

Plattformarbeit und Künstliche Intelligenz: Europa sichert gute Arbeit

Innerhalb weniger Wochen haben sich die europäischen Staaten auf wegweisende Regeln für gute Arbeit auf digitalen Plattformen sowie für den umsichtigen und transparenten Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) geeinigt. Auch das von Konservativen und Liberalen kritisierte Lieferkettengesetz ist beschlossen. Die Entscheidungen sind ein großer Erfolg für die europäischen Gewerkschaften und zeigen vor der Europawahl am 9. Juni 2024, wie wichtig gute Arbeit in Europa ist.

Fast 900 Seiten stark ist der AI Act, der künftig den Rahmen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in Europa vorgibt. Die Verordnung ist ein historischer Erfolg, betont die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi: „Europa setzt damit weltweit ethische Maßstäbe für die Entwicklung und Nutzung von KI-Anwendungen. Transparenzverpflichtungen für KI-Anbieter und ethische Grenzen wie Verbote von Social Scoring oder Emotionserkennung am Arbeitsplatz werden für mehr Akzeptanz und Vertrauen im Umgang mit KI sorgen.“ Kritisch diskutiert wird allerdings die biometrische Echtzeitüberwachung durch KI: Zwar soll sie auch europaweit verboten werden, es sind aber viele Ausnahmen vorgesehen. Diese und andere wichtige Details sollen nun in einem „Umsetzungsgesetz“ zur KI-Verordnung in Deutschland geregelt werden.

Ein entscheidender Durchbruch ist im Bereich KI und Arbeit gelungen: Der DGB und seine Gewerkschaften haben durchgesetzt, dass es gesonderte Regeln zur betrieblichen Nutzung von KI geben soll. Auch dies liegt nun in der Hand der Mitgliedsstaaten. Der DGB will dafür schnell zu Lösungen kommen und arbeitet bereits an der Ausgestaltung. Fahimi forderte die Bundesregierung auf, die „Umsetzung der KI-Verordnung nicht nur technisch zu begleiten, sondern einen intelligenten ‚KI-Rechtsrahmen für Gute Arbeit‘ zu schaffen.“

Gute Nachrichten gibt es auch für die mehr als 28 Millionen Beschäftigten, die ihre Arbeitskraft auf digitalen Plattformen anbieten. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften haben sich



viele Jahre für einen deutlich besseren Schutz ausgesprochen. Im Kern geht es vor allem um die Frage, welchen Status Plattform-Arbeiter*innen haben: Sind sie Selbständige oder abhängig Beschäftigte?

Hier sieht die Richtlinie eine Umkehr der Beweislast vor. Innerhalb der nächsten zwei Jahre müssen die Mitgliedsstaaten eine effektive Beweisregelung einführen, die insbesondere die Kontrolle und Steuerung der algorithmischen

Managementsysteme einbezieht. Wenn die Plattformbeschäftigten Tatsachen nachweisen können, die auf eine Kontrolle und Steuerung hindeuten, muss die jeweilige Plattform künftig beweisen, dass kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt. Für die Gewerkschaften ist das ein wichtiger Schritt. Zudem erhalten Gewerkschaften künftig ein digitales Zugangsrecht zu den Plattformbeschäftigten. Deshalb pocht der DGB auf eine schnelle Ausgestaltung der Richtlinie in Deutschland.

Bis zuletzt war unklar, ob das Lieferkettengesetz zustande kommt. Die EU-Mitgliedstaaten haben sich trotz langwieriger Debatten für höhere menschenrechtliche Standards in internationalen Lieferketten entschieden und sorgen für gleiche Wettbewerbsbedingungen der deutschen Unternehmen im europäischen Rahmen. ▀

Politik aktuell

1. Mai 2024: Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit



Am 1. Mai 2024 rufen DGB und Gewerkschaften zu bundesweiten Kundgebungen auf. Das Motto zum Tag der Arbeit in diesem Jahr lautet: „Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit“. Im Mai-Aufruf heißt es: „Immer mehr Arbeitgeber stehlen sich aus ihrer sozialen Verantwortung. Deshalb brauchen wir jetzt eine Tarifwende. Gemeinsam machen wir uns für eine höhere Tarifbindung stark. Denn sie

bringt viele Vorteile – mehr Geld, bessere Arbeitsbedingungen, sichere Zukunftsaussichten, mehr Lebensqualität. Mit Tarifvertrag ist einfach mehr drin: Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit.“ Bundesweit ruft der DGB zu Kundgebungen und Demonstrationen auf. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi spricht auf der zentralen Mai-Kundgebung in Hannover.

Zentrales Thema der Mai-Reden wird der Kampf um die Demokratie sein. Der DGB betont: „Die Rassisten und Rechtspopulisten vertreten nicht die Interessen der Beschäftigten. Gute Löhne, sichere Arbeit, Arbeitnehmerrechte, bezahlbare Wohnungen, gute Bildung und Sicherheit im Alter – von der AfD haben Beschäftigte nichts zu erwarten. Wir sagen: Wählt Zukunft, wählt demokratisch!“, fordert der DGB.

www.dgb.de/erster-mai-tag-der-arbeit

1. Mai 2024: zentrale Veranstaltungen

- Yasmin Fahimi**, DGB-Vorsitzende, **Hannover**
- Elke Hannack**, Stellv. DGB-Vorsitzende, **Münster**
- Stefan Körzell**, DGB-Vorstandsmitglied, **Koblenz**
- Anja Piel**, DGB-Vorstandsmitglied, **Halle an der Saale**
- Christiane Benner**, Erste Vorsitzende der IG Metall, **Erfurt**
- Frank Werneke**, ver.di-Vorsitzender, **München**
- Michael Vassiliadis**, IG BCE-Vorsitzender, **Köln**
- Robert Feiger**, IG BAU-Vorsitzender, **Bremen**
- Maike Finnern**, GEW-Vorsitzende, **Hamburg**
- Martin Burkert**, EVG-Vorsitzender, **Saarbrücken**

Stand: 26. März 2024

Bündnis: Zusammen für Demokratie. Im Bund. Vor Ort. Für Alle.

Unter dem Motto „Zusammen für Demokratie. Im Bund. Vor Ort. Für Alle.“ hat der DGB gemeinsam mit rund 50 Organisationen ein breites gesellschaftliches Bündnis zur Stärkung der Demokratie ins Leben gerufen. Denn, so heißt es in dem veröffentlichten Statement: „Es geht uns alle an: Wir treten ein für die unteilbaren Menschenrechte, soziale Gerechtigkeit und eine klimagerechte Zukunft. Wir stehen für eine vielfältige, freie und offene Gesellschaft. Gemeinsam verteidigen wir unsere Demokratie und alle, die hier leben, gegen die Angriffe der extremen Rechten.“

Im Bündnis sind neben dem DGB die beiden großen christlichen Kirchen, Sozial- und Wohlfahrtsverbände, Menschenrechts- und Umweltschutzorganisationen sowie Kultur- und Sportverbände. Mit konkreten Maßnahmen wollen sie sich vor Ort für Demokratie und Menschenrechte einsetzen. Ziel des Bündnisses sei es, das Engagement der Zivilgesellschaft zu unterstützen, zu verstetigen und durch konkrete Maßnahmenpakete zu unterstützen. So heißt es in dem veröffentlichten Maßnahmenplan: „Wir unterstützen sie zielgenau, mit direkter und unbürokratischer Hilfe mittels eines Dreiklangs aus Paketen für Bildung, Kultur und Infrastruktur, die abgerufen werden können.“ www.dgb.de/-/8A5

Betriebsräte-Preis 2024: Jetzt bewerben

Der Countdown für die Bewerbung zum Deutschen Betriebsräte-Preis 2024 läuft. Noch bis zum 30. April 2024 können einzelne Betriebsräte, Gremien, gerne aber auch Schwerbehinderten-, Jugend- und Auszubildenden- sowie Mitarbeitervertretungen ihre Projekte für den diesjährigen Betriebsräte-„Oscar“ einreichen. www.bund-verlag.de

Mehr Gewinne aus Zwangsarbeit

Eine aktuelle ILO-Studie zur Zwangsarbeit in der Privatwirtschaft zeigt, dass der Gesamtbetrag der illegalen Gewinne aus Zwangsarbeit seit 2014 um 64 Milliarden US-Dollar (37 Prozent) gestiegen ist, ein dramatischer Anstieg, angetrieben sowohl durch eine wachsende Zahl von Menschen, die zur Zwangsarbeit gezwungen wurden, als auch durch höhere Gewinne erzielt durch die Ausbeutung der Opfer. Der ILO-Bericht legt Schätzungen zugrunde, wonach Menschenhändler und Kriminelle derzeit nahezu 10.000 US-Dollar pro Opfer erwirtschaften. Am höchsten sind die Einnahmen in Europa und Zentralasien (84 Milliarden US-Dollar), gefolgt von Asien und dem Pazifik (62 Milliarden US-Dollar), Nord- und Südamerika (52 Milliarden US-Dollar), Afrika (20 Milliarden US-Dollar) und den Arabischen Staaten (18 Milliarden US-Dollar). www.ilo.org

Gewerkschaften



Foto: © DGB/Gordon Welters

Schoko-Osterhasen nur mit Tarifvertrag!

Darauf haben der DGB und die NGG im thüringischen Pößneck aufmerksam gemacht. Dort produziert der Süßwarenhersteller Berggold unter anderem Ostereier und Osterhasen aus Schokolade. Die Beschäftigten haben keinen Tarifvertrag – dadurch entgehen ihnen jedes Jahr Tausende Euro Lohn und Gehalt. Die Gewerkschaften fordern die Berggold-Unternehmensleitung auf, ihren Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen mit einer fairen Bezahlung zu bieten – und dafür den Flächentarifvertrag Ost der Süßwarenindustrie zu übernehmen. „Bei Berggold ist nicht alles Gold, was glänzt, das wissen wir“, sagt DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell. „Deshalb informieren wir hier heute die Beschäftigten vor Ort in Pößneck darüber, was sie mit einem Tarifvertrag mehr in der Tasche haben würden.“ Die Aktion fand im Rahmen der Tarifwende-Kampagne des DGB statt. Das Ziel: Mehr Beschäftigte sollen unter dem Schutz von Tarifverträgen arbeiten – mit besseren Arbeitszeiten, guten Arbeitsbedingungen und für mehr Geld. ▀

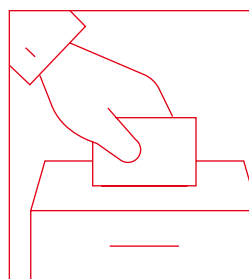
IG BCE unterzeichnet Antwerpener Erklärung

Gewerkschaftsvertreter*innen aus Europa wie IGBCE-Chef Michael Vassiliadis und rund 70 Konzernchef*innen aus fast 20 energieintensiven Branchen haben die Antwerpener Erklärung für einen „Industrial Deal“ unterzeichnet, in der auf eine rasche und effektive Stärkung des Standorts Europa gedrungen wird. Die Unterzeichner*innen kommen vor allem aus energieintensiven Branchen wie etwa Chemie, Pharma, Stahl, Bergbau, Alu, Glas, Keramik oder Zement. Die Erklärung ist ein dringender Aufruf zur Wiederbelebung und Stärkung der europäischen Industrielandschaft. Der „Industrial Deal“ soll eine Ergänzung zum Green Deal der EU darstellen. Ziel ist es, hochwertige Arbeitsplätze für Beschäftigte in Europa zu erhalten.

„Ein Industrial Deal muss ein Baustein für eine gerechte Transformation sein, in der gute Industriearbeitsplätze eine Zukunft in Europa haben“, bekräftigte Vassiliadis. ▀

DGB, ver.di und GEW: Schluss mit Hire and Fire in der Wissenschaft

DGB, ver.di und GEW fordern deutliche Nachbesserungen am Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Ende März hat die Bundesregierung eine Gesetzesreform vorgelegt. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack warnte: „Wenn dieses Gesetz so kommt, schadet es letztlich Wissenschaft und Forschung in unserem Land.“ Sie kritisierte, dass der jetzt vorgelegte Entwurf immer noch in weiten Teilen dem entspreche, was schon im Juni 2023 nach verheerender Kritik zurückgezogen wurde. Hannack forderte „Dauerstellen für Daueraufgaben in Lehre und Forschung sowie für Promovierende Verträge, die den tatsächlichen Promotionszeiten entsprechen.“ Bereits jetzt erwäge mehr als die Hälfte aller Wissenschaftler*innen den akademischen Bereich zu verlassen, weil die Arbeitsbedingungen nicht stimmen. ▀



Betriebsratswahl bei Tesla: IG Metall gratuliert eigenen Kandidat*innen

Die IG Metall gratuliert den Gewerkschaftsmitgliedern, die bei den Betriebsratswahlen beim E-Autobauer Tesla gewählt wurden. IG Metall-Bezirksleiter Berlin-Brandenburg-Sachsen Dirk Schulze sagte: „Ihr habt in der kurzen Zeit einen fantastischen Wahlkampf mit einem klaren und überzeugenden Programm für bessere Arbeitsbedingungen bei Tesla geführt. Meine herzlichen Glückwünsche zu Eurem tollen Wahlerfolg!“ Nach der ersten Auszählung erreichten die IG Metall-Mitglieder mit ihrer Liste 2 rund 39,4 Prozent der Stimmen. Mit voraussichtlich 16 Mitgliedern stellen sie die größte Gruppe im künftigen Betriebsrat, der insgesamt 39 Mitglieder hat.

Die Wahl stand unter medialer Beobachtung, weil Tesla als gewerkschaftsfeindliches Unternehmen gilt. Tesla-Gründer Elon Musk ist in der Vergangenheit häufig durch zweifelhafte Aktionen und Wortmeldungen aufgefallen. Medien berichten immer wieder über harte interne Arbeitsbedingungen. ▀

Christiane Benner „Die Menschen brauchen Zuversicht“

Die Erste Vorsitzende der IG Metall im einblick-Interview über die aktuelle wirtschaftliche Lage, den Einsatz von KI und wie ein Update für Mitbestimmung und mehr Tarifbindung aussehen muss.

Künstliche Intelligenz verändert bereits viele Bereiche des öffentlichen Lebens. Wie wirkt sie sich auf die Arbeitswelt aus?

KI ist in den Betrieben schon lange angekommen. Wichtig ist, dass wir die Potentiale anschauen und die Chancen nutzen: Schlaue Maschinen können Menschen die Arbeit erleichtern, Abläufe können automatisiert werden. Wir drängen darauf, dass die Beschäftigten dafür qualifiziert werden und der Einsatz der Produkte mitbestimmt ist. Wir müssen die Beschäftigten mitnehmen in diese Veränderungen.

Welche Risiken drohen beim Einsatz von KI?

KI darf nicht zur Leistungskontrolle genutzt werden. Beim Thema Datenerfassung und personenbezogene Daten können Betriebsräte dazu beitragen, diese Aspekte positiv zu gestalten. In nicht mitbestimmten Bereichen kann KI zur Leistungsverdichtung und Überwachung führen. Das darf so nicht sein. Lasst uns Technik so nutzen, dass die Arbeit einfacher wird für die Beschäftigten, nicht um sie zu drangsaliieren.

Wie kann der digitale Wandel vor Ort in den Betrieben gestaltet werden?

Arbeitgeber sollten sich direkt mit den Betriebsräten zusammensetzen und analysieren, was auf ihre Betriebe zukommt. Wie die digitalen Entwicklungen akzeptiert werden, hängt davon ab, welches Vertrauen Belegschaften und Betriebsräte in die neue Technik haben. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber und Betriebsräte diese Schritte von Anfang an gemeinsam gehen. Wenn die Unternehmen die KI richtig einsetzen würden, hätte das für die Wettbewerbsfähigkeit echte Vorteile.

»Lasst uns Technik so nutzen, dass die Arbeit einfacher wird für die Beschäftigten.«

Was tun die Gewerkschaften, um das Thema KI auch politisch voranzubringen?

KI ist ein Gegenwarts- und ein Zukunftsthema. Es ist noch nicht so in der Fläche angekommen, aber wir Gewerkschaften sind



Illustration: © iStock/Nadezhda Kurbatova

da sehr aufmerksam und involviert. Wir haben unsere Positionen erfolgreich beim „AI Act“ auf europäischer Ebene eingebracht. Mit einer Betriebsvereinbarung lässt sich nicht alles regeln, weil KI dafür zu allumfassend ist, diese Systeme einfach zu mächtig sind.

Wie bewertest Du die aktuelle Situation in Deutschland – ist das Glas halb voll oder doch eher leer?

Das Glas ist halb voll! Der klimaneutrale Umbau, weg von den fossilen Energien, braucht einfach massive Investitionen. Um die möglich zu machen, fordern wir gewerkschaftsübergreifend eine Reform der Schuldenbremse. Nur so können wir die Chance nutzen, Neues entstehen zu lassen, denn dieser Umbau bietet alle Möglichkeiten. Deutschland kann ja alles, was Produkte und Qualifikationen anbelangt, wir haben so kluge Beschäftigte. Die Investitionen müssen zum Teil die Unternehmen bringen, aber wir brauchen auch einen industriepolitischen Plan von der Politik. Die Veränderungen, die gerade stattfinden – das ist schon eine Ausnahmesituation. Die Unternehmen

schaffen das nicht allein, die können nicht alleine eine Wasserstoff- oder Netzinfrastruktur aufbauen. Das erfordert einfach öffentliche Investitionen.

Was muss die Politik jetzt anpacken, damit die Stimmung besser wird?

Die Menschen haben ein Sicherheitsbedürfnis. Sie brauchen Zuversicht, einen Plan, wo es hingehen kann. Sie haben Angst vor sozialem Abstieg, empfinden Ungerechtigkeit. Mit einer guten Investitionspolitik, mit einer gerechten Steuerpolitik und einer geeinten Regierung kann man den Menschen durchaus Zuversicht und Sicherheit geben.

Auch Tarifverträge tragen dazu bei, den Wandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten ...

... ja, Tarifverträge sind ein wichtiger Eckstein bei Veränderungen. In Betrieben, in denen es Betriebsräte und Tarifverträge gibt, herrscht eine andere Ruhe in diesen Veränderungsprozessen. Es gibt eine Basis, von der man ausgehen kann: Wie gestalten wir das weiter? Wie gehen wir mit den erwarteten Veränderungen um? Wir als Tarifpartner gestalten die Transformation auch kreativ, zum Beispiel mit Zukunftstarifverträgen. Wenn man das intelligent spielt, mit Tarifverträgen und einer weiter entwickelten Mitbestimmung, dann sind da ganz große Gestaltungsspielräume, um Arbeitsplätze zu sichern und das ganze Thema rund um die Klimaneutralität zu gestalten. Das A und O ist, die Menschen wirklich mitzunehmen. Das tun wir Gewerkschaften.

Stichwort Kreativität – bei Tesla im brandenburgischen Grünheide seid ihr ganz neue Wege gegangen. Wie ist denn der aktuelle Stand?

Wir sind von Anfang an mit unserem Beratungsbüro ganz in der Nähe präsent gewesen, am Bahnhof „Fangschleuse“ – der hieß übrigens schon vorher so (lacht) – wo die Kolleg*innen aus dem Berliner Bereich ankommen. Wir kommen gut vorwärts. Jetzt gab es Neuwahlen zum Betriebsrat, weil die Beschäftigtenzahl auf über 12.000 angestiegen ist. Die Liste der IG Metall hat mit knapp 40 Prozent die meisten Sitze geholt. Und das trotz massiver Einschüchterungsversuche durch die Arbeitgeber. Unser Ziel ist es, bei Tesla so viele Mitglieder zu haben, dass wir in Richtung Tarifbindung und Tarifvertrag gehen können. In Deutschland gibt es keinen Autohersteller, der nicht tarifgebunden ist, und Tesla soll es auch nicht bleiben.

Was muss die Politik für mehr Tarifbindung tun?

Im geplanten Bundestariftreuegesetz ist vorgesehen, die Auftragsvergabe des Bundes an die Tarifbindung zu koppeln. Uns ist wichtig, dass auch Investitionen und Subventionen in große Firmen und Fabriken an Tarifbindung und Beschäftigungssicherung gebunden werden. Durch die Lücken in der Tarifbindung entgehen dem Staat viele Gelder, die unseren Sozialstaat


sichern können. Auch beim Thema Geschlechtergerechtigkeit sieht man ja, dass es in tarifgebundenen Unternehmen weniger Einkommensunterschiede gibt. Die europäische Mindestlohnrichtlinie schreibt übrigens eine Tarifbindung von 80 Prozent vor – davon sind wir in Deutschland aktuell weit entfernt. Schon deshalb ist das Gesetz wichtig. Wir warten aber nicht auf das Gesetz, sondern arbeiten daran, unsere Basis durch mehr Mitglieder in den Betrieben zu stärken.

»Der klimaneutrale Umbau braucht massive Investitionen.«

Der Mindestlohn ist die absolute Untergrenze der Lohnskala. Wie hoch wäre ein guter Mindestlohn?

Nach Vorgabe der EU muss der Mindestlohn bei 60 Prozent vom Median-Einkommen liegen und das wären Stand jetzt circa 14 Euro. Ich hoffe, dass die Mindestlohnkommission wieder so funktioniert wie sie angedacht war, nämlich dass Arbeitgeber und Gewerkschaften *gemeinsam* einen Vorschlag vorlegen. Und nicht so wie beim letzten Mal, als die Gewerkschaftsseite überstimmt wurde.

Die Gewerkschaften fordern ein Update der Mitbestimmung. Was muss da genau passieren?

Wir haben als DGB und IG Metall ja einen umfassenden Reformentwurf vorgelegt. Kurz zusammengefasst: Die Verhinderung oder Behinderung von Betriebsratswahlen muss strafrechtlich verfolgt werden, als sogenanntes Officialdelikt. Das gehört rein ins Betriebsverfassungsgesetz. Außerdem brauchen die Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht in die Betriebe. Betriebsräte müssen – gerade angesichts der Veränderungen – dringend mehr Rechte erhalten bei strategischen Entscheidungen und der Qualifizierung der Beschäftigten. Wir unterstützen auch eine „Demokratiezeit“ für mehr Kommunikation in den Betrieben. Da kann man Menschen gut mitnehmen und beteiligen. Gerade in diesen Zeiten, wäre es doch gut, so etwas zu haben. 



Christiane Benner ist seit Oktober 2023 Erste Vorsitzende der IG Metall. Die gelernte Fremdsprachenkorrespondentin und Diplom-Soziologin verantwortet die Bereiche Grundsatzfragen/Gesellschaftspolitik, Zielgruppen, die Organisationspolitik, Betriebs- und Mitbestimmungspolitik sowie die

Interne Revision und das Justitiariat der IG Metall.

Foto: © IG Metall/Thomas Pirot

IMPRESSUM:

Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund, Anschrift: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick, Keithstraße 1, 10787 Berlin, Telefon: 030 /240 60-615, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Katrin Münch-Nebel **Redaktion** Dr. Lena Clausen, Sebastian Henneke **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma **Layout** 313.de **Druck** und Vertrieb DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** abo-einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** www.dgb.de/einblicknewsletter **Nachdruck** frei für DGB und Mitgliedsgewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Redaktion. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Redaktion und Autor*innen.





Urteile Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht

DROHUNGEN GEGEN BETRIEBSRÄTE VERBOTEN

Droht der Arbeitgeber Betriebsratsmitgliedern damit, sie abzumachen oder ihr Gehalt zu kürzen, wenn sie an einer Betriebsratssitzung teilnehmen wollen, so kann der Betriebsrat einen Antrag auf Unterlassung beim Arbeitsgericht stellen. Das Gericht kann bei Zuwiderhandlungen auch ein Ordnungsgeld gegen den Arbeitgeber verhängen. **Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss vom 30. August 2023 - 12 TaBV 18/23**

„DIGITAL NATIVE“ BEGRÜNDET ALTERSDISKRIMINIERUNG

Die Formulierung in einer Stellenanzeige „als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der Datengetriebenen PR, des Bewegtbilds ... zu Hause“ deutet auf eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters hin. Denn unter einem „Digital Native“ (zu deutsch: digitaler Eingeborener) wird im allgemeinen Sprachgebrauch eine Person verstanden, die mit digitalen Technologien aufgewachsen ist und in ihrer Benutzung geübt ist. Der Bezug auf die junge Generation überwiegt. **Arbeitsgericht Heilbronn, Urteil vom 18. Januar 2024 - 8 Ca 191/23**

SCHULUNGSANSPRUCH AUCH IM EILVERFAHREN DURCHZUSETZEN

Die Teilnahme an Betriebsratsschulungen kann im einstweiligen Verfügungsverfahren durchgesetzt werden.

Der Fall: Der Betriebsrat eines Textileinzelhandelsunternehmens beantragte in einem einstweiligen Verfügungsverfahren die Freistellung von zwei Betriebsratsmitgliedern zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung sowie die Übernahme der Kosten für die Schulung sowie der Anreise zum Schulungsort. Der Arbeitgeber hat bereits ein neues digitales Kassensystem eingeführt. Die Einführung von Selbstbedienungskassen in den Verkaufsräumen ist geplant und steht bevor. Mit seinen Anträgen hatte der Betriebsrat Erfolg.

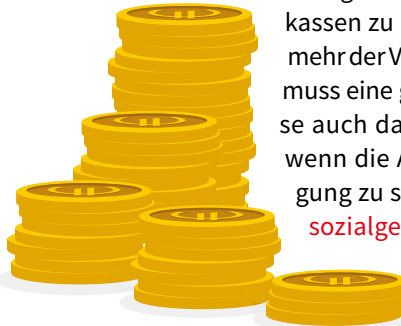
Das Landesarbeitsgericht: Die Schulung zum Thema „Handlungsfelder und Beteiligungsrechte für die betriebliche Interessenvertretung angesichts von Digitalisierung und der Entwicklung des stationären Einzelhandels“ ist als Vertiefungsveranstaltung erforderlich, sofern in dem Betrieb des Arbeitgebers die Einführung der Technik, mit deren Auswirkungen sich die Veranstaltung befasst, beabsichtigt oder (zum Teil) bereits erfolgt ist. Die beiden Betriebsratsmitglieder können an der Schulung teilnehmen. **Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 30. Oktober 2023 - 16 TaBVGa 173/23**

ANSPRUCH AUF NOTEBOOKS FÜR VIDEOSITZUNGEN

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat Tablets oder Notebooks für Betriebsratssitzungen per Videokonferenz zur Verfügung zu stellen. Das gilt auch, wenn alle Betriebsratsmitglieder an den Sitzungstagen in die gleiche Schicht eingeteilt sind. **Landesarbeitsgericht München, Beschluss vom 7. Dezember 2023 - 2 TaBV 31/23**

KRANKENGELD TROTZ VERSPÄTETER MELDUNG

Seit 2021 sind allein die Arztpraxen verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit elektronisch den Krankenkassen zu melden – das muss nicht mehr der Versicherte machen. Daher muss eine gesetzliche Krankenkasse auch dann Krankengeld leisten, wenn die Arztpraxis die Bescheinigung zu spät übermittelt. **Bundessozialgericht, Urteil vom 30. November 2023 - B 3 KR 23/22 R**



HOMEOFFICE:

UNFALLVERSICHERT BEI HEIZKESSELEXPLOSION

Ein Busunternehmer steht unter Unfallversicherungsschutz, wenn er im Homeoffice beim Hochdrehen der Heizung durch eine Verpuffung im Heizkessel verletzt wird.

Der Fall: Der Mann war als selbstständiger Busunternehmer bei der Berufsgenossenschaft pflichtversichert. Er bewohnte ein Haus, dessen Wohnzimmer er als häuslichen Arbeitsplatz (Homeoffice) für Büroarbeiten nutzte. Am Unfalltag hatte der Mann seine Kinder von der Schule abgeholt und arbeitete anschließend an seinem Schreibtisch im Wohnzimmer. Nachdem er festgestellt hatte, dass die Heizkörper im ganzen Haus kalt waren, begab er sich zur Überprüfung der Kesselanlage in den Heizungskeller. Beim Hochdrehen des Temperaturschalters kam es aufgrund eines Defekts der Heizungsanlage zu einer Verpuffung im Heizkessel, in deren Folge er eine schwere Augenverletzung erlitt. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Bundessozialgericht: Es handelt sich um einen Arbeitsunfall. Das unfallbringende Drehen am Temperaturregler seiner Heizung stand in einem sachlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit des Mannes im Homeoffice. Er wollte nicht nur die Privaträume seiner Kinder, sondern auch seinen häuslichen Arbeitsplatz mit höheren Temperaturen versorgen. Die Benutzung des Temperaturreglers war insoweit objektiv unternehmensdienlich und der Heizungsdefekt nicht mehr ein unversichertes Risiko aus dem privaten Lebensbereich. **Bundessozialgericht, Urteil vom 21. März 2024 - B 2 U 14/21 R**

MINDESTDAUER DER EHE FÜR WITWENPENSION ZULÄSSIG

Die Satzung einer Pensionskasse kann folgende Regelung enthalten: Wurde die Ehe mit dem Angestellten innerhalb von drei Monaten vor seinem Tode geschlossen, so wird das Ruhegeld für die Witwe nur dann gewährt, wenn der Tod durch einen Unfall oder eine Berufskrankheit verursacht wurde. Diese Regelung stellt keine unangemessene Benachteiligung dar und ist daher wirksam. **Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 8. November 2023 - 12 Sa 348/23**



Smart Union

Das Leid kenianischer Digitalarbeiter*innen

*Damit KI-Systeme ohne Vorurteile, Hass und Hetze laufen, müssen Menschen sie trainieren. Digitalarbeiter*innen müssen Sprach- und Bildergeneratoren aufzeigen, was zum Beispiel Kinderpornografie oder Völkermord bedeutet. Ein verstörender Job, wie ein kenianischer Gewerkschafter und Aktivist berichtet.*

Ohne ihre Leistungen gäbe es heute keinen KI-Hype. Digitale Arbeiter*innen, die vor allem in Entwicklungsländern angeheuert werden, um KI-Systeme gesellschaftsfähig zu machen. Mophat Okinyi ist Menschenrechtsaktivist und Gewerkschafter. Im Interview mit netzpolitik.org beklagt er die katastrophalen Arbeitsbedingungen für Menschen, die in Subunternehmen für die großen Tech-Konzerne arbeiten. Sie labeln Bilder und Texte, in denen es um Hass, Gewalt und Selbstverletzungen oder gesetzwidrige sexuelle Inhalte wie etwa Pädophilie und Vergewaltigung geht.

Okinyi beleuchtet die bisher wenig bekannte Seite der KI-Welle, die aktuell läuft. Diese abstoßenden Inhalte, mit denen die KI-Systeme trainiert werden, stammen von verschiedenen Online-Plattformen und -Diensten. Sie seien aus den dunkelsten Ecken des Internets zusammengeklaut, die meisten von Dating-Seiten, Pornoseiten, privaten Chatseiten, einige von Online-Unterhaltungen mit KI-Chatbots, einige von Kinderhandelsseiten und anderen Webseiten mit illegalen Inhalten. „Wir haben eine entscheidende Rolle bei der Identifizierung und Entfernung solcher Inhalte gespielt, um die Integrität und Sicherheit von ChatGPT zu wahren, und wir mussten einen psychischen und emotionalen Preis dafür zahlen“, so Okinyi.

Der Gewerkschafter kritisiert: „Viele westliche Nutzer sind sich der Beiträge von Beschäftigten in Ländern wie Kenia zur Entwicklung und Wartung von KI-Systemen vielleicht nicht ganz bewusst. Es ist wichtig, das Bewusstsein für die menschliche Arbeit hinter den KI-Fortschritten zu schärfen und sich für die Anerkennung und faire Behandlung aller beteiligten Personen einzusetzen.“ Oft würden die Endprodukte gefeiert, ohne sich mit ihrer Herkunft zu befassen, und die entscheidende Rolle von Datentrainer*innen und Arbeiter*innen beim maschinellen Lernen wird übersehen. Ohne ihren Beitrag gäbe es aber keine KI-Systeme wie ChatGPT. Für ihren Job werden sie mit Niedriglöhnen abgespeist. Aber ohne sie hätte die Technologie nicht ihre heutige Leistungsfähigkeit erreicht, sagt der Aktivist. Er fordert: „Es gibt keine KI ohne Daten, und die Datenarbeiter sollten genauso respektiert werden wie die KI-Ingenieure.“

www.netzpolitik.org

Gefahr oder Nutzen durch People Analytics?

Daten über Beschäftigte sind ein großes Geschäft – so lautet zumindest das Versprechen von Startups und Unternehmen. Ein Forschungsbeitrag der Hans-Böckler-Stiftung nimmt People Analytics unter die Lupe.

People Analytics nutzt teilweise anonymisierte, teilweise jedoch auch personenbezogene Daten – zum Beispiel, um vorherzusagen, welcher Bewerber oder welche Bewerberin für eine Stelle besonders geeignet ist. Auch Gehaltsdaten können ausgewertet werden, um festzustellen, ob es bei der Bezahlung im Unternehmen gerecht zugeht. Das klingt zunächst harmlos und kann durchaus im Interesse der Beschäftigten sein. Die konkreten Auswirkungen hängen davon ab, wie People Analytics eingesetzt und gestaltet wird, schreiben Forscher*innen in ihrem Beitrag „Autonomer dank Algorithmen? People Analytics aus Perspektive der Selbstbestimmung“ in den WSI-Mitteilungen 1/2024.

So könne beispielsweise ein System zur automatisierten Schichtplanung den Beschäftigten das Gefühl geben, dass ihre Interessen besser berücksichtigt werden, als wenn ein Mensch die Planung vornimmt – wenn die Kriterien nachvollziehbar sind. Ist das System hingegen intransparent oder berücksichtigt es die Wünsche der Beschäftigten nicht, kann das die wahrgenommene Autonomie einschränken. Hier liegt oft das Problem: In vielen Fällen bleibt unklar, wie die im Hintergrund arbeitenden Algorithmen zu ihren Ergebnissen kommen. Selbst Führungskräfte haben oft keinen Einblick.

Fest steht auch: Sensible Arbeitnehmerdaten sind in Deutschland durch das Bundesdatenschutzgesetz besonders geschützt. Zudem unterliegen sie der Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Hier liegt aus Sicht der Forscher*innen auch ein wichtiger Ansatzpunkt: „Die frühzeitige und umfassende Einbindung der Arbeitnehmervertretungen spielt eine wichtige Rolle, denn sie verhandeln die Technologie im Interesse der Beschäftigten.“

www.boeckler.de



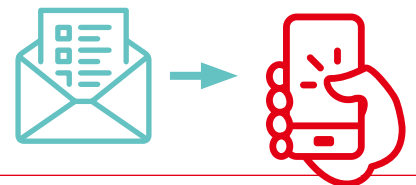
Foto: © DGB/Gordon Welters



einblick newsletter als E-Mail

Immer und überall auf dem neuesten Stand: Hier können Sie den einblick als E-Mail abonnieren.

dgb.de/einblick/einblicknewsletter



Drei Fragen an: Constanze Truschzinski

Du hast Dich erfolgreich für eine starke Demokratie eingesetzt und dafür, dass ein Landrat aus dem demokratischen Spektrum gewählt wird. Wie hat das geklappt?

Wir wollten verhindern, dass die AfD einen Landrat im Saale-Orla-Kreis stellt. Das war ich nicht allein, sondern wir waren Viele, und das ganze demokratische Lager hat zusammengestanden. Wir haben als DGB-Kreisvorstand das Bündnis „Dorfliebe für alle“ unterstützt sowie alle Parteien, Sozialverbände und demokratischen Kräfte. Wir haben deutlich gemacht, dass es keine Lösungen bringt und gefährlich für die Demokratie ist, die AfD zu wählen. Zur Demo am 6. Januar, vor dem ersten Wahlgang, sind mehrere hundert Menschen gekommen, und wir waren mit einem breiten Bündnis vor Ort. Das war ein großer Erfolg. Besonders beeindruckend war, dass wir zum zweiten Wahlgang hin noch einmal drei Prozent mehr Wählerinnen und Wähler mobilisieren konnten. Die Stichwahl hat der CDU-Kandidat dann gewonnen.

In Thüringen steht 2024 die Landtagswahl an. Wie blickst Du auf diese Wahlen?

Ich bin durchaus optimistisch, aber ich weiß: Es wird kreative Wahlkämpfe brauchen, auch mit neuen Methoden. Wir müssen klar ansprechen, was es bedeuten würde, wenn die AfD an die Macht kommt. Wir müssen wachsam sein. Wenn wir der AfD die Macht geben, wenn sie dann am Ruder sind, dann bekommen wir die Demokratie nicht mehr zurück. Das ist das, was mich antreibt.

Welche Rolle spielen Gewerkschaften und der DGB für eine starke Demokratie?

Eine sehr wichtige Rolle, weil die Gewerkschaften außerhalb von den Parteien politische Prozesse anschieben können. Weil sie ganz klar für die Arbeitnehmer*innenrechte eintreten. Als Aufgabe für den DGB und die Gewerkschaften sehe ich, klar zu kommunizieren, dass der Transformationsprozess unerlässlich ist und nicht auf dem Rücken der Arbeiter ausgetragen werden darf. Wir können den Menschen Hoffnung machen, dass Veränderungen etwas Positives sind.

Constanze ist die DGB-Kreisvorsitzende des Saale-Orla-Kreises in Thüringen.

Gelbe Hand verliehen

Kreativ und entschlossen setzen sich junge Menschen im Job gegen Rassismus ein. Dafür sind jetzt einige Projekte und Aktionen mit der „Gelben Hand“ ausgezeichnet worden. Am 20. März verlieh der gewerkschaftliche Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ die Preise in Saarbrücken. Mit dem 1. Preis wurde die Jugend- und Auszubildendenvertretung von Evonik Industries AG am Standort Marl für eine betriebliche Aktion anlässlich der Internationalen Wochen gegen Rassismus ausgezeichnet. Weitere Preise gingen nach Bayern, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Sachsen-Anhalt. Der Wettbewerb wird seit 2005 organisiert, um das Engagement der Jugend in der beruflichen Bildung gegen Rassismus zu würdigen. www.gelbehand.de