

Respektabler Tarifabschluss im öffentlichen Dienst



Herwig Selzer

Trotz Corona erinnerte die Tarifrunde 2020 stark an die Tarifikämpfe der vergangenen Jahre. Wieder einmal behaupteten die Arbeitgeber, die Kassen seien leer – und dass, obwohl in den letzten Monaten zig Milliarden Euros geflossen waren.

Seite 2

Warnstreiks bei der AWO Integra

Mit dem Tarifabschluss im öffentlichen Dienst können Kolleg*innen der Behindertenhilfe zufrieden sein. Ohne Warnstreiks wie bei AWO Integra und anderen Trägern wären die Entgelterhöhungen, die gestaffelte Corona-Prämie und weitere tarifliche Vereinbarungen undenkbar gewesen.

Seite 3

Betriebsrat stellt sich vor

Der Betriebsrat des Vereins zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung e.V. (VFIMB) ist Mitglied im AKAB.



Brigitta Hiller

Seite 4

Interessenvertretung in Zeiten der Corona-Pandemie Große Unterschiede in der Bewältigung der Pandemie erkennbar

Die AKAB Mitgliederversammlung traf sich Ende August zum Austausch über die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Ca. 30 Kolleg*innen waren in das



Bürgerhaus Klein-Linden ange-reist. Die Corona-bedingte Sitzordnung ähnelte der einer Uni-Klausur: Einzeltische, Abstand voneinander, kein Getuschel.

Sehr schnell lebhaft wurde die Diskussion im Erfahrungsaustausch über die vergangenen Monate. Der Lockdown im März hatte innerhalb von wenigen Tagen alle Arbeitsroutinen lahmgelegt. Viele neue Fragen wurden aufgeworfen: wie soll die Tagesstruktur in den Wohnstätten gewährleistet werden; welche finanziellen Auswir-

kungen hat das Betretungsverbot für die Werkstätten; unter welchen Bedingungen werden die Einrichtungen der Eingliederungshilfe weiterfinanziert; wie können Kolleg*innen vor Ansteckung geschützt werden, wie kommunizieren wir, wenn keine (Betriebsrats-) Sitzungen mehr stattfinden können?

Die Folgewochen waren geprägt von belastenden Arbeitsbedingungen. So arbeiteten in den Wohnstätten Kolleg*innen aus anderen Abteilungen mit, die Erfahrungen mit der Einarbeitung und dem Einsatz in Schicht- und Wochenenddienst wurden als z.T. konflikthaft geschildert. Die Sorge vor Ansteckung, die Beschaffung von ausreichender Schutzausrüstung, das Aufstellen von Pandemieplänen und Gefährdungsbeurteilungen beherrschte den Arbeitsalltag.

Insgesamt gab es hessenweit erfreulicherweise wenige Corona-Fälle unter Kolleg*innen und Mitarbeiter*innen.

In einzelnen Einrichtungen wurde Kurzarbeit durchgeführt, auf die der zum 1. April in Kraft getretene TV-Covid angewandt wurde.

Sowohl die BR-interne Kommunikation als auch die mit der Geschäftsführung wurde zunehmend auf online oder Telefonkonferenz umgestellt, bei einigen wurde die BR-Arbeit an den Betriebsausschuss delegiert. Das Problem, für Präsenzsitzungen passende Räumlichkeiten zu finden, wird alle weiterhin beschäftigen. Die Beschlussfassung der Vertretungsgremien per Video- oder Telefonkonferenz wurde durch den neuen §129 BetrVG ermöglicht.

Der mittlerweile wieder begonnene Anstieg der Fallzahlen war in der Runde im August bereits befürchtet worden. Refinanzierungsorgen und Personalknappheit werden alle Einrichtungen in den nächsten Monaten weiter begleiten. *uts*

Diakonie

Neustart, kein Nachruf!

Veränderungen in Zeiten von Corona, wie wichtig sind stabile und verlässliche Bedingungen für Mitarbeitervertretungen (MAVen)? Gilt natürlich auch für Betriebsräte...

An dieser Stelle hatte bisher unser Kollege Ralf Zeuschner über aktuelle Entwicklungen in der Diakonie Hessen berichtet, er ist Mitte dieses Jahres in den Ruhestand gegangen. Nun habe ich diese Aufgabe übernommen und hoffe sie auch ausfüllen zu können. Wie sagt man so schön: Er hat große Fußspuren hinterlassen, ob es die MAV-Tätigkeit in unserer Einrichtung war oder auch sein Eintreten

für den sogenannten Dritten Weg in den Gremien der MAVen und den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK's). Er hat die Dienstgeber immer an ihren Ansprüchen gemessen, werden diese gelebt und umgesetzt? Er scheute keinen Konflikt mit den Dienstgebern, vertrat aber auch vehement seine Position gegenüber Dienstnehmern, die sich für einen Tarifvertrag in der Diakonie einsetzen.

In die Phase der „ersten Corona-Welle“ fiel bei uns die Umstrukturierung unserer MAV, es mussten unter den Bedingungen 17 Menschen zusammenkommen, um einen

Neustart zu machen, Vorsitz und Stellvertretungen wurden neu gewählt. Die besonderen Herausforderungen insbesondere in stürmischen Zeiten war natürlich zum einen die Aufgaben neu zu verteilen, unterschiedlichste Prozesse weiter zu führen und gleichzeitig die betrieblichen Veränderungen und Anpassungen wegen der Pandemie mit zu gestalten. Dies scheint uns bisher gut gelungen, nicht zuletzt auch wegen einer gut strukturierten Übergabe.

Wir wollen aber auch nach vorne schauen und die überbetriebliche Zusammenarbeit in

der Diakonie Hessen mitgestalten. Hier gab es in der Vergangenheit negative Entwicklungen, die wir von unserer Seite mit einem Angebot zur Zusammenarbeit mit wichtigen Gremien auf MAV-Ebene und der Gesamtmitarbeitervertretung (GMAV) der Diakonie Hessen unterbrechen möchten. Die Neugestaltung der AVR findet zurzeit ohne grundlegende Beteiligung der MAVen und GMAV statt! Das Angebot gemeinsam stabile und verlässliche Bedingungen zu schaffen steht, wir werden an dieser Stelle über die Fortschritte berichten. *pb*

Kurzmeldung

Resilienz

Ist dies nur eine Modeerscheinung oder kann man damit wirklich etwas anfangen?

Als Resilienz wird die Fähigkeit bezeichnet, besser mit belastenden Situationen umgehen zu können. Es gibt Menschen, die eine Art inneren Schutzschild gegen Stress und Krisen besitzen. In der Wissenschaft wird hierfür der Begriff Resilienz verwendet. Er leitet sich vom lateinischen Begriff „resilire“ ab, was „zurückspringen“ und „abprallen“ bedeutet. In der momentanen Zeit kann man dies wirklich gut gebrauchen.

Doch was macht Menschen resilient? Forscher haben mittlerweile Faktoren ausgemacht, die Menschen innerlich robuster machen. Resiliente Menschen nehmen Herausforderungen tendenziell positiver wahr und glauben an die eigene Fähigkeit, Herausforderungen zu meistern. Bedrohliche Ereignisse werden entsprechend als nicht so bedrohlich gesehen. Zudem scheinen innerlich robuste Menschen grundsätzlich optimistischer zu sein.

Mittlerweile geht die Wissenschaft davon aus, dass dies nicht einfach nur eine fixe Persönlichkeitsstruktur ist, die vom Schicksal bestimmt wurde. Es scheint sich zu bestätigen, dass man die innere Widerstandskraft bis zu einem gewissen Grad trainieren kann. Die Uni Lüneburg sowie die Uni Mainz bieten entsprechende Online-Trainings an. Hier könnt ihr euch selbst ein Bild machen!

se

Impressum

Herausgeber AKAB e.V.

Redaktion Herwig Selzer (hs), Ulrike Traxler-Schmoranz (uts), Jörg Schroeder (jsc) – Lebenshilfe Gießen e. V.; Jürgen Süß (js) – LHW Waldeck-Frankenberg; Peter Boucsein (pb) – Treysa Hephata; Stefan Eich (se) – WfB Rhein-Main e. V. – Kerstin Hannes – AWO Integra (kh)
Layout & Druck made2create

Redaktionsschluß 20. November 2020
Nächste Ausgabe März 2021
Auflage: 5000 Exemplare

Kontakt

AKAB e.V.
Herwig Selzer (Vorsitzender)
Lebenshilfe Gießen
Lufthansastr. 7
Tel.: 0641-9482744-400
email:
betriebsrat@lebenshilfe-giessen.de
www.akab-hessen.org

Der Kommentar

Respektabel schon, aber nicht historisch

„Respektabel“, nennt der Verdi-Vorsitzende Frank Werneke den Tarifabschluss, „Historisch“ ihn Innenminister Horst Seehofer.

Wie bei jeder anderen Tarifrunde beriefen sich die kommunalen Arbeitgeber auf knapp gefüllte Kassen, als sei es ein Naturgesetz und als liege dem keine politische Entscheidung über die Haushalts- und Steuerpolitik zugrunde. Klar, dieses Mal kam noch Corona hinzu: Für den Arbeitgeberverband leitet sich aus den Pandemie-Folgekosten eine besonders hohe Sparsamkeit ab, für die Gewerkschaft zeigt die Krise die hohe gesellschaftliche Bedeutung der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Bewegt man sich innerhalb des gegebenen Systemrahmens, ist „respektabel“ sicherlich ein zu verwendender Begriff. Wenn man aber diese Begrenzungen mal hinter sich lässt und sich die entscheidenden Fragen stellt, wie müssten öffentliche Dienstleistungen in unserem Staat ausgestattet sein bzw. wie müssten Kolleg*innen entsprechend ihrer Arbeitsleistungen und Systemrelevanz

vergütet werden, kommt man ganz schnell dazu, zu formulieren, was wirklich den Begriff „historisch“ verdienen würde. Dann wäre es nämlich so, dass Finanzminister wie Bürgermeister*innen erstmal danach zu fragen haben, was wir an öffentlicher Daseinsvorsorge brauchen und wie die notwendigen Leistungen für die Bürger*innen bezahlt werden können, sprich wie die finanzielle Ausstattung der öffentlichen Hand entsprechend der Notwendigkeiten angepasst werden könnte. Bisher läuft es in steter Regelmäßigkeit, wie oben erwähnt, genau anders herum.

Wenn sich das ändern soll, muss der Staat die Einnahmen erhöhen. Stephan Hebel hat in der FR-online-Ausgabe vom 26. Oktober zum Tarifabschluss geschrieben: „Oft gesagt, aber zu selten an entscheidender Stelle gehört: Das Missverhältnis zwischen privatem Reichtum und öffentlicher Armut gibt einen öffentlichen Dienst mit angemessener Ausstattung und Bezahlung schlicht nicht her. Um ihn zu finanzieren, bedürfte es einer Wende in der Steuer- und



Herwig Selzer, BR-Vorsitzender Lebenshilfe Gießen

Haushaltspolitik. Der Glaubenssatz, dass die überproportional gestiegenen Vermögen und Einkommen nicht stärker als bisher belastet werden dürften, gehört endlich in die Tonne. Ordentlich bezahlte Frauen und Männer bei der Müllabfuhr wären sicher gern bereit, diese Ideologie dann endgültig zu entsorgen.“ Besser kann man es nicht ausdrücken.

Einen kleinen Hoffnungsschimmer gibt es übrigens, auch wenn er diese Grundsatzfrage nur streift: Die Beschäftigten im Pflegebereich erhalten die kräftigsten Erhöhungen. Dort erhalten die Beschäftigten 8,7 Prozent mehr Lohn, Intensivkräfte sogar rund zehn Prozent. Ab 2022 gibt es zudem eine Pflegezulage von 120 Euro im Monat. Nur im Vertrauen: Die Pfleger*innen haben wie Löw*innen gekämpft.

Bericht aus den Einrichtungen

Arbeitsbedingungen unter Corona auf dem Prüfstand

Abteilungsversammlungen unter Corona-Bedingungen fühlen sich wegen des Abstandsgebots sonderbar an, der Erfahrungsaustausch zu den aktuellen Arbeitsbedingungen war dennoch sehr angeregt und erhellend.



So unterschiedlich die Abteilungen, so verschieden auch die konkreten Arbeitsbedingungen. Beispiel Kurzarbeit: Während die Bereiche Wohnen und Kindertagesstätten voll durchgearbeitet haben, waren fast alle Kolleg*innen der Küchen komplett in Kurzarbeit, haben Beschäftigte der Werkstätten zeitweise eine hohe Arbeitszeitreduzierung hinnehmen müssen, mit Folgeproblemen wie mangelhaftes Übergabe-Procedere an Anschlussdiensten.

Beispiel finanzielle Belastung: Kolleg*innen, für die Kurzarbeit eingeführt wurde, hatten trotz

Covid-19-Tarifvertrag Einkommenseinbußen, die in Kombination mit Kurzarbeitergeld der Partnerin, des Partners zum Teil beträchtliche Entgeltrückgänge zu verkraften hatten.

Beispiel psychische Belastung: Vor allem Kolleg*innen im stationären Wohnbereich waren teilweise mit völlig neuen Herausforderungen konfrontiert. So waren Bewohner*innen tagein, tagaus fast ausschließlich in ihrer Wohnstätte, Lagerkoller-Tendenzen waren unausweichlich. Beispiel Infektionsgefahr: Das Abstandsgebot ist in der Betreuungs- und Unterstützungsarbeit faktisch nicht umsetzbar, das Risiko einer Ansteckung entsprechend hoch. Kommt dann noch hinzu, dass Dritte mit im Spiel sind, beispielsweise bei Familienbesuchen, die weder Abstandsgebot noch Mundschutz konsequent anwenden, wird es in der Tat zusätzlich riskant. Eigene Regeln, die Sinn machen, konnten

und können nicht durchgehend angewandt werden.

Beispiel Interne Kommunikation: Bis auf ganz wenige Bereiche wie Frühförderung / Unterstützte Kommunikation war der organisierte Austausch zu pädagogischen Fragen im Team stark bis gänzlich zurückgefahren worden. Und dies in Corona-Zeiten, in denen so viele neue Fragen und Herausforderungen von jetzt auf gleich nach einer Antwort verlangten.

Wenn es etwas Vergleichbares gibt, was in der gesamten Lebenshilfe Gießen eine Rolle spielt, dann die Sorge, dass sich die Menschen mit Unterstützungsbedarf infizieren oder man selbst positiv getestet wird. Genauso die Aussicht auf die vor uns liegenden kalten Monate mit all den Herausforderungen, (eigene) Erkältungen richtig einzuschätzen und für die notwendige Durchlüftung der Räume zu sorgen.

hs

„Entgegen dem Trend konnten wir Lohnsteigerungen durchsetzen“

Georg Schulze ist Landesbezirksfachbereichsleiter 03 beim ver.di Landesbezirk Hessen Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen



Tarifeinandersetzungen unter Corona: Welche Kampf-formen hat die Gewerkschaft ver.di zur Durchsetzung ihrer Forderungen hauptsächlich angewandt?

Wir haben mehr als in den letzten Runden auf betriebsnahe Streiks gesetzt, um auch während einer Pandemie unter Einhaltung von Abstand streiken zu können. Das hat – das kann ich jetzt rückblickend sagen, zumindest in unserem Fachbereich Gesundheit und soziale Dienste zu einer höheren Mobilisierung geführt als zentrale Streikkundgebungen. Wenn vor Ort im Betrieb gestreikt wird, kommt es viel mehr auf eine hohe Beteiligung an, als wenn man mit einer Handvoll Kolleg*innen zu einer Streikkundgebung nach Frankfurt fährt, auf der per se viele Streikende zusammenkommen.

Was sind deines Erachtens die wesentlichen Ergebnisse des Tarifabschlusses?

Zunächst ist aus meiner Sicht wesentlich, dass wir im TVöD entgegen dem Trend in vielen anderen Branchen auch in der aktuellen Krise Lohnsteigerungen durchsetzen konnten und dabei auch eine soziale Komponente für untere Entgeltgruppen nicht nur als Einmaleffekt durchgesetzt haben. Für Kolleg*innen in der Pflege haben wir sogar ein sehr viel

höheres materielles Ergebnis erreicht mit Entgeltzuwächsen von in der Spitze bis zu über 10% bis 2022. Und wir haben den Generalangriff der Arbeitgeber auf das tarifliche Eingruppierungssystem – Stichwort: „Neudefinition des Begriffs „Arbeitsvorgang“- komplett abgewehrt.

Gibt es Punkte, die du (eher) kritisch beurteilst?

Wir sind – mit Ausnahme der Angleichung der Arbeitszeit in den neuen Bundesländern an den Westen- mit unseren Forderungen nach Entlastung der Beschäftigten durch kürzere Arbeitszeit gescheitert. Darunter hatten wir z. B. gefordert, für Kolleg*innen in der Wechselschicht künftig die Pausen als Arbeitszeit zu werten – das allein hätte eine Arbeitszeitverkürzung auf 36 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich für hoch durch Schichtdienst belastete Kolleg*innen in Kliniken bedeutet. Für alle Beschäftigten hatten wir zusätzliche Entlastungstage als Einstieg in die Verkürzung der Arbeitszeit auf der Forderungsliste. Allerdings hatten wir, weil der Manteltarifvertrag im

öffentlichen Dienst ungekündigt war, die Entlastungsfor-derungen lediglich als „Erwartungen“ an die Arbeitgeber formuliert. Das heißt konkret, streiken konnten wir nur für unsere klassischen Entgeltfor-derungen.

Welche Vereinbarungen sind sonst noch getroffen werden?

Vielleicht noch drei Punkte, die interessant sein können: Die gerade von den Kolleg*innen in den sozialen Bereichen ungeliebte „leistungsorientierte Bezahlung“ (das sind immerhin zwei Prozent zusätzlich zu dem regulären tariflichen Entgelt) ist aufgebohrt: Künftig ist es möglich, die Summe über eine Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber auch komplett an alle Beschäftigten zu gleichen Teilen (ohne Differenzierung nach „Leistung“) auszuschütten. Das wird wohl in vielen TVöD- Betrieben dazu führen, dass es ab dem nächsten Jahr wieder ein Urlaubsgeld gibt. Und natürlich: eine in der Regel steuerfreie Corona-Prämie, die noch in diesem Jahr ausgezahlt wird. Daher ist der TV Coronaprämie auch schon unterschrieben – zu den anderen Bestandteilen der Tarifeinigung läuft gerade noch die Mitgliederverbatte. Und last but not least: Nachdem im Rahmen der Tarifeinigung über die Entgeltordnung des TVöD aus dem Jahr 2016 die Jahressonderzahlung eingefroren war, steigt sie nun ab 2022 wieder für untere Entgeltgruppen (das sind die EG 1- 8) um fünf Prozentpunkte.

Armutrisiko unter Rentnern

Immer mehr Senior*innen in Deutschland werden mit Renten abgespeist, die kaum zum Überleben reichen. Wie das Statistische Bundesamt am 30. September mitteil-te, ist deren Armutsrisiko drastisch gestiegen. Im ver-gangenen Jahr waren 15,7 Prozent aller Männer und Frauen, die älter als 65 sind, von Armut bedroht – das heißt, sie bezogen weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens. Bei einem Ein-Personen-Haushalt lag diese Grenze 2019 bei 1.074 Euro im Monat.

Die Zahl der betroffenen Senior*innen hat in den vergangenen 15 Jahren dreieinhalb Mal stärker zu-genommen als die Zahl der von Armut Betroffenen ins-gesamt. Bei den „Tafeln“, die nach eigenen Angaben 1,65 Millionen Menschen regelmäßig mit Lebensmit-teln versorgen, machen Rentner*innen mittlerweile einen großen Teil der Teilnehmer*innen aus.

Die ganze Dramatik der Altersarmut wird deutlich, wenn man berücksichtigt, dass es im Dezember 2019 knapp 1,13 Millionen Ruhe-ständler gab, die einen Mini-job hatten, darunter fast 200.000 Personen, die 75 Jahre oder älter waren. Viele Beschäftigten wie Regale einräumen, Büros putzen oder Zeitungen austragen dürften wegen der Corona-Pandemie, des Lockdowns oder der anschließenden Rezession inzwischen weg-gefallen sein. *hs*

Verdi

Warnstreiks wie in Erbach machen den ver.di-Tarifabschluss möglich

Am 30. September und 20. Oktober beteiligten sich jeweils ca. 30 Kolleg*innen der AWO Integra mit weiteren Be-

schäftigten des Öffentlichen Dienstes im Odenwaldkreis an den Warnstreik- Demonstrationen durch Erbach.

Sie forderten Wertschätzung ihrer Arbeit in Taten: 4,8 mehr Lohn, mindestens 150 Euro. Empört über das erste

Angebot der Arbeitgeber war die Streikbereitschaft auch am 2. Warnstreik Tag nicht gebrochen. *kh*



Eine Mitglieds- einrichtung stellt sich vor!

Der VFIMB e.V. ist ein gemeinnütziger Verein mit Sitz in Gießen. Der Verein stellt Teilhabeassistenzen für Schulen im kompletten Landkreis Gießen. Etwa 250 Kolleg*innen sind in rund 56 Schulen im Einsatz. Der Betriebsrat ist ein 9er Gremium.

Was ist deine Hauptmotivation, BR-Arbeit zu machen?



Brigitta Hiller/
BR Vorsitzende

Die Belegschaft des VFIMB e.V. leistet eine hervorragende Arbeit, die für Kinder mit Handicap sehr wichtig ist und sogar die Zukunft dieser Kinder positiv beeinflussen kann.

Doch leider wird diese Arbeit von Außenstehenden selten geschätzt, oft sogar noch nicht einmal wahrgenommen. Ich möchte meinen Beitrag dazu leisten, dass sich die prekären Arbeitsbedingungen, die oft schlechte Bezahlung und der geringe Status der Teilhabeassistenzen verbessern und die Kollegen zumindest hier im Verein die entsprechende Anerkennung und bessere Arbeitsbedingungen erhalten.

Zu welchen Themen arbeitet Ihr gerade?

Das aktuelle und alles überlagernde Thema ist gerade die Pandemie. Hier stecken wir viel Kraft und Energie in den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Das ist in Kooperationen mit Schulen, die den Hygienestandards des Kultusministeriums unterliegen, die doch recht deutlich von den Arbeitsschutzregeln des BMAS abweichen, nicht immer einfach. Ansonsten liegen im Moment unsere Hauptbaustellen in einer BEM BV, der Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen und dem Vorantreiben einer ASITA. **Welche Ziele sind Euren BR-Gremium besonders wichtig**

Das unsere Arbeitsbedingungen immer weniger prekär sind. Hier haben wir schon viele Entfristungen erreicht. Auch eine Erhöhung der Mindeststundenzahl in den Verträgen haben wir durchgesetzt, aber das ist noch lange nicht das Ende der Fahnenstange. Die Kolleg*innen brauchen mehr finanzielle und arbeitsrechtliche Sicherheit und dafür kämpfen wir.

Welches Arbeitsfeld findest du am spannendsten?

Direkt Anliegen zu besprechen, vielleicht sogar schnell Lösungen zu finden und zu erfahren, wie sich Bedingungen und Zustände, auch in der Wahrnehmung der Kolleg*innen, verbessern ist spannend, toll und motiviert dazu, immer weiter zu machen.

AKAB e.V. in Aktion

Sonnen- und Schattenseiten beim „mobilen Arbeiten“

Mit der Corona-Pandemie erfährt das Thema der Digitalisierung der Arbeitswelt eine neue Dringlichkeit. Zahlreiche Arbeitsplätze wurden aufgrund der eingeführten Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie und dem verordneten Lockdown in den heimischen Bereich ausgelagert.

Die Rede ist vom „Home Office“, das „Arbeiten von zu Hause“, in der Regel mittels PC und einer Datenleitung auf den betrieblichen Server. Neben dem „Home Office“ im strengen Sinne, hat das Arbeiten von unterwegs mit dem Ausbau der digitalen Techniken – nicht erst mit der Corona-Krise – Einzug in unser Arbeitsleben gehalten. In Abgrenzung zum „Home Office“, wird hier von „Mobiler Arbeit“ gesprochen, die nicht notwendigerweise zu Hause, sondern vor allem ortsungebunden stattfinden kann.

Dahinter verbirgt sich durchaus auch ein rechtlicher Unterschied. Mit „Home Office“ ist ein beruflich genutzter Büroraum in den eigenen vier Wänden gemeint. Hier gilt die Arbeitsstättenverordnung, nach der Schutzbestimmungen hinsichtlich möglicher Gesundheitsgefährdungen eingehalten werden müssen.

„Mobile Arbeit“ hingegen kann potentiell überall stattfinden (beim Kunden, im Café, Zug, Hotel oder am Küchentisch) und ist aufgrund der digitalen Vernetzung mittels Smartphone & Co zunehmend auch im Bereich der Büro- und Wissenstätigkeit verbreitet. Die Mobilität der Daten hat das ortsgebundene Büro (scheinbar) obsolet gemacht. Das Führen von beruflichen Telefonaten oder die Bearbeitung von Emails und Dateien findet in der virtuellen Umgebung statt. Regelungen zum Gesundheitsschutz wirken hier jedoch kaum, da sie nur schwer zu kontrollieren sind.

Aktuell gibt es eine Gesetzesinitiative aus dem Arbeitsministerium, nach der Beschäftigte ein Anspruch auf „Mobiles Arbeiten“ eingeräumt werden soll. Als Begründungszusammenhang wird ein Gewinn an Selbstbestimmung und Flexibilität der Beschäftigten benannt. Damit soll auch dem veränderten Bedürfnis nach einer besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privat- bzw. Familienleben Rechnung getragen werden.

Mobiles Arbeiten ist aus der heutigen Arbeitswelt nicht mehr weg zu denken. Hinsichtlich der Organisation des Familienlebens

und der Kinderbetreuung bietet sie deutlich mehr Flexibilität. Beruf und Familie lassen sich im Alltag besser vereinbaren. Dennoch gibt es auch Schattenseiten. Mit der permanenten Verfügbarkeit der Daten findet auch eine Entkopplung von Raum und Zeit statt, so resümieren Mattias Ruchhöft und Matthias Wilke vom dtb (Datenschutz- und Technologieberatung). Das hat Auswirkungen auf den Arbeitsprozess. So ist die sofortige Bearbeitung einer Aufgabe zumindest technisch jederzeit möglich; das impliziert allerdings auch eine permanente Verfügbarkeit der Beschäftigten, womit eine Entgrenzung der Arbeit einhergehen kann.

Aus Sicht der Interessenvertretung ergeben sich im Zusammenhang mit „Mobiler Arbeit“ zahlreiche Handlungsfelder. So sind beispielsweise Regelungen zur Einhaltung der Arbeitszeiten ebenso wie die Frage der ständigen Erreichbarkeit zu klären. Insgesamt werden viele Themen des präventiven Gesundheitsschutzes unter den Bedingungen der „Mobilen Arbeit“ neu zu bewerten sein. Das Mittel der Gefährdungsbeurteilung kann hier sicherlich praktische Hilfestellung leisten. *js*

Arbeitsrecht

Achtsamer Umgang mit Daten ist Gebot der Stunde

„Wissen ist Macht“ lautet ein alter Spruch, der nie so aktuell war, wie heute. Ausgangspunkt ist die Frage, warum wir unsere Daten und die Daten unserer Mitarbeiter*innen, Kolleg*innen Klient*innen etc. eigentlich schützen sollen. Dabei ist es wichtig, zu wissen, dass es beim Datenschutz eigentlich gar nicht um den Schutz von Daten geht, sondern um den Schutz von Menschen. Diese sollen vor dem Missbrauch ihrer Daten geschützt werden. Aber wie kann ein Missbrauch dieser personenbezogenen Daten aussehen?

Oberstes Ziel der großen „Datensammler“ (allen voran Google, Amazon, Facebook und Co.) ist es immer, möglichst vollständige sogenannte „Daten-Profile“ zu generieren. Dafür werden Daten aus allen zugänglichen Quellen zusammengeführt. Zum einen kann ich diese Daten jetzt gewinnbringend an die Werbe-

industrie verkaufen, je vollständiger und umfangreicher ein Datensatz ist, desto mehr Geld bringt er ein.

Zum anderen kann ich aus großen Datenmengen (man spricht auch von „Big Data“) Informationen „herauslesen“, die in Mustern erkennbar werden. Und diese Informationen können Rückschlüsse darauf zulassen, was eine Person in der Zukunft tun wird, wie sie sich verhalten wird. Was wird die Person wann und wo einkaufen, wann wird sie wohin in den Urlaub fahren, welche Freunde treffen, welche Partei wählen etc.

Dieses Wissen, diese Profile, diese Erkenntnisse können jetzt dazu genutzt werden, Menschen zu manipulieren. Wenn man Denkstrukturen erkennt, wenn man weiß, wie Meinungsbildung funktioniert, dann kann man die Personen so mit Informationen „füttern“, dass er-

wünschtes Handeln folgt.

Ein weiterer, nicht zu vernachlässigender Punkt, ist die Manipulation durch Überwachung. Wenn ich mich beobachtet fühle, wenn ich weiß, dass ich jederzeit damit rechnen muss, dass meine Handlungen aufgezeichnet werden (Bewegungsdaten, Einkäufe, Treffen mit Freunden, ...), dann verhalte ich mich möglicherweise anders, als wenn das nicht geschieht. Daher ist es – gerade auch bei Menschen, die diese Hintergründe ggf. nicht vollständig überblicken können – wichtig, sich mit solchen Mechanismen auseinanderzusetzen und dafür zu sorgen, dass deren Daten möglichst gut geschützt sind. Und natürlich dafür, diesen Personenkreis möglichst gut zu informieren. Am besten schützen kann sich derjenige, der weiß, was er tut.

Gerhard Pracht, Datenschutzbeauftragter der LH Gießen