

Frontalangriff auf Arbeitnehmerrechte

Der DGB kritisiert die Weltbank für ihren geplanten Weltentwicklungsbericht 2019 zur Zukunft der Arbeit im digitalen Zeitalter. In einem Entwurf regt sie an, Arbeitnehmerrechte massiv zu schleifen und die soziale Sicherung einzudampfen.

Die Weltbank wurde im Dezember 1945 gegründet, um den globalen Wiederaufbau nach dem zweiten Weltkrieg zu fördern. Als multinationale Entwicklungsbank will sie auch heute die Welt gerechter machen. Laut Internetseite verfolgt sie zwei Ziele: Sie will extreme Armut beenden und den gemeinsamen Wohlstand nachhaltig fördern. Wie das in Einklang zu bringen ist mit den Inhalten des geplanten Weltentwicklungsberichts (WDR 2019),

ist allerdings fraglich. So regen die AutorInnen unter der Leitung des neoliberalen Ökonomen und ehemaligen bulgarischen Finanzminister Simeon Djankov darin an, den Kündigungsschutz zu lockern und Unternehmen generell von ihrer sozialen Verantwortung zu befreien.

Mindestlöhne sollen gesenkt werden. Stattdessen spricht sich die Weltbank für ein bedingungsloses Grundeinkommen (BGE) und private Vorsorge ausbauen. Dies soll durch höhere Steuern finanziert werden, die laut Entwurf aber hauptsächlich Geringverdienende und Ärmere belasten würden. Explizit richtet sich der Entwurf auch gegen Gewerkschaften. Diese hätten unter informell Beschäftigten – also etwa Hausangestellten – wenig Einfluss und seien damit wenig nützlich. Der Bericht legt nahe, dass soziale Netzwerke als neue Schutzmacht der Beschäftigten fungieren könnten. So sollten diese über Social Media-Kanäle Regelverstöße und Mängel im Job anzeigen und Druck auf ihre Arbeitgeber ausüben.

Zahlreiche Organisationen haben bereits gegen den Bericht protestiert. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann hat den deutschen Vertreter im Exekutivvorstand der Weltbank, Jürgen Zattler, aufgefordert, den



Viel Stahl, viel Glas, wenig gute Ideen: Das Hauptquartier der Weltbank in Washington D.C.

aktuellen Bericht zu stoppen und einen komplett neuen Entwurf vorzulegen. „Ich sehe kaum eine Möglichkeit den WDR 2019 soweit zu korrigieren, dass er einer Zukunftsdebatte genügt.“ Der Bericht versuche, einem ausgesprochen wichtigen Zukunftsthema mit Rezepten aus dem wirtschafts- und sozialpolitischen Antiquariat gescheiterter Politikmodelle zu begegnen, kritisiert Hoffmann.

Statt Konzepte vorzustellen, damit Menschen Chancen auf Teilhabe erhalten, schlägt die Weltbank ein bedingungsloses Grundeinkommen vor. Einen nachvollziehbaren Finanzvorschlag gibt es nicht. Hoffmann kritisiert das BGE als „Abstellgleis-Prämie“, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährdet. Zudem stelle sich die Weltbank mit ihren Ideen gegen explizite Ziele der Internationale Arbeitsorganisation, informelle Arbeit in reguläre Beschäftigung umzuwandeln. Alle im Bericht vorgeschlagenen Maßnahmen seien in ihrer Summe ein klarer Angriff auf Arbeitnehmerrechte und würden die Machtbalance in der Arbeitswelt zugunsten der Unternehmen verschieben. Die Weltbank plant, den Bericht im Oktober zu veröffentlichen. www.dgb.de/-/2fu

Abschied von der Steinkohle
Im Dezember endet die Steinkohleförderung. einblick war im Schacht Oyenhausen zu Gast.

SEITE 3

Digitale Gewerkschaften
Künstliche Intelligenz boomt. Kann diese Technologie auch bei der Gewerkschaftsarbeit helfen?

SEITE 4-6

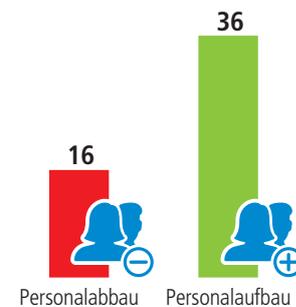
Konzept für die Zukunft
Der Linken fehlt ein Konzept für die digitale Zukunft, findet Stephan Dörner, Online-Chefredakteur des Magazins *t3n*.

SEITE 7

DIGITALISIERUNG

Kein Jobkiller

Angaben von Betriebsräten, welche Folgen die Digitalisierung bisher hatte (in Prozent)



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2016



EINBLICK IM INTERNET

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

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

KEINE HAKENKREUZE IN GAMES



Der DGB hat die Entscheidung der Unterhaltungssoftware Selbstkontrolle (USK) kritisiert, künftig Hakenkreuze und SS-Symbole in Computerspielen zu erlauben. DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach befürchtet, dass so soziale Netzwerke und Videoplattformen mit Nazi-Symbolen geflutet werden.

Videogames werden weltweit von Millionen Menschen regelmäßig gespielt (s. SmartUnion im Einhefter). Dementsprechend weitreichend ist die Entscheidung der USK. Der Plan sieht vor, dass ab sofort Symbole verfassungsfeindlicher Organisationen in einem Titel verwendet werden können, sofern diese der Kunst oder der Wissenschaft, der Darstellung von Vorgängen des Zeitgeschehens oder der Geschichte dienen. Einen ersten Fall gibt es bereits. Das Spiel „Through the Darkest of Times“ einer Berliner Produktionsfirma zeigt Hakenkreuze und ähnliche Symbole. Von der USK erhielt die Demo-Version des Spiels die Altersfreigabe ab 12 Jahren. Der DGB befürchtet nun, dass die USK die möglichen Nebeneffekte ihrer Entscheidung nicht bedacht hat. In einem Brief an Justizministerin Katarina Barley (SPD) warnt Buntenbach: „Dies würde Nazis im Netz neue Möglichkeiten geben, ihre volksverhetzende Propaganda zu verbreiten.“

Der DGB kritisiert das Eilverfahren der USK bei dieser weitreichenden Entscheidung und bestreitet, dass das Vorgehen rechtmäßig war: „Die klammheimlich herbeigeführte Änderung während der parlamentarischen Sommerpause, ohne Befassung der Parlamente und gesellschaftlichen Gruppen, darf nicht hingenommen werden. Wir fordern die Rücknahme der USK-Entscheidung“, so Buntenbach. Ansonsten müsse das Justizministerium ein Moratorium durchsetzen „und die notwendigen Anhörungen mit Experten“ durchführen.



TELEGRAMM

Am 1. September ist **Antikriegstag**. Der DGB erinnert an die Schrecken des Ersten und Zweiten Weltkriegs sowie an die Folgen von Krieg, Gewalt und Faschismus erinnert. Unter anderem zeigt der DGB am 1. September den Film „Der Hauptmann“ in der Urania Berlin. Der Eintritt ist frei.
www.dgb.de/-IESZ

Der DGB begrüßt das so genannte **Spurwechsel-Modell**. Dieses sieht vor, dass Flüchtlinge, deren Asylantrag abgelehnt wurde, trotzdem in Deutschland bleiben dürfen, wenn sie eine Ausbildungsstelle oder einen Job haben und integriert sind. Es sei nicht akzeptabel, dass geflüchtete Menschen aus einer beruflichen Ausbildung herausgeholt und

abgeschoben werden. Solche Maßnahmen seien menschenunwürdig und schaden auch der Wirtschaft, so der DGB.
www.dgb.de/-/2dl

Der DGB fordert, **Hartz IV-Sanktionen** generell abzuschaffen. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann begrüßte einen Vorschlag der SPD-Vorsitzenden Andrea Nahles, jüngere Hartz-IV-Empfänger nicht mehr zu sanktionieren. „Das geht in die richtige Richtung“, so Hoffmann. „Allerdings sollten Sanktionen generell abgeschafft werden. Sie drücken Menschen in extreme Notlagen und spielen den Arbeitgebern in die Hände, die mit prekärer und schlecht bezahlter Arbeit Gewinne machen.“

SCHÖNEBERGER FORUM

Der DGB und das DGB Bildungswerk laden am 21. und 22. 11. 2018 zum Schöneberger Forum nach Berlin. Die diesjährige Konferenz für den öffentlichen Dienst steht unter dem Motto „Vielfalt gestalten – Perspektiven bieten, Kompetenzen nutzen“. In Diskussionen und Fachforen geht es etwa um die Frage, welche Rolle ethnische Herkunft oder Religion im öffentlichen Dienst spielen, oder wie es um die Geschlechtergerechtigkeit bestellt ist. www.schoeneberger-forum.de

DIGITALRAT OHNE ARBEITSEXPERTIN

Um die Digitalisierung voranzutreiben greift Kanzlerin Angela Merkel (CDU) künftig auf die Expertise des Digitalrates zurück. Zehn Sachverständige aus der Digitalzone, Forschung, Wissenschaft und Unternehmen werden die Bundesregierung künftig beraten. DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach erklärt: „Es ist nie verkehrt, wenn sich die Kanzlerin externen Rat für die großen Fragen der Digitalisierung holt.“ Bemerkenswert sei allerdings, dass bislang keine Expertinnen und Experten der Arbeit einbezogen wurden, obwohl sich digitale Technologien wie Künstliche Intelligenz massiv auf alle Bereiche der Arbeitswelt auswirken werde.

Viele Menschen hätten ein zunehmendes Unbehagen vor digitaler Fremdbestimmung, das sich – nicht zuletzt in den Betrieben – zu einer Sollbruchstelle für den digitalen Wandel ausweiten könne. „Entscheidend ist Akzeptanz, gerade für die Nutzung Künstlicher Intelligenz. Deshalb braucht es eine überzeugende politische Antwort und eine gesellschaftliche Verständigung, für welche Ziele wir die Technologien wirtschaftlich wie gesellschaftlich einsetzen wollen. Das sollte auch über den Digitalrat abgebildet werden“, so Buntenbach.

GROSSE WOHNUNGSNOT

In 77 deutschen Großstädten von Aachen bis Wuppertal fehlen mehr als 1,9 Millionen bezahlbare Wohnungen. Unter anderem mangelt es an kleinen Wohnungen für Einpersonenhaushalte: Allein hier fehlen rund 1,4 Millionen günstige Apartments unter 45 Quadratmetern. Das zeigt eine Studie der Humboldt-Universität Berlin und der Goethe-Universität Frankfurt, die von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde. Besonders groß ist die Wohnungsnot in NRW (500 000 fehlende Wohnungen) und Berlin (310 000 fehlende Wohnungen). www.dgb.de/-/26J

Schicht im Schacht

Im Dezember endet die 500-jährige Grubengeschichte in Ibbenbüren. Den Abschied von der Steinkohle hat der Betriebsrat vor Ort aktiv mitgestaltet. Das Wichtigste war ihm: Die Kumpel werden bei der Jobsuche unterstützt und fallen nicht ins „Bergfreie“.



Schacht Oyenhausen in Ibbenbüren: Ende 2018 werden die Förderbänder hier stillstehen.

Er glänzt wie schwarzes Gold, der Anthrazit aus Ibbenbüren. Mit einem Kohlenstoffgehalt von 90 Prozent ist die Steinkohle, die im Norden Nordrhein-Westfalens gefördert wird, von besonderer Qualität. Die verbliebenen 790 Kumpel arbeiten bis zu 1560 Metern unter Tage, um die letzten Brocken ans Tageslicht zu schicken. Das Bergwerk in Ibbenbüren ist eine der beiden letzten aktiven deutschen Steinkohle-Gruben. In der Zeche Prosper Haniel in Bottrop wird am 21. Dezember endgültig Abschied vom Steinkohlebergbau gefeiert. Uwe Wobben, Betriebsratsvorsitzender in Ibbenbüren, sieht das Ende des Steinkohlebergbaus mit gemischten Gefühlen: „Mit einem weinenden Auge, weil es diesen Berufszweig nicht mehr geben wird, aber auch mit einem lachenden Auge, dass wir uns um alle gekümmert haben werden“, erklärt er.

2007 hat die Bundesregierung beschlossen, den Steinkohleabbau nicht länger zu subventionieren. Die Betriebsratsmitglieder in Ibbenbüren haben den Abschied seitdem aktiv mitgestaltet. 2011 schlossen die Arbeitnehmervertreter und die Geschäftsführung einen Tarifvertrag, um die Beschäftigten neu zu qualifizieren und in anderen Betrieben unterzubringen. Viele der jüngeren Mitarbeiter sind bereits ins Kohlekraftwerk gewechselt, das direkt neben dem Bergwerk steht und weiter am Netz sein wird. „Das ist ein Erfolg der Mitbestimmung“, erklärt Uwe Wobben. Er und seine Mitstreiter haben viele Gespräche geführt, damit die jungen Kollegen dort Verträge bekommen.

Anfang 2018 erhielten die letzten Auszubildenden ihre Zeugnisse – nach dem Ende der Zeche, werden sie als Industriemechaniker und Elektroniker arbeiten. Berg-

männer wurden schon seit 1994 nicht mehr ausgebildet. Auf Uwe Wobbens Schreibtisch liegen noch die Fälle der Kollegen, für die zum Ende des Jahres noch keine neue Stelle gefunden ist. 27 sind es nach derzeitigem Stand. „Wir kümmern uns intensiv darum, dass alle einen Platz finden, der für sie passt“, bekräftigt der Betriebsratsvorsitzende, „das heißt: Wir vermitteln alle“.

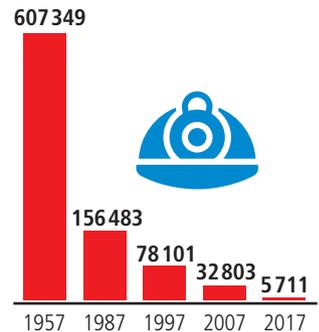
Die Bedingungen sind nicht schlecht. In der Region liegt die Arbeitslosigkeit bei unter drei Prozent – in der Nähe ist ein Tiefkühlortentproduzent ebenso tätig wie Hersteller von Landmaschinen und Haushaltswaren. Also einfach vom Kohlebergwerk in die saubere Tortenfabrik wechseln? „So einfach ist es dann doch nicht“, erklärt Wobben. Die meisten Bergleute wurden umgeschult – zu Feuerwehrmännern oder Rettungssanitätern. Einige Bergwerksarbeiter werden vor Ort bleiben für die „ewige Wasserhaltung“. Wenn der Schacht dicht macht, läuft das Regenwasser nicht mehr ab, das die Bergmänner bislang abpumpen, um trockene Füßen zu behalten. Dieses Wasser wird in Zukunft über einen langen Kanal abgeführt. Die Mitarbeiter der „Ewigkeitsarbeit“ überwachen dies.

77 Hektar Fläche können nach dem Rückbau des Bergwerks genutzt werden. Bis zum 1. Januar 2020 wird der Rückbau vollendet sein. Teile – wie die Halden – sollen zum Naturschutzgebiet werden, andere zu Gewerbeflächen. Einige Gebäude erhalten Denkmalschutz und auch ein kleines Bergbaumuseum ist geplant.

Wenn Anthrazit nach einiger Zeit seinen Glanz verliert, kann er mit ein bisschen Wasser wieder poliert werden. Nur aus dem Berg wird dann keiner mehr nachkommen.

Abschied auf Raten

Anzahl der Beschäftigten im deutschen Steinkohlebergbau



Quelle: Statistik der Kohlenwirtschaft e.V.

Kontinuierlicher Rückgang

Geförderte Steinkohle aller Reviere (in Millionen Tonnen)



Quelle: Statistik der Kohlenwirtschaft e.V.

Die Bergbauregionen haben schon Jahrzehnte des Strukturwandels hinter sich: Nicht nur die Beschäftigtenzahlen sind seit den 1950er Jahren kontinuierlich gesunken, sondern auch die Fördermengen betragen zuletzt nur noch einen Bruchteil früherer Mengen.



UWE WOB BEN,

52, arbeitet seit 1988 im Bergwerk Ibbenbüren. Seit 1997 ist er Betriebsrat und seit 2016 Vorsitzender. Jetzt begleitet er den Abschied von der Zeche. „Darum beneidet mich keiner“, sagt er.



KI für Deutschland

Die Bundesregierung wird bis Ende November eine Strategie Künstliche Intelligenz (KI) erarbeiten und diese auf dem Digital-Gipfel 2018 in Nürnberg veröffentlichen. Das Ziel: Deutschland soll zum weltweit führenden Standort für KI werden, insbesondere durch einen umfassenden und schnellen Transfer von Forschungsergebnissen in die Praxis sowie die Modernisierung der Verwaltung. Nicht die Maschine sondern der Mensch soll für Anwendungen in der Arbeitswelt im Mittelpunkt stehen. „Wir wollen dafür Sorge tragen, dass die Erwerbstätigen bei der Entwicklung von KI-Anwendungen in den Mittelpunkt gestellt werden: die Entfaltung ihrer Fähigkeiten und Talente, ihre Selbstbestimmtheit, Sicherheit und Gesundheit“, heißt es in einem Papier der Bundesregierung. Studien zeigen, dass viele Menschen den Einsatz von automatisierter Software in bestimmten Bereichen begrüßen, in anderen sehen sie die Anwendungen skeptisch (Infografiken Seite 6).

www.dgb.de/-/2qY

Legal Tech im Netz

Der Begriff Legal Tech ist nicht klar definiert. Gemeint ist eine ganze Bandbreite an digitalen Technologien, die in Anwaltskanzleien und anderen Bereichen der Rechtsberatung und –findung eingesetzt werden können. Von Plattformen, auf denen Mandaten Anwälte beauftragen, bis hin zu automatisierten Anwendungen, die eigenständig Menschen rechtlich beraten. Auf dem *Legal Tech Blog* berichtet der Jurist Dr. Micha-Manuel Bues über Entwicklungen digitaler Dienste im Rechtsbereich – aus Deutschland und der gesamten Welt.

Einen Überblick über die bisher noch überschaubare Anzahl von Anwendungen in Deutschland bietet das Legal Tech Verzeichnis. Seien es digitale Dienste, um Verträge zu prüfen oder zu kündigen und Portale, die in konkreten Rechtsbereichen weiterhelfen.

<https://legal-tech-blog.de/>

<https://legal-tech-verzeichnis.de>

Künstliche Intelligenz für die Gewerkschaftsarbeit

Alle sprechen über den digitalen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft. Auch Gewerkschaften und Betriebsräte können von neuen Technologien wie selbstlernender Software profitieren. Einige Ansätze, wie eine digitale Transformation der Gewerkschaften aussehen könnte.

Seit vielen Jahren wird unser Leben stetig digitaler – im Job und privat. Doch der größte Schritt des digitalen Wandels steht uns noch bevor: der Einsatz selbstlernender Software. Um das Ausmaß zu verdeutlichen, zitieren ExpertInnen gerne das Moorsche Gesetz. Der Mitgründer der Firma Intel, Gordon Moore, hatte bereits 1965 vorausgesagt, dass sich die digitale Rechnerleistung alle zwei Jahre verdoppeln wird. Das lässt sich gut so verdeutlichen: Nimmt man die 64 Felder eines Schachbretts und legt auf das erste Feld ein Weizenkorn, auf jedes weitere Feld die doppelte Anzahl des vorigen, so benötigt man insgesamt 9,2 Trillionen Weizenkörner für das gesamte Brett. Auf LKWs geladen würde dies eine Reihe ergeben, die 232 000 Mal um die Erde reicht. Aktuell befindet sich die digitale Evolution etwa auf der Hälfte des Schachbretts. Die gravierenden Umbrüche stehen also noch an.

Erste massentaugliche KI-Anwendungen sind Vorboten. In der Logistik, im Verkehr, der Medizin und bei der Übersetzung von Fremdsprachen wird selbstlernende Software heute bereits eingesetzt – mit Erfolg. Computer finden auf CT-Aufnahmen mittlerweile verlässlich bö-

artige Veränderungen im menschlichen Gewebe. Auch die Entwicklung von lernender Software im Computer selbstfahrender Autos oder bei der Gesichtserkennung ist weit fortgeschritten. Wöchentlich gibt es neue Projekte. So arbeitet die Bundeswehr an einer Software, die Krisen und Kriege vorhersagen soll. Dazu werden Daten aus verschiedenen Datenbanken, Social-Media-Kanälen und Geheimdienstquellen eingespeist. Die KI soll in dem Datenmeer Muster erkennen, die auf bevorstehende Konflikte und Krisen hinweisen. Für alle KI-Projekte gilt: Je mehr Daten, um so genauer die Vorhersage.

Große Fortschritte gibt es auch in Bereichen, die für die gewerkschaftliche Arbeit von Interesse sind: dem Bereich der Legal Tech – also digitaler Technologie, die in der Rechtsberatung und –findung eingesetzt wird. So wächst die Zahl von Tools, mit denen VerbraucherInnen ihre rechtlichen Ansprüche gegen Vermieter, Fluganbieter oder auch den Arbeitgeber berechnen lassen können. Das Programm Abfindungsheld ermittelt, wie hoch die persönliche Abfindung ist, nachdem der Chef einem Beschäftigten gekündigt hat. Gibt es Ansprüche, übernehmen Partneranwälte

des Dienstes den Auftrag und klagen gegen den Arbeitgeber. Als Gage sind 35 Prozent der Abfindung fällig.

Der Geschäftsführer eines Start-Ups und Rechtsanwalt, Dr. Micha-Manuel Bues, erläutert: „Im Verbraucherschutz funktioniert automatisierte Entscheidungsfindung bereits gut. Bestimmte Tools können mit juristischen Regeln gefüttert werden. Der Nutzer muss dann einen Fragenkatalog beantworten, der die Basis für die rechtliche Bewertung bildet.“ Im Prinzip handelt es sich um eine automatisierte Wenn-Dann-Abfrage. Die meisten Startups im Bereich Legal Tech arbeiten mit Entscheidungsautomatiken, erklärt Bues. Gerade im Arbeits- und Mietrecht gebe es noch viel Luft nach oben. Ähnlich funktionieren Chatbots, die zu bestimmten Themenfeldern mit tausenden Fragen und Antworten gefüttert wurden. Teilweise sind sie imstande unterschiedliche sprachliche Bedeutungen zu interpretieren.

Ein mögliches Einsatzszenario dieser Systeme wäre die gewerkschaftliche Onlinearbeit. Dort könnten automatisierte Chatbots NutzerInnen eine erste Orientierung bei rechtlichen Problemen im Job bieten. Diese könnten in internen Netzwerken Gewerkschaftsmitglieder bei einfachen Anliegen beraten. Wo finde ich Rat bei einem betrieblichen Problem? Wann steht die nächste Tarifrunde an? Wer ist mein/e gewerkschaftliche/r AnsprechpartnerIn? Viele Infos gibt es zwar im Netz. Ein Bot könnte diese bündeln und auf Fragen reagieren. Es gilt allerdings auch: Komplizierte Anfragen zur tariflichen Eingruppierung oder zu rechtlichen Aspekten würden weiterhin von GewerkschaftssekretärInnen beantwortet. Diese hätten allerdings mehr Zeit, da die digitalen Helfer sie entlasten. Zudem könnten Bots im Internet und in den sozialen Netzwerken neue Mitglieder werben, indem Sie bis zu einem bestimmten Punkt weiterhelfen. Den finalen Rat gibt es, wenn die Person Mitglied geworden ist.

BLOG ZUR TRANSFORMATION

Auf dem Blog „Zukunft der Arbeit“ berichtet Welf Schröter seit vielen Jahren über die digitale Transformation der Arbeitswelt. Unter anderem geht es dort um den Einsatz automatisierter Systeme in der Betriebsratsarbeit. Den Beitrag gibt es unter: www.blog-zukunft-der-arbeit.de



Für Entlastung könnten KI-Anwendungen auch in der betrieblichen Mitbestimmung sorgen. Wie hoch darf die Raumtemperatur im Sommer sein? Welche Folgen hat die neue Datenschutz-Grundverordnung für unseren Betrieb? Dürfen befristet Beschäftigte in den Betriebsrat gewählt werden? Eine Anwendung, die hier schnell Antworten liefert und vorsortiert, entlastet den Betriebsrat. „Häufig gibt es im Betrieb auch Anfragen, bei denen nicht sofort klar ist, welche Vereinbarung oder welches Gesetz nun passt. Ein trainiertes Tool kann dort weiterhelfen“, sagt Welf Schröter vom Forum Soziale Technikgestaltung. Seit fast 30 Jahren berät er Betriebsräte und Gewerkschaften zu digitalen Themen. „Viele Jahre hatten wir es mit einer nachholenden Digitalisierung zu tun. Die Technik gab es bereits, allerdings hat sich die Einführung über Jahre gezogen.“ Vieles konnte deshalb mit Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Künstliche Intelligenz sei anders. Bevor diese in Betrieben implementiert wird, müsse aber klar sein, was die Software darf und nicht darf.

Mit rund 25 ArbeitnehmervertreterInnen hat Schröter das Projekt „BetriebsratsArbeit auf Basis „autonomer Software-Systeme““ (BABSSY) ins Leben gerufen. Gemeinsam überlegen sie, wie Betriebsräte autonome Softwaresysteme nutzen können. „Im nächsten Workshop werden wir Szenarien durchspielen, um uns über Konstellationen und Einsatzbereiche klar zu werden.“ Es geht unter anderem um die Überlegung, mit einer Betriebsrats-KI die KI-Systeme im Unternehmen zu überwachen. Eines steht aber schon jetzt fest: „KI in der Arbeitswelt muss immer transparent bleiben – für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Es darf nie möglich sein, dass Software sich selbst umprogrammiert“, so Schröter.

Schon heute gibt es etliche Anbieter, die Bausätze für Chatbots und ähnliche Anwendungen bereitstellen. Eine Betriebsrats-KI, die es mit Anwendungen in Unternehmen aufnehmen kann, müsste allerdings noch konzipiert und programmiert werden – am besten in Eigenregie, um unabhängig zu bleiben. Eine Herausforderung auf vielen Ebenen. Es geht neben technischen, finanziellen, personellen Ressourcen auch um die Frage, ob und wie Gewerkschaften/Betriebsräte Daten aus Arbeitsprozessen nutzen wollen. Zudem gilt es zu klären, wem die Daten gehören. DGB-Digitalexperte Olli Suchy betont: „Für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz im Betrieb braucht es bereits bei der Entwicklung eine Verständigung, welchen Zielen die lernenden Systeme folgen. Dies ist die Grundlage für den gesamten Change-Prozess, also für Qualifizierungsfragen, Belastungsanalysen usw. Vor allem muss die Nutzung der (meist auch persönlichen) Daten verhandelt werden. Hier geht es oft um Zielkonflikte, die am Beginn gelöst werden sollten. So kann KI für eine Humanisierung der Arbeit genutzt werden.“

Was ist eigentlich...

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Künstliche Intelligenz (KI) oder englisch Artificial Intelligence (AI) ist ein Teilgebiet der Informatik, das sich mit der Automatisierung intelligenten Verhaltens und dem Maschinelernen befasst. Eine genaue Definition gibt es nicht. Grundsätzlich ist KI der Versuch, menschenähnliche Entscheidungsstrukturen nachzubilden, also einen Computer so zu bauen oder zu programmieren, dass er eigenständig Probleme lösen kann.

ALGORITHMUS

Ein Algorithmus ist eine eindeutige Handlungsvorschrift zur Lösung eines Problems bzw. eine Rechenanweisung. Verwendung findet der Begriff in der Mathematik und der Informatik. In Form von Computerprogrammen und elektronischen Schaltkreisen steuern Algorithmen Computer und Maschinen.

NEURONALES NETZ

Künstliche neuronale Netze (KNN) sind der Versuch, das Nervensystem des Menschen technologisch zu imitieren. Durch die Kombination von Sensoren und lernender Software können sehr komplexe Aufgaben digital gelöst werden. Eingesetzt werden neuronale Netze etwa bei der Texterkennung, der Bilderkennung oder der Gesichtserkennung. So können sie ganze Wertschöpfungsketten überwachen und den Ausfall von Maschinen frühzeitig erkennen.

DEEP LEARNING

Künstliche neuronale Netze sind im Stande selbstständig zu lernen. Ziel ist es, die neuronalen Fähigkeiten eines Menschen zu imitieren. Sensoren sammeln Daten, eine selbstlernende Software analysiert diese und sucht nach Mustern. Diese Fähigkeit wird als Deep Learning bezeichnet. Systeme werden nicht mehr programmiert, sondern mit Hilfe von Daten trainiert. Bekanntestes Beispiel ist eine Software, die selbstständig die Regeln des komplexen asiatischen Brettspiels Go erlernt hat und als unschlagbar gilt.



Digitale Tipps und Trends für GewerkschafterInnen – jetzt den kostenlosen Newsletter abonnieren: www.dgb.de/-/Q06

Künstliche Intelligenz: Auf dem Sprung

Die Möglichkeiten von Künstlicher Intelligenz sind vielschichtig. Einige Branchen werden durch selbstlernende Software massiv beeinflusst werden. Wir zeigen in Zahlen, wo KI eingesetzt wird und wie Unternehmen und BürgerInnen diese neue Technologie sehen.

KI im Online-Shop erwünscht

Angaben von VerbraucherInnen zu Bereichen, in denen sie sich den Einsatz Künstlicher Intelligenz vorstellen können (in Prozent)



China gegen den Rest

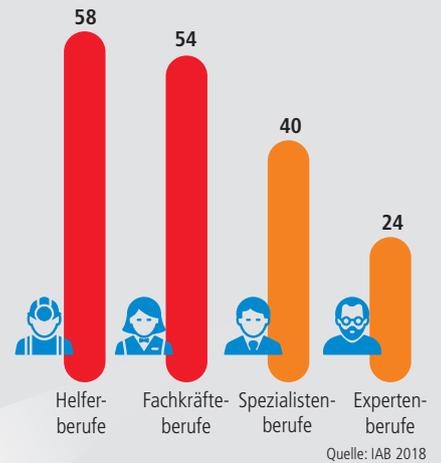
Umfang von Programmen zur Förderung Künstlicher Intelligenz (in Milliarden Euro)

EU-Förderprogramm bis 2020



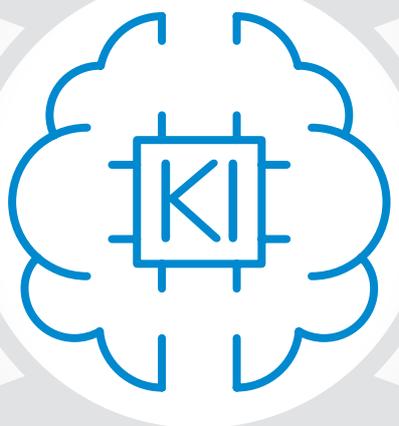
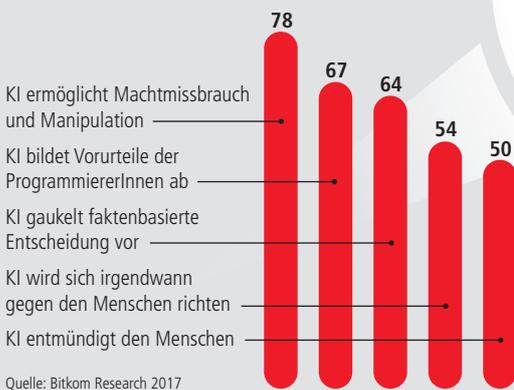
Jobs in Gefahr

Anteil von Tätigkeiten, die potentiell von Computern ersetzt werden könnten (in Prozent)



KI fördert Machtmissbrauch

Zustimmung von Befragten zu negativen Folgen von Künstlicher Intelligenz (in Prozent)

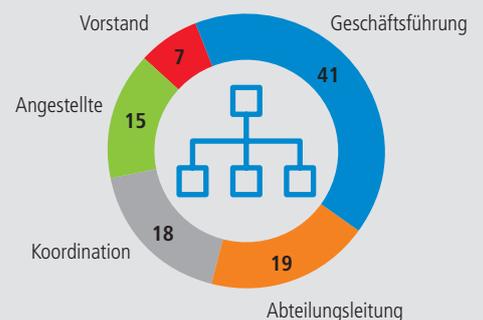


KI schafft neue Jobs

So viele Unternehmen erwarten, dass neue Jobs durch Künstliche Intelligenz entstehen (in Prozent)

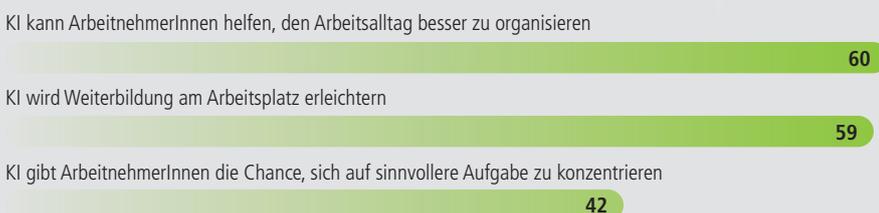


Unternehmensebene, auf der KI neue Jobs schaffen wird (Angaben von Unternehmen, in Prozent)



Vorteile: KI in der Arbeitswelt

Zustimmung von Befragten zu Aussagen, welche Folgen KI im Arbeitsalltag haben wird (in Prozent)



„Die Linke hat kein Konzept für die digitale Zukunft“

Künstliche Intelligenz kann Gewerkschaften bei der Arbeit unterstützen. Wie das aussehen könnte und warum der Linken das Konzept für eine digitale Zukunft fehlt, erklärt Stephan Dörner, Online-Chefredakteur des Digitalmagazins *t3n*.



STEPHAN DÖRNER,
35, ist Online-Chefredakteur des
Digitalmagazins *t3n*.

Wie nehmen Sie die Gewerkschaften in der Debatte zur Digitalisierung wahr?

Gewerkschaften kommen in meinem Umfeld nicht vor. Auch in der Kommunikation nehme ich sie wenig wahr. Ich hab mitbekommen, dass sich die Gewerkschaften gegen das Bedingungslose Grundeinkommen ausgesprochen haben, was aus ihrer Sicht verständlich ist. In der Start-up-Szene spielen sie bisher kaum eine Rolle, mit Ausnahme

Es geht viel um Identity Politics oder Gender, aber wenig um die Grundfrage: Wie soll das Wirtschaftssystem aussehen?

der Essenslieferdienste wie Foodora und Deliveroo. Dort ist es ihnen gelungen, dass sich MitarbeiterInnen organisieren – aus guten Gründen. Die allermeisten Menschen in der Tech-Szene nehmen Gewerkschaften aber nicht als Option wahr.

Wie können Gewerkschaften in diesen Bereichen Fuß fassen?

Die Gewerkschaften sollten sich die Frage der sozialen Teilhabe am technologischen Fortschritt groß auf die Fahnen schreiben. Sie sollten deutlich machen, dass sie den Wohlstandsgewinn durch digitale Technik wollen, unter dem Motto: ‚Wir haben eine Wohlstandsexplosion durch digitale Technologien. Wir wollen, dass alle davon profitieren!‘. Zurzeit fehlt die übergeordnete Konzeption, wie man das schaffen kann. Das gilt nicht nur für die Gewerkschaften, sondern für die gesamte Linke. Ich höre und lese sehr wenig, wie ein linkes Zukunftsmodell, von dem alle profitieren, aussehen könnte. Es geht viel um Identity Politics oder Gender, aber wenig um die Grundfrage: Wie soll das Wirtschaftssystem aussehen?

Wie tickt der durchschnittliche Beschäftigte in einem Start Up-Unternehmen?

Viele sind jung, wollen sich ausprobieren. Sie alle wollen lernen und etwas gestalten. Das ist in einem Start-up gut möglich. Häufig müssen kleine Teams sehr vielfältige Aufgaben übernehmen. Das geht einher mit großer Verantwortung, die man in jungen Jahren schon übernehmen darf.

In großen Unternehmen ist das eher unüblich. Danach steht vielen der Weg zu großen Tech-Unternehmen offen.

Wie kann die Gewerkschaftsarbeit von digitaler Technik profitieren?

Durch Künstliche Intelligenz gibt es viel Bewegung im Bereich Legal Tech – also der digitalen Rechtsberatung. Natürlich ist es denkbar, dass etwa die gewerkschaftliche Rechtsberatung KI einsetzt, um Mitglieder rechtlich zu unterstützen. Auch die Erfolgsaussichten vor Gericht lassen sich mit automatisierter Software berechnen. Der Investor Peter Thiel hat in den USA ein Start-up gegründet, das mit Hilfe von KI prüft, welche Chancen potentielle Mandanten vor Gericht haben. Stehen sie gut, übernehmen Anwälte den Fall. Bis dahin ist es in Deutschland noch ein weiter Weg.

Was sind die herausragenden Trends, die die Arbeitswelt verändern werden?

Vor allem der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) wird die Automatisierung vorantreiben. Seit den 1970er Jahren gibt es in Kombination mit Robotik eine verstärkte Automatisierung, die durch KI nochmal beschleunigt wird. Wir erleben das bereits jetzt im Bereich des Supports, also etwa in Telefon-Hotlines. Dort werden nur noch die Fälle

Grundsätzlich muss die Finanzierung des Sozialstaates von den Arbeitseinkommen entkoppelt werden.

von Menschen bearbeitet, bei denen die Maschine nicht mehr weiterweiß. Ein weiterer Bereich ist das selbstfahrende Auto. Es ist absehbar, dass zumindest auf bestimmten Strecken selbstfahrende Fahrzeuge kommen werden.

Wo und wie wird sich der Arbeitsmarkt verändern?

Zum Beispiel im Bereich der Logistik oder im Taxigewerbe. In diesen beiden Branchen sind relativ viele Geringqualifizierte tätig. Künstliche Intelligenz wird dort starken Einfluss nehmen und wahrscheinlich Jobs vernichten.

STIMME DER TECH-SZENE

Seit 2005 erscheint das Magazin *t3n*. Zu Beginn standen vor allem Neuigkeiten über das Content-Management-System TYPO3 und verwandte Open-Source-Anwendungen im Fokus. Mittlerweile konzentriert sich die Berichterstattung von Magazin und Webseite auf die Digitalwirtschaft, wie etwa Start-Ups, Marketing, Social Media oder E-Commerce. Das Magazin erscheint vierteljährlich und hat eine Auflage von 40.000 Exemplaren. Die Internetseite erreicht monatlich mehr als vier Millionen LeserInnen.

Zudem bietet die Redaktion einen Podcast zu digitalen Themen an. Dort geht es um E-Commerce, digitales Marketing, die Startup-Szene und die digitale Transformation. In den letzten Folgen waren unter anderem der FDP-Chef Christian Lindner, der SPD-Generalsekretär Lars Klingbeil und Dorothee Bär, Staatsministerin für Digitalisierung, zu Gast.

<https://t3n.de/>

Wie kann der Sozialstaat darauf reagieren?

Grundsätzlich muss die Finanzierung des Sozialstaates von den Arbeitseinkommen entkoppelt werden. Es muss ein politischer Weg gefunden werden, damit alle vom technischen Fortschritt profitieren. Das ist in den vergangenen 70 Jahren gelungen, funktioniert aber immer weniger. Der Sozialstaat muss stärker über Kapitalrenditen finanziert werden. Über Steuern müssen zum Beispiel die Konzerne stärker beteiligt werden – weil insbesondere jene, die global agieren, sich derzeit aussuchen können, wie sie die Gewinne versteuern. Mit diesem Geld könnten sowohl die Rente als auch die Kranken- und Pflegeversicherung mitfinanziert werden.

Ist das Bedingungslose Grundeinkommen (BGE) eine Lösung?

Noch nie gab es so viel Wohlstand und Wertschöpfung. Trotzdem sind viele Menschen unglücklich, weil sie von der wirtschaftlichen Entwicklung abgekoppelt sind. Sie arbeiten häufig in Niedriglohnjobs oder unter prekären Bedingungen. Im Kern muss stehen, einen Weg zu finden, dass wieder ein Großteil der Menschen vom gesamtgesellschaftlichen Fortschritt profitiert – das Bedingungslose Grundeinkommen kann ein Weg dahin sein. Es hat Vor- und Nachteile gegenüber anderen Modellen wie der negativen Einkommenssteuer.



„Eine Wohnung ist kein Stück Seife.“



Justizministerin Katarina Barley im *Tagesspiegel* vom 19. August über ihr Ziel, Mieterinnen und Mieter zu stärken und Spekulationen auf steigende Immobilienpreise zu bekämpfen.



Das steht an ...

1. September

Am Antikriegstag erinnern der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften an die Schrecken der Weltkriege und die Folgen von Krieg, Gewalt und Faschismus. An jedem 1. September – Jahrestag des Überfalls auf Polen 1939 – machen die Gewerkschaften deutlich: Sie stehen für Frieden, Demokratie und Freiheit. Nie wieder Krieg, nie wieder Faschismus! www.dgb.de/antikriegstag

1. September

Der DGB-Bezirk Hessen-Thüringen unterstützt mit einem breiten gesellschaftlichen Bündnis das Konzert „Rock gegen Rechts – für Frieden und Solidarität“ am 1. September 2018 auf dem Opernplatz in Frankfurt/Main. www.rock-gegen-rechts.info

4. September

DGB und ExpertInnen aus Politik, Wissenschaft und Gewerkschaften diskutieren in Frankfurt am Main „Wege aus der Wohnraum-Krise“. Was kann und muss getan werden, um steigende Mieten, Luxussanierungen und Co. zu stoppen? www.dgb.de/-/RW

8. September

Den Internationalen Alphabetisierungstag, auch Weiterbildungstag genannt, hat die UNESCO (Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur) 1966 ins Leben gerufen. Dieses Jahr stehen Alphabetisierung und (digitale) Kompetenzen von jungen Menschen im Fokus.

20. September

Der DGB beleuchtet auf seiner Tagung „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ die Ursachen und Auswirkungen von körperlichen und psychischen Übergriffen auf Beschäftigte. www.dgb.de/-/Rmq



Personalia

MICHA KLAPP,

39, verstärkt seit 15. Juli die Abteilung Recht beim DGB-Bundesvorstand. Sie leitet dort das Referat Sozial- und Arbeitsrecht. Zuvor war sie als politische Referentin für die Themen Tarifkoordination und Mindestlohn in der Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik tätig. Ihr folgt **Michael Wagner**, zuvor DGB-Jugend.

JASMIN ROMFELD,

38, bisher Pressesprecherin des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen, übernimmt zum 1. September beim DGB-Bundesvorstand die Büroleitung für den Vorstands-bereich von Stefan Körzell. Sie folgt damit auf **Christoph Hahn**, der zum IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen gewechselt ist. Romfeld war seit 2013 Pressesprecherin beim DGB-Bezirk.

MARC NEUMANN,

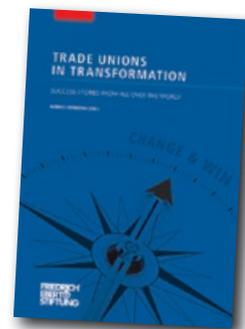
47, verstärkt ab 1. September den Bereich Antirassismus und Migration beim DGB-Bundesvorstand. Er ist unter anderem zuständig für das Themenfeld Rechtspopulismus. Zudem wird er die deutsch-israelischen Gewerkschafts-kontakte koordinieren. Neumann war zuvor beim DGB-Bezirk NRW tätig. In Teilzeit arbeitete er in den letzten zwei Jahren an seiner Promotion zum Thema „Deutsch-Israelische Gewerkschaftskontakte 1957 bis 1994“.



Buchtipp

GEWERKSCHAFTEN: WELTWEITE ERFOLGSGESCHICHTEN

Die Friedrich-Ebert-Stiftung – die die Gewerkschaftsarbeit weltweit unterstützt – stellt in „*Trade Unions in Transformation*“ gewerkschaftliche Erfolgsgeschichten aus allen Ecken der Welt vor. Der Band zeigt: Gewerkschaften gestalten die Globalisierung. Sie haben die Kraft und Macht, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen zu verbessern. 25 Beispiele von Brasilien bis Südkorea und von Chile bis Uganda zeigen, wie Gewerkschaften ihre kollektive, strukturelle und gesellschaftliche Macht nutzen, um innovative Ansätze auszuprobieren und durchzusetzen. Der Band ist zunächst auf Englisch erschienen. <http://library.fes.de/pdf-files/iez/14543.pdf>



Unterhaltspflichten

NICHT ZULASTEN DER ALLGEMEINHEIT

Behörden und Sozialgerichte müssen Unterhaltstitel nicht ungeprüft übernehmen, wenn diese offensichtlich nicht den gesetzlichen Unterhaltspflichten entsprechen.

Der Fall: Der Hartz-IV-Empfänger hatte nach der Trennung von seiner Ehefrau eine notarielle Unterhaltsvereinbarung über die Zahlung von 1.000 Euro pro Monat unterschrieben. Mit 60 Jahren wurde eine Betriebsrente von rund 260 Euro pro Monat fällig, die als Unterhaltszahlung direkt an die getrennt lebende Ehefrau überwiesen wurde. Das Jobcenter rechnete die Betriebsrente trotzdem als Einkommen des Mannes an und bewilligte ihm dementsprechend niedrigere Leistungen. Der Mann klagte dagegen mit der Begründung, dass die Betriebsrente zur Erfüllung der notariell titulierten Unterhaltspflicht nicht an ihn, sondern an seine Ehefrau gezahlt werde und daher nicht angerechnet werden dürfe. Damit hatte er keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Behörden und Sozialgerichte sollten grundsätzlich vorhandene Unterhaltstitel der Bedarfsberechnung zugrunde legen. Denn im Regelfall ist davon auszugehen, dass ein titulierter Unterhaltsanspruch auch besteht. Anders ist dies jedoch, wenn ein gesetzlicher Unterhaltsanspruch offensichtlich nicht gegeben ist. Hier liegen die alleinigen Einnahmen des Mannes aus der Betriebsrente weit unter dem Selbstbehalt der Düsseldorfer Tabelle von 1100 Euro pro Monat. Die finanzielle Leistungsfähigkeit endet jedoch dort, wo der Unterhaltspflichtige seine eigene Existenz nicht mehr sichern kann. Es sollten ihm diejenigen Mittel verbleiben, die er für seinen Bedarf benötigt. Unterhaltspflichten dürfen nicht zulasten der Allgemeinheit eingegangen werden.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,
Urteil vom 17. April 2018 – L 11 AS 1373/14

Sonderzuwendung

IM TARIFVERTRAG GEREGLT

Eine Sonderzahlung, die auch Lohncharakter hat, kann in Allgemeinen Geschäftsbedingungen eines Arbeitsvertrags nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums der Sonderzahlung abhängig gemacht werden. Ein Tarifvertrag kann aber bestimmen, dass der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig ist.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 27. Juni 2018 – 10 AZR 290/17

Psychische Erkrankungen

STRESS VERURSACHT KEINE BERUFSKRANKHEIT

Psychische Erkrankungen aufgrund von Stress sind keine Berufskrankheiten. Denn im Falle von Erkrankungen, die möglicherweise auf Stress zurückzuführen sind, fehlt es an den erforderlichen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Insbesondere wird im Zusammenhang mit Depressionen eine Vielzahl von möglichen Ursachen diskutiert.

Bayerisches Landessozialgericht,
Urteil vom 27. April 2018 – L 3 U 233/15

Schadensersatz

BEI RECHTSWIDRIGER VERSETZUNG

Erklärt das Arbeitsgericht eine Versetzung für rechtswidrig, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Schaden zu ersetzen, der wegen der unwirksamen Versetzung entstanden ist. Dazu können die Kosten für eine Zweitwohnung, für die Heimfahrten und das Tagegeld zählen.

Hessisches Landesarbeitsgericht,
Urteil vom 10. November 2017 – 10 Sa 964/17

Honorarkräfte im Krankenhaus:

KEINE SELBSTSTÄNDIGEN

Setzt ein Krankenhausträger zum Ausgleich von Auftragspitzen oder wegen genereller Personalunterdeckung in der Pflege sogenannte Honorarkräfte ein, so sind diese regelmäßig sozialversicherungspflichtig und nicht selbstständig tätig.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen,
Urteil vom 14. März 2018 – L 8 R 1052/14

Arbeitszeit

MUSS GENAU VEREINBART WERDEN

Eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag, wonach die Arbeitszeit sich nur nach den Dienst- und Einsatzplänen richtet, ist unwirksam. Denn sie würde das Betriebsrisiko einseitig auf den Arbeitnehmer verlagern und eine Arbeitszeit von 0 bis 48 Wochenstunden zulassen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Urteil vom 9. Mai 2018 – 7 Sa 278/17

WENIGER KOMMUNIKATION IM GROSSRAUMBÜRO

Großraumbüros gelten als Wahrzeichen der digitalen Arbeitswelt. Nur getrennt durch Pappwände hocken dutzende oder hunderte Beschäftigte auf Fußballfeld-großen Arealen und werkeln vor sich hin. Arbeitgeber verkaufen das Konzept gerne als innovativ. Der direkte Kontakt mit dem ganzen Team soll Kommunikation und Effizienz fördern. Doch genau das Gegenteil ist der Fall, wie eine Studie der Harvard-Universität herausgefunden hat. Die Forscher Ethan Bernstein und Stephen Turban haben untersucht, welchen Einfluss ein „offener“ Arbeitsplatz auf die menschliche Zusammenarbeit hat. Dafür haben sie zwei Unternehmen in den Blick genommen, die von Einzel- auf Großraumbüros gewechselt haben. Das Ergebnis ist sehr deutlich: Nach dem Umzug in ein Großraumbüro sank der Anteil direkter Gespräche um rund 70 Prozent. Zudem nahm die Kommunikation über elektronische Kanäle wie E-Mails und Messenger-Dienste um 20 bis 50 Prozent zu. Der Grund: Wenn den Beschäftigten Rückzugsräume fehlen, so Bernstein und Turban, entwickeln sie neue Strategien, um Raum für private Gespräche mit KollegInnen zu schaffen. Statt die Kommunikation zu verbessern, bewirken Großraumbüros eher das Gegenteil und lösen bei vielen einen Abwehrreflex aus.



Traum vieler Arbeitgeber: das lichtdurchflutete, hippe Großraumbüro – der Kommunikation unter Kollegen scheint es aber eher zu schaden.

US-PORTAL ZU UNION BUSTING

Einschüchterungen, Desinformation und Lügen gehören zu den zentralen Elementen beim Union Busting – dem Kampf gegen Gewerkschaften. Mit dem Portal Union Busting Playbook will die US-Gewerkschaft CWA (Gewerkschaft der Kommunikations-ArbeiterInnen) ArbeitnehmerInnen im Kampf gegen rücksichtslose Arbeitgeber beistehen. Häufig ist Beschäftigten nicht klar, wie ihre Vorgesetzten mit gezielten Kampagnen Engagement verhindern wollen. „Gewerkschaften würden das familiäre Miteinander im Betrieb zerstören“, ist nur eines von vielen fadenscheinigen Argumenten. Mit einem Wissenstest können die NutzerInnen prüfen, wie viel sie über Union Busting wissen und ob sie ihrem Chef Paroli bieten könnten.

<https://unionbustingplaybook.com>

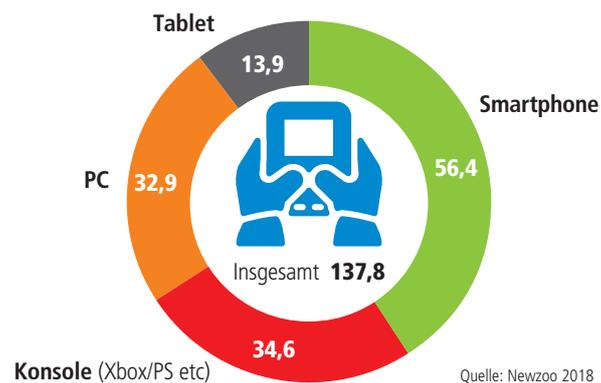
Foto: pexels.com

GAMES-ARBEITERINNEN VEREINIGEN SICH

Der Markt für Videospiele boomt. Experten rechnen 2018 mit einem Umsatz von 138 Milliarden US-Dollar durch den Verkauf von PC-Spielen und Co. Doch vom dicken Reibach kommt bei den Beschäftigten, die die Spiele programmieren, nicht viel an. Gewerkschaftliche Vereinigungen wollen das ändern.

Videospiele boomen

Geschätzter weltweiter Umsatz 2018 von Videospiele nach Gerätetyp (in Milliarden US-Dollar)



GrafikerInnen und ProgrammiererInnen haben mit Gewerkschaften meistens nicht viel am Hut. Doch das könnte sich zumindest in der Videospielebranche bald ändern. Während Unternehmen wie Ubisoft, Electronic Arts, Activision Blizzard oder Take-Two Interaktive dicke Gewinne einfahren und ihre Aktionäre verwöhnen, bleibt in den Programmierstuben nicht viel hängen. Im Gegenteil: Viele in der Szene arbeiten als FreelancerInnen. In der Regel werden sie für ein bestimmtes Projekt angeheuert, um im Anschluss in die Arbeitslosigkeit entlassen zu werden. Existenzsichernde Arbeit sieht anders aus. Wenn eine Produktion auf die Deadline zuläuft, sind häufig unbezahlte Überstunden angesagt. Viele nehmen das in Kauf. Schließlich haben sie ihr Hobby zum Beruf gemacht. Damit soll bald Schluss sein.

Die Initiative „Game Workers Unite“ (GWC) will dafür sorgen, dass sich Beschäftigte in der Spielebranche organisieren. „Wir glauben, dass die Ausbeutung von Arbeitskräften von Natur aus unethisch ist und solange es sie gibt, kontinuierlich bekämpft werden muss“, heißt es auf der Internetseite. Als amtliche Gewerkschaft versteht sich GWC noch nicht. Den Aktiven geht es eher darum, Beschäftigte zu vernetzen und sie in die Lage zu versetzen, selbst für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. GWC will für gewerkschaftliche Prinzipien werben. „Die Spieleindustrie ist nicht gut über das Thema Gewerkschaften informiert. Wir müssen eine Menge gewerkschaftsfeindlicher Mythen zerstören“, stellt die Aktivistin Emma Kinema fest. In Deutschland hat sich am Standort der Branchenmesse gamescom in Köln ein erster lokaler Ableger gegründet. Die Arbeit findet vor allem online in Netzwerken statt.

www.gameworkersunite.org