigten. Der Begriff „immaterieller Arbeitsplatz“ suggeriert, dass wir es nicht mehr mit Menschen zu tun haben, die Arbeit erledigen, sondern mit einer Art unpersönlicher Materie, die über die europäischen Grenzen wabert. Doch sollten wir uns durch solche juristischen Konstrukte nicht Sand in die Augen streuen lassen: Seien es entsandte BauarbeiterInnen, sei es das Zugpersonal, seien es „Crowdworker“ oder Scheinselbstständige: Sie alle sind ArbeitnehmerInnen, die in einem Abhängigkeitsverhältnis im Sinne unseres traditionellen Arbeitsrechts Leistungen erbringen. Das Immaterielle daran ist der Versuch der Arbeitgeber, dieses Abhängigkeitsverhältnis zu verschleiern – durch Subunternehmerketten, Auslagerung und Gründung von Briefkastenfirmen –, um Arbeits- und Sozialrecht zu umgehen.

Im Hinblick auf solche Geschäftsmodelle ist es die Pflicht der Mitgliedstaaten, geeignete Kontrollmechanismen zu etablieren. Die österreichischen und belgischen Gesetzgebungen haben Minimalstandards geschaffen, um die Durchsetzung der Entsenderichtlinie sicherzustellen. Der europäische Gesetzgeber darf es nicht hinnehmen, dass der wichtigste Grundsatz der EU-Entsenderichtlinie – gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort – durch RichterInnen konterkariert wird. Es bedarf dringend einer Reform der EU-Richtlinie zur Durchsetzung der Entsenderichtlinie, um solche Standards EU-weit zu harmonisieren.

Auch das Modell des Sozialversicherungsdumpings ähnelt dem des unfairen Steuerwettbewerbs, das die EU-Kommission bereits als Verstoß gegen das EU-Beihilfenrecht eingestuft hat. Deshalb nutzen Gewerkschaften nun das Instrument des Beihilfenrechts: Der Verzicht man-

cher Mitgliedstaaten auf einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge im Entsendefall bedeutet einen Verzicht auf staatliche Einnahmen, ist also eine Subvention von Unternehmen, die Beschäftigte entsenden. Durch die niedrigen Lohnnebenkosten sind die Beschäftigten im Empfangsmitgliedstaat billiger als inländische Arbeitskräfte, für die Sozialversicherungsbeiträge ohne Rabatt vom Arbeitgeber zu leisten sind.

Der Deutsche, Österreichische und Europäische Gewerkschaftsbund haben deshalb im Jahr 2019 Beihilfenbeschwerden eingebracht und die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens angeregt. Es ist ein Test: Wirken die harten Sanktionen, die für die wirtschaftlichen Grundrechte gelten, auch für die Interessen der sehr realen Beschäftigten auf ihren „immateriellen Arbeitsplätzen“? Von der Antwort wird abhängen, ob der EU-Binnenmarkt auch für seine BürgerInnen und Beschäftigten Schutz gewährt, oder ob er nur Unternehmen und ihr Finanzkapital protegirt.

DER FALL „HENRY AM ZUG“

Auf Verbindungen der Österreichischen Bundesbahn (ÖBB) von Budapest nach München wurde das Personal von dem ungarischen Subunternehmer „Henry am Zug“ zur Verfügung gestellt. Das österreichische Recht sieht vor, dass eine solche Entsendung von Beschäftigten über Ländergrenzen hinweg vorab angezeigt werden muss. „Henry am Zug“ jedoch meldete seine Beschäftigten nicht und entlohnte sie für die Fahrt von Ungarn über Österreich nach Deutschland ausschließlich nach ungarischem Recht.

Nachdem die fehlende Meldung bei einer Kontrolle festgestellt wurde, landete der Fall vor österreichischen Gerichten – und wurde schließlich zur Klärung dem EuGH vorgelegt. Der für die Rechts-sache zuständige Generalanwalt hinterfragt nun die Verhältnismäßigkeit der Meldepflicht: Denn die Gewährleistung der Beschäftigtenrechte beschränke die grenzüberschreitende Bereitstellung von Dienstleistungen, die als wirtschaftliche Grundfreiheit auf dem Binnenmarkt besonderen Schutz erfährt. Oder wie er es zusammenfasst: „Was für die einen Sozialdumping ist, ist für andere ganz einfach Beschäftigung.“

Das Urteil wird (nach Redaktionsschluss) für Ende 2019 erwartet.



„So marschieren wir Tag und Nacht am großen Kühlturm, sie haben das Werk, aber wir haben die Macht.“

(Original: "So we'll march day and night, by the big cooling tower, they have the plant, but we have the power.")



Mit diesem Streik-Song hat Lisa Simpson aus der US-Serie „Die Simpsons“ gemeinsam mit ihrem Vater Homer Simpson gegen Lohnkürzung des örtlichen Atomwerksbetreibers gestreikt (Staffel 4 / Folge 17). Die Serie feierte kürzlich ihr 30. Jubiläum.



Das steht an ...

1. Januar

Seit 2015 gilt der **gesetzliche Mindestlohn** in Deutschland. Zunächst mit 8,50 Euro pro Stunde gestartet, betrug er seit 2017 8,84 Euro und seit 2019 9,19 Euro. Ab 1. Januar 2020 liegt der gesetzliche Mindestlohn bei 9,35 Euro. www.dgb.de/-RCO

1. Januar

Vor 50 Jahren trat das Gesetz zur **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** in Kraft. Es sicherte auch ArbeiterInnen einen Anspruch auf bis zu sechs Wochen Lohn im Krankheitsfall zu. Diese galt vorher nur für Angestellte.

22. Januar

Die **Veranstaltungsreihe „Stark im Wandel“** macht im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs Station in der DGB-Region Mülheim-Essen-Oberhausen. Beim Gedankenaustausch zwischen GewerkschafterInnen, Betriebs- und Personalräten geht es darum, wie Betriebsräte beim Strukturwandel mitbestimmen können. www.redenwirueber.de

27. Januar

Vor 75 Jahren wurde das Konzentrations- und Vernichtungslager Auschwitz befreit. Seit 1996 erinnert der **Tag des Gedenkens** an die Opfer des Holocaust.



Personalia

JAN JURCZYK,

58, ist neuer Leiter der Pressestelle beim ver.di-Bundesvorstand. Zuvor war er Ressortkoordinator im ver.di-Bereich Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Jurczyk war bereits von 2004 bis 2017 ver.di-Presesprecher. Er ist gelernter Journalist und war unter anderem für die *Berliner Morgenpost*, die *Berliner Zeitung* und den *Tagesspiegel* tätig.

NINA MARTIN,

46, verstärkt seit 1. Dezember die *einblick*-Redaktion. Sie war von 2014 bis 2019 Leiterin der Abteilung Kommunikation und Pressearbeit beim Deutschen Hebammenverband. Zuvor war sie zehn Jahre lang PR-Beraterin bei einer Kommunikationsagentur. Sie vertritt **Lena Clausen** für die Zeit des Mutterschutzes und der Elternzeit.

Fundsache

MINDESTLOHN-CHECK AUF WEIHNACHTSMÄRKTEN

Auf Weihnachtsmärkten arbeiten viele Beschäftigte für weniger als den gesetzlichen Mindestlohn. Darauf hat das DGB-Projekt „Faire Mobilität“ mit einer Kampagne hingewiesen. Das Motto: „Arbeiten auf dem Weihnachtsmarkt: Der Mindestlohn gilt!“. Im Dezember besuchten die BeraterInnen des DGB bundesweit neun Märkte. In Dortmund war Stefan Körzell vom DGB-Bundesvorstand mit dabei. Er sagte: „12 bis 15 Stunden Arbeitszeit am Tag, pauschal vergütet mit 45 Euro. Das ist Weihnachtsfrust, nicht Freude.“ Hinter dieser Glitzerwelt sei es sehr dunkel.

Auch eine aktuelle Kontrolle des Zolls auf einem Hamburger Weihnachtsmarkt brachte Verstöße gegen das Mindestlohngesetz ans Licht. In jedem fünften Fall fanden die BeamtInnen dort Hinweise, dass den Servicekräften weniger als der geltende Mindestlohn bezahlt wird.



URTEIL ZU PLATTFORMARBEIT

Das Landesarbeitsgericht München (LAG) hat Anfang Dezember entschieden, dass in einem konkreten Fall zwischen einem Crowdworke und dem Betreiber einer Internetplattform kein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Der Kläger war als sogenannter Crowdworke für eine Plattform aktiv und hat unter anderem für Markenhersteller Kontrollen der Warenpräsentation im Einzelhandel oder in Tankstellen durchgeführt. Seine Aufträge hatte er über die Onlineplattform erhalten.



Crowdwork in Form von Mikrojobs: Nicht selten müssen Crowdworke in Supermärkten oder Tankstellen prüfen, wie Waren präsentiert werden. Per Smartphone dokumentieren sie die Regale oder Aufsteller und laden das Foto auf die Plattform hoch. Für jeden erfüllten Auftrag gibt es dann einen kleinen Geldbetrag.

Das Gericht stellt fest: „Im vorliegenden Fall bestand weder eine Verpflichtung zur Annahme eines Auftrags, noch umgekehrt eine Verpflichtung für den Auftraggeber Aufträge anzubieten.“ Ein Arbeitsvertrag liege nach der gesetzlichen Definition nur dann vor, „wenn der Vertrag die Verpflichtung zur Leistung von weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit vorsieht“.

Die Zweite Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner, äußert sich enttäuscht über die Entscheidung des LAG München: „Das Urteil entspricht nicht unseren Erwartungen.“ Aus Sicht der IG Metall gibt es klare Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger, den wir in dieser Auseinandersetzung unterstützen, als Arbeitnehmer einzustufen ist. „Dazu zählen als Kriterien inwieweit der Crowdworke vom Auftraggeber persönlich wirtschaftlich abhängig ist, ob er in den Betriebsablauf eingebunden ist und weisungsgebunden arbeitet. Wir werden die Urteilsbegründung abwarten und dann darüber entscheiden, ob wir vor das Bundesarbeitsgericht gehen“, so Benner.

(LAG München, 8 Sa 146/19 vom 04.12.2019)



SmartUnion: Daten, Technik, Social Media 2020

Wer im neuen Jahr bei den Themen Daten, Technik oder Social Media auf dem Laufenden bleiben möchte, abonniert unseren kostenlosen SmartUnion-Newsletter unter:

www.unionize.de/-/nvz

Foto: Pixels/Harrison Haines

Foto: CC-BY-4.0 © European Union 2019 - Source: EP

POLITISCHE TRENDS IM NETZ 2019

Das politische Jahr war vor allem geprägt durch die Europawahl im Mai 2019. Was sonst noch eine Rolle im Netz spielte und welches Gewerkschaftsthema in der Top-Ten-Liste der Google-Suche 2019 landete, haben wir in einem kleinen Datenrückblick zusammengestellt.

Was in den vergangenen zwölf Monaten im Netz wichtig war, dokumentiert Google Trends mit dem Jahresrückblick 2019. Eine Analyse zeigt neben vielen Showbiz-, Spass- und Promikategorien auch die zentralen politischen Themen, nach denen Menschen im Netz gesucht haben. In Deutschland haben sich die InternetnutzerInnen vor allem über die Europawahl informiert.



Greta Thunberg war 2019 die am häufigsten gesuchte Persönlichkeit in der deutschen Google-Suche

Es folgt die Suche nach dem „Artikel 13“ – einem umstrittenen Absatz in der EU-Urheberrechtsreform, die im Mai 2019 vom EU-Parlament beschlossen wurde. KritikerInnen befürchten durch diese neuen Regeln die Einführung von Upload-Filtern, etwa wenn NutzerInnen Fotos und Videos auf Plattformen hochladen. Beachtlich: In keinem anderen europäischen Land wurde so häufig nach diesem Thema im Netz gesucht.

Auch der islamistische Terroranschlag in Sri Lanka im April und der Nazi-Terror von Halle im Oktober haben Spuren in den Google-Daten hinterlassen. Auf Platz fünf folgt dann mit der Grundrente das erste Gewerkschaftsthema, dass es unter die Top Ten geschafft hat. Die größte Nachfrage gab es im November, nachdem der Koalitionsausschuss beschlossen hatte, die Grundrente einzuführen. Die regionale Auswertung in den Google Trends zeigt, dass vor allem Menschen in den ostdeutschen Bundesländern und Schleswig-Holstein Infos zur Grundrente gesucht haben. Viele davon recherchierten nach der Höhe der Grundrente oder nach einem Grundrentenrechner im Internet.

Auch Fridays for Future tauchen im Jahresrückblick auf. Es wundert nicht, dass in der Kategorie „Persönlichkeiten“ die schwedische Klimaaktivistin Greta Thunberg am häufigsten gesucht wurde.

Die gesamte Liste gibt es unter: www.unionize.de/-/SOW

MINDESTLOHN FÜR STANDZEITEN

Ein Taxifahrer hat grundsätzlich auch für sogenannte Standzeiten Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Der Fall: Zur Zeiterfassung im Taxi war im Falle einer Standzeit stets nach jeweils drei Minuten vom Fahrer eine Taste zu drücken, worauf ein akustisches und optisches Signal hinwies. Hat der Fahrer die Taste nicht gedrückt, wurde die darauf folgende Standzeit nicht als Arbeitszeit, sondern als unbezahlte Pausenzeit erfasst. Der Taxifahrer hat geltend gemacht, er habe Anspruch auf den Mindestlohn auch für mangels Betätigung der Signaltaste als Pausenzeiten erfasste Zeiten. Mit seiner Klage hatte er Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Ein Taxiunternehmen kann von einem bei ihm als Arbeitnehmer beschäftigten Taxifahrer nicht verlangen, während des Wartens auf Fahrgäste alle drei Minuten eine Signaltaste zu drücken, um seine Arbeitsbereitschaft zu dokumentieren. Der Taxifahrer hat einen Anspruch auf den Mindestlohn auch für Standzeiten ohne Betätigung der Signaltaste. Bei den Standzeiten handelt es sich um vergütungspflichtige Bereitschaftszeiten.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 30. August 2018 – 26 Sa 1151/17

MINDESTLOHN FÜR TRANSPORTUNTERNEHMEN

Das Mindestlohngesetz ordnet an, dass Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland verpflichtet sind, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zu zahlen. Das gilt auch dann, wenn die Tätigkeit im Inland nur kurze Zeit andauert, wie das bei ausländischen Fernfahrern der Fall sein kann.

Finanzgericht Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 16. Januar 2019 – 1 K 1161/17

ZUSCHLÄGE KÖNNEN ZUM MINDESTLOHN ZÄHLEN

Für die Prüfung, ob der Arbeitgeber den Mindestlohn zahlt, sind alle Entgeltzahlungen zu berücksichtigen, die auf tatsächlichen Arbeitsleistungen beruhen. Das heißt, dass auch Zuschläge für Arbeit an Sonn- und Feiertage zu der Vergütung zählen. Sie werden nicht zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn geschuldet. Das Gesetz setzt den Mindestlohn „je Zeitstunde“ fest und macht den Anspruch nicht von der zeitlichen Lage der Arbeit abhängig.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 17. Januar 2018 – 5 AZR 69/17

KURZZEITIGES PRAKTIKUM OHNE MINDESTLOHN

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt.

Der Fall: Die Frau vereinbarte mit dem Betreiber einer Reitanlage ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung zur Pferdewirtin. Etwa sechs Wochen nach Beginn nahm sie mit Einverständnis des Reithofes drei Wochen Familienurlaub. Sie bekam während des Praktikums keine Vergütung. Ihre Klage auf Zahlung des Mindestlohns mit der Begründung, die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten sei überschritten, hatte keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Ein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn besteht nicht, weil das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten hat. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn der Praktikant/die Praktikantin hierfür persönliche Gründe hat und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 30. Januar 2019 – 5 AZR 556/17

LEISTUNGSSYSTEME WEITERHIN ERLAUBT

Das Mindestlohngesetz zielt nicht darauf ab, die bisherigen Vergütungsmodelle mit ihren unterschiedlichen Lohnbestandteilen einzuschränken. Die Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen ist auch nach der Einführung des Mindestlohns weiterhin zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird. Ein leistungsabhängiger Lohnbestandteil, der das Ziel hat, dem/der ArbeitnehmerIn einen finanziellen Anreiz dafür zu bieten, in quantitativer und qualitativer Hinsicht seiner arbeitsvertraglichen Leistungspflicht nachzukommen, ist geeignet, den Mindestlohnanspruch zu erfüllen.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern,
Urteil vom 31. Januar 2017 – 5 Sa 28/16