

einblick

Gewerkschaftlicher Info-Service Nr. 12/01 — Dezember 2021/Januar 2022

Jetzt in die Zukunft investieren – trotz Schuldenbremse

Klimawandel, Digitalisierung, Globalisierung, eine alternde Gesellschaft und zuletzt Corona – all das sorgt für große Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft. Um die Herausforderungen zu stemmen, braucht es massive öffentliche Investitionen.



› AUFBRUCH JETZT ‹

Große Herausforderungen treffen Investitionsstau – das ist die Situation in Deutschland 2021. Um Wirtschaft und Gesellschaft zu modernisieren, die Klimaziele zu erreichen und den sozialen Zusammenhalt zu fördern, müssen Bund, Länder und Kommunen endlich in die Zukunft investieren.

Ein umfangreiches Investitionsprogramm in der Größenordnung von zusätzlich mindestens 50 Milliarden Euro pro Jahr über die nächsten zehn Jahre ist nötig – und auch möglich. Wenn die Mittel klug und nachhaltig investiert werden, kann Deutschland sich klimaneutral entwickeln und gleichwertige Lebensverhältnisse schaffen. Das fördert auch den sozialen Ausgleich und dient der Geschlechtergerechtigkeit.

› DAS IST GEPLANT ‹

SPD, Grüne und FDP nennen in ihrem Koalitionsvertrag keine konkreten Zahlen. Aber auch sie wollen in Klimaschutz, Digitalisierung, Bildung und Forschung investieren und rufen ein „Jahrzehnt der Zukunftsinvestitionen“ aus. Allerdings konnte sich die Koalition nicht dazu durchringen, die Schuldenbremse investitionsfreundlich zu reformieren. Das wäre die einfachste, transparen-

teste und sicherste Lösung gewesen, um ausreichend kreditfinanzierte Investitionen zu ermöglichen. Stattdessen wählt sie einen komplizierteren Weg und kündigt eine Vielzahl von Maßnahmen an, um den Finanzierungsspielraum im Rahmen der Schuldenbremse zu erhöhen.

Wichtig ist: Die notwendigen zusätzlichen Investitionen müssen in jedem Fall kommen. Wenn einzelne Finanzierungsideen des Koalitionsvertrags nicht funktionieren, müssen andere Wege zur Kreditfinanzierung gewählt werden. Die Zukunft darf nicht unter Finanzierungsvorbehalt stehen!

› IDEEN SIND DA ‹

Der DGB begrüßt das Vorhaben, die Finanzierungsmöglichkeiten öffentlicher Unternehmen wie der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben und der Bahn AG zu verbessern, um dadurch mehr Investitionen in die Bahninfrastruktur und den Wohnungsbau zu ermöglichen.

Gut ist auch, dass die Koalition einige Jahre später damit anfängt, die Corona bedingt aufgenommen Staatsschulden zu tilgen und sich nun 30 anstatt 20 Jahre Zeit für die Rückzahlung lässt. Das ist nicht so viel, wie die vom DGB geforderten 50 Jahre, schafft aber vor allem in den nächsten Jahren Spielraum und mindert den Konsolidierungsdruck.

Zahlreiche Zukunftsinvestitionen sollen wohl über den Energie- und Klimafonds (EKF) getätigt werden. Dazu soll der Fonds mit Geldern aufgestockt werden, die aus nicht genutzten Krediten des Jahres 2021 stammen. Hinzu kommt: Wenn Mittel aus dem EKF oder ähnlichen „Sondervermögen“ abfließen, soll das laut Koalitionsvertrag künftig nicht mehr relevant für die

Schuldenbremse sein. Dafür fallen jetzt die Einzahlungen in das jeweilige Sondervermögen unter die Schuldenregel. Bislang war es umgekehrt. Da die Schuldenbremse im kommenden Jahr noch ausgesetzt ist, könnten auch 2022 eventuell neue krisenbedingte Kredite für eine Stärkung des EKF sorgen. In den darauffolgenden Jahren könnten die Mittel des Fonds dann für Zukunftsinvestitionen eingesetzt werden.

In den Kommunen ist der Investitionsstau mit 150 Milliarden Euro enorm. Damit sie die Zukunft gestalten können, sollen laut Koalitionsvertrag Bund und Länder einmalig übermäßige Altschulden übernehmen, wie es auch der DGB fordert.

Kritisch ist – neben der Rückkehr zur Schuldenbremse 2023 – unter anderem, dass Ausgabenkürzungen angekündigt und intransparente Öffentlich-Private Partnerschaften in Betracht gezogen werden.

› DAS FEHLT ‹

Der Koalitionsvertrag hat die Chance verpasst, das Steuersystem gerechter zu machen. Genau das wäre notwendig, um die Staatseinnahmen dauerhaft zu stabilisieren, mehr Geld in Investitionen und den Öffentlichen Dienst zu lenken, sowie Gering- und Normalverdienende zu entlasten.

Weder ein gerechterer Einkommenssteuertarif, noch eine Vermögensteuer wird angegangen. Nicht einmal zu einer Reform der Erbschaftssteuer konnte sich die Ampel-Koalition durchringen. Obwohl die bisherige Ausgestaltung mit den enormen Ausnahmeregelungen regelmäßig die größte Steuersubvention im Subventionsbericht der Bundesregierung ist, Milliarden kostet und die Vermögensungleichheit verschärft.

DER DGB FORDERT

- Zusätzliche öffentliche Investitionen von gut 50 Milliarden Euro pro Jahr für zehn Jahre
- Eine Aufstockung und bessere Bezahlung des öffentlichen Personals und einen starken Sozialstaat
- Ein gerechtes Steuersystem für einen handlungsfähigen Staat

Perspektiven schaffen: Ausbildungsgarantie jetzt!

Die Aussicht ist düster: Immer weniger junge Menschen finden einen Ausbildungsplatz. Die Corona-Pandemie hat die Probleme massiv verstärkt. Die DGB-Jugend fordert deswegen eine Garantie für Jugendliche, die eine Ausbildung beginnen wollen.

► DIE LAGE IST SCHLECHT ◀

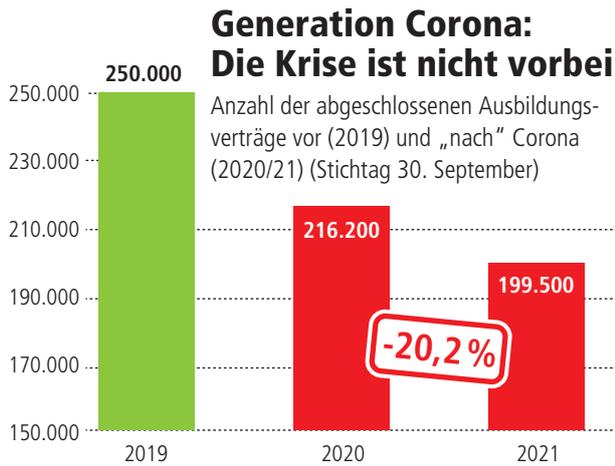
Es droht eine „Generation Corona“ – der Ausbildungsmarkt steckt in einer tiefen Krise, und die Probleme haben in den letzten zwei Jahren enorm zugenommen. Für den DGB ist klar: Niemand darf verloren gehen.

Viel weniger junge Menschen können eine Ausbildung anfangen: Nach dem großen Einbruch 2020 – minus 13,5 Prozent –, gab es auch 2021 keine Erholung. Im Gegenteil, die Anzahl der Ausbildungsverträge ist noch einmal um 7,7 Prozent zurückgegangen. Im Vergleich zum Ausbildungsjahr vor Corona (2019) beträgt der Rückgang also 20,2 Prozent. DGB-Bundesjugendsekretär Kristof Becker warnt: „Der Ausbildungsmarkt hat sich in diesem Jahr nicht erholt. Das bekommen die jungen Menschen deutlich zu spüren“.

Auch die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze ist durch Corona eingebrochen. Bis zum 30. September 2021 standen insgesamt 19000 weniger Ausbildungsplätze als im Vorjahreszeitraum (minus 3,6 Prozent) zur Verfügung. Bereits 2020 gab es ein Minus von 7,3 Prozent. Es geht also massiv Substanz verloren und das, obwohl bereits vor der Krise über 80 Prozent der Betriebe nicht ausgebildet haben. Die Folge: Hunderttausende Jugendliche, die mit einer Ausbildung ins Berufsleben starten wollten, werden

DER DGB FORDERT

- Ausbildungsplatzgarantie für junge Menschen
- Fachkräftemangel entgegenwirken
- umlagefinanzierter Zukunftsfonds, in den die Betriebe einzahlen
- Digitalisierungs- und Finanzierungsoffensive für Berufsschulen
- unbefristete Übernahme im selben Betrieb nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung



Quelle: Arbeitsagentur Ausbildungsmarktbilanz 2019, 2020, 2021 © DGB-einblick 12/2021 / CC BY 4.0

Im Vergleich zum Ausbildungsjahr vor der Coronakrise sind über 50 000 Ausbildungsplätze verloren gegangen.

in Übergangsmaßnahmen „geparkt“ – ihre beruflichen Perspektiven sind ungewiss.

Und das ist nur die Spitze des Eisbergs, denn nicht alle Jugendlichen melden sich bei der Bundesagentur für Arbeit. Auch hier gab es seit 2019 einen massiven Rückgang. Sie bleiben in der Statistik unberücksichtigt. „Die reale Situation ist also noch gravierender, als es die Zahlen vermuten lassen“, kritisiert Becker.

Fakt ist: Es gibt nicht genügend Ausbildungsplätze für alle, die eine Ausbildung machen wollen. Damit deutet sich an, dass die berufliche Bildung mit einem schweren und dauerhaften Verlust aus der Corona-Krise gehen wird. Für die berufliche Zukunft junger Menschen bedeutet das nichts Gutes. Zugleich führt dies zu einem Fachkräfteverlust von erheblichem Ausmaß.

► JETZT HANDELN! ◀

Der DGB fordert eine gesetzliche Ausbildungsgarantie für alle jungen Menschen, die nach einem Ausbildungsplatz suchen. Die Garantie soll im

Sozialgesetzbuch III verankert und damit Teil der staatlichen Arbeitsmarktförderung werden. Junge Menschen sollen so die Möglichkeit haben, einen anerkannten Ausbildungsberuf zu erlernen. Die Vermittlung in eine reguläre betriebliche Ausbildung muss dabei Vorrang haben.

Aber: Eine Garantie auf Ausbildung nützt nichts, wenn es keine Ausbildungsplätze gibt, um sie zu erfüllen. Hier kommt die gerechte Finanzierung der Ausbildungsplätze ins Spiel.

► GERECHT FINANZIEREN ◀

Damit alle interessierten Jugendlichen einen Ausbildungsplatz erhalten, muss die Ausbildungsplatzgarantie solidarisch finanziert werden. Hier sind die Betriebe in der Pflicht, deren zukünftige Fachkräfte ausgebildet werden. Deshalb muss es einen umlagefinanzierten Zukunftsfonds geben, in den alle Betriebe solidarisch einzahlen, und aus dem betriebliche Ausbildungsplätze bezahlt werden. Ein solcher Fonds würde auch die Ausbildungsleistung von engagierten Betrieben honorieren, indem sie einen Ausgleich für ihren Einsatz erhalten. Nur so lassen sich ausreichend Ausbildungsplätze schaffen und der Fachkräftemangel abmildern.

🔍 AUF EINEN BLICK

- Die Forderungen der DGB-Jugend an die Politik gibt's hier: www.jugend.dgb.de/-/HpK
- Das sagt DGB-Bundesjugendsekretär Kristof Becker zur Ausbildungssituation 2021: www.jugend.dgb.de/-/HqQ

IMPRESSUM Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund **Anschrift** DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick/ Gegenblende, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Telefon: 030/240 60-615, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Manuela Conte **Redaktion** Dr. Lena Clausen **Redaktionelle Mitarbeit** Sebastian Henneke, Luis Ledesma **Layout** zang.design **Infografik** Klaus Niesen **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 AutorIn.

„Wir brauchen und wir wollen Veränderung“

Die Zukunft entscheidet sich jetzt – das spüren die Beschäftigten in der Industrie deutlich. Politik und Wirtschaft müssen sich jetzt den großen Zukunftsaufgaben stellen. Für den IG BCE-Vorsitzenden **Michael Vassiliadis** ist klar: Die Gewerkschaften müssen und werden vorangehen.

„Vorwärts nach weit“ – dafür steht bekanntlich, zumindest wenn es nach dem Dadaisten Kurt Schwitters geht, der Name Hannover. Insofern war die niedersächsische Landeshauptstadt, die gleichzeitig Sitz der IG BCE ist, genau die richtige Wahl für unseren 7. Ordentlichen Gewerkschaftskongress. Denn im Kern ging es auch den 400 Delegierten darum, für ihre Gewerkschaft die strategischen und konzeptuellen Weichenstellungen für eine ganze Dekade vorzunehmen – mutig, konstruktiv und kreativ.

Unsere Kolleginnen und Kollegen wissen genau, dass zu Beginn dieses Jahrzehnts die Grundlagen für die gute Industriearbeit der Zukunft gelegt werden. Sie wissen, dass diese neue Zeit mehr Solidarität, mehr Gerechtigkeit und mehr sozialen Fortschritt braucht. Wir brauchen und wir wollen Veränderung.

Dazu wurden auf dem Kongress Hunderte Ideen formuliert. Es ist nun an uns, sie umsetzen und womöglich gegen Widerstände durchzusetzen. Wir wollen die Chance – und nicht das Risiko. Das ist die Aufbruchstimmung, die wir in die IG BCE-Branchen mit ihren 1,1 Millionen Beschäftigten tragen werden. Denn sie sind es, die im Zentrum der industriellen Transformation stehen – und damit vor einer Zeit der Unsicherheit.

Das Neue darf nicht irgendwo entstehen. Es muss hier entstehen.

Natürlich verdienen unsere Kolleginnen und Kollegen dank breiter Branchenabdeckung unserer Tarifverträge und hohem Organisationsgrad in der Regel vergleichsweise gut. Aber die Beschäftigten in den energie- und rohstoffintensiven Industrien stehen vor einer Phase des radikalen Wandels. Für uns beginnen die Bereitschaft und die Möglichkeit unserer Mitglieder, sich auf ihn einzulassen, mit sozialer Sicherheit, mit einer Perspektive für Gute

Arbeit und ein gutes Leben. Das steht im Zentrum unseres gewerkschaftlichen Handelns.

Den Wandel fair gestalten. Das stand nicht nur im Zentrum des Kongresses und des direkt anschließenden bundesweiten Aktionstages mit Tausenden Teilnehmenden. Es wird auch die große Zukunftsaufgabe der IG BCE sein – und nicht nur ihre. Eine gut gemachte Transformation könnte das größte Modernisierungs- und Standortsicherungsprogramm der deutschen Industrie seit Jahrzehnten werden. Diese Frage entscheidet sich aber jetzt, in dieser Dekade. Unsere ganze Aufmerksamkeit muss sich darauf richten, dass das Neue nicht irgendwo entsteht. Es muss hier entstehen. Dafür braucht das Land eine Investitions- und Technologieoffensive in ungekanntem Ausmaß.

Wir DGB-Gewerkschaften fordern deshalb schon länger ein auf zehn Jahre angelegtes Infrastrukturpaket von 460 Milliarden Euro. Wir in der IG BCE sind überzeugt davon, dass es darüber hinaus eines 120 Milliarden Euro schweren Transformationsfonds bedarf, um klimagerechte Projekte der Industrie anzuschieben. Das lange Leben von der Substanz hat tiefe Spuren in unserem Gemeinwesen hinterlassen. Und die Transformation werden wir nicht schnell genug in Gang bringen, wenn wir nur auf die Unternehmen warten.

Wir müssen aber auch Kernfragen von Guter Arbeit wieder aufrufen. Ein Beispiel: Von Jahr zu Jahr wächst die Arbeitsverdichtung in der Industrie. Von Jahr zu Jahr wachsen die Burn-out-Zahlen. Das ist ein Alarmsignal. Viele Beschäftigte fühlen sich mittlerweile ausgepresst wie die sprichwörtliche Zitrone. Das liegt an einer unzureichenden Personalbemessung in den Betrieben.

Die IG BCE wird sich in ihren Branchen dafür einsetzen, dass diese Frage künftig der qualifizierten Mitbestimmung unterliegt – Personalmanager*innen und Betriebsräte also auf Augenhöhe über das sprechen, was an Personal für die jeweilige Aufgabe nötig ist. Wenn sich die Arbeitgeber dem verweigern, werden wir die Debatte in die Betriebe tragen.

Überhaupt: die Arbeitgeber. Immer mehr von ihnen verabschieden sich aus der Tarifbin-



dung. Das ist nicht nur ein fundamentaler Angriff auf Sozialstaatlichkeit, Beschäftigtenrechte und Gewerkschaften. So lässt sich auch Transformation nicht verantwortungsvoll und kooperativ gestalten. Sie schaden sich am Ende selbst. Das dürfen wir nicht durchgehen lassen. Wir brauchen bei der Tarifbindung endlich die Kehrtwende.

Gewerkschaften gehören ins Zentrum der Veränderung, nicht an den Rand.

Die neue Bundesregierung muss ernst machen damit, sie zu stärken. Es ist seit Jahren klar und nachgewiesen, dass alle von Tarifverträgen profitieren – Beschäftigte, Unternehmen und Gesellschaft. Deshalb muss Tariffucht ernsthaft bekämpft werden. Wir fordern eine Strategiekonferenz zur Tarifbindung zwischen der neuen Bundesregierung und den Sozialpartnern. Sowohl öffentliche Aufträge als auch Fördergelder für Unternehmen in der Transformation dürfen nur noch an tarifgebundene Betriebe gehen.

Doch es genügt nicht, dem Staat zu rufen. Wir Gewerkschaften müssen an unserer eigenen Relevanz arbeiten. Wir müssen gesellschaftliche Debatten schneller aufnehmen und Lösungen anbieten, die eine Mitgliedschaft auch für neue Generationen und Zielgruppen attraktiv macht. Wir müssen gemeinsam mit den Betriebsräten Treiber und Ideengeber eines sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Aufbruchs sein, den dieses Land zweifelsohne braucht. Gewerkschaften gehören ins Zentrum der Veränderung, nicht an den Rand. Davon profitieren nicht nur unsere Mitglieder, davon profitiert die Gesellschaft als Ganzes. Gehen wir die Herausforderung gemeinsam an. Streben wir „vorwärts nach weit“!



who is new

HENRIETTE NEUMANN verstärkt seit 1. November die Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik beim DGB-Bundesvorstand. Sie ist Referentin für Allgemeine Wirtschaftspolitik, Marktregulierung und Verteilungspolitik.

JULIA HOFFMANN ist seit 15. November Teil der Online-Redaktion beim DGB-Bundesvorstand. Zuvor war sie für die Naturfreunde, Jungle World und ver.di tätig.

SANDRO WITT leitet seit 15. November das Projekt „Initiative für betriebliche Demokratiekompetenz“ in der Grundsatzabteilung beim DGB-Bundesvorstand. Zuvor war er seit 2013 stellvertretender Vorsitzender des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen.

BETRIEBSRÄTE: AUSGEZEICHNETES ENGAGEMENT

Standort gesichert, Jobs erhalten, Zukunftskonzept entwickelt – für sein Engagement und den Tarifvertrag „Fabrik der Zukunft“ hat der Betriebsrat der Hauni Maschinenbau GmbH den Betriebsrätepreis 2021 in Gold erhalten. Die Preise wurden Mitte November im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetags 2021 in Bonn verliehen. Den Preis in Silber verlieh die Jury dem Betriebsrat des Klinikums Peine. Die betrieblichen Interessenvertreter*innen konnten durch ihren Einsatz eine Rekommunalisierung und somit die Standortsicherung erreichen. Der Konzernbetriebsrat des Start-ups und Energie-

dienstleisters G+E GETEC Holding aus Magdeburg erhielt für die Einführung eines einheitlichen Zeiterfassungssystems den Betriebsrätepreis in Bronze. Der Sonderpreis „Digitalisierung“ ging an den Konzernbetriebsrat von IBM für seine Betriebsvereinbarung zu Einführung und Nutzung von Künstlicher Intelligenz. Den Sonderpreis „Innovative Betriebsratsarbeit“ erhielt das Gremium Finzelberg, Andernach für sein Maßnahmenpaket zum Schutz der Belegschaft vor Covid-19 und ein neues Schichtmodell. Mit dem Sonderpreis „Zukunftssicherung“ wurde der Betriebsrat von WMF ausgezeichnet.

DGB

ZUKUNFT GESTALTEN WIR.

DGB-Bundeskongress

„Zukunft gestalten wir“ ist das Motto des 22. Parlaments der Arbeit. Vom 8.-12. Mai 2022 stellen 400 Delegierte aus den acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB im Hotel Estrel in Berlin die Weichen für die inhaltlichen Schwerpunkte der nächsten vier Jahre und wählen die Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie die Revisionskommission. Der Vorschlag des DGB-Bundesvorstandes für die Tagesordnung wird ab dem 10. Februar 2022 auf der Website veröffentlicht. www.bundeskongress.dgb.de



LIEFERDIENSTE: KAMPF UM ARBEITNEHMERRECHTE

Digitale Essens-Lieferdienste gehören vielerorts mittlerweile zum Straßenbild. Doch ihre Beschäftigten arbeiten oft unter miesen Bedingungen. Bei Gorillas in Berlin regt sich nun Widerstand gegen Ausbeutung. Zudem macht eine Entscheidung des Berliner Arbeitsgerichts Hoffnung.

Gorillas ist ein 2020 gegründeter Lieferdienst aus Berlin, der in mehreren deutschen Großstädten aktiv ist. Das Start-up wirbt damit, Lebensmittel und andere Supermarktwaren innerhalb von zehn Minuten zu liefern. Bestellungen lassen sich einfach per App aufgeben. Dahinter steht ein System von zahlreichen Warenhäusern in den Innenstädten, in denen Angestellte die Bestellungen verpacken. Fahrradkurier*innen, sogenannte Rider, fahren sie dann zum Ziel – alles innerhalb von Minuten. Der Konzern ist seit seiner Gründung enorm gewachsen, lieferte in den letzten sechs Monaten 4,5 Millionen Bestellungen aus und sicherte sich kürzlich fast eine Milliarde Dollar Finanzierung.

Ausbleibende Löhne, mangelhafte Ausrüstung

Bei den Gorillas-Ridern kommt vom Umsatz wenig an. Seit Monaten protestieren sie für bessere Arbeitsbedingungen. Die Liste der Vorwürfe ist lang, schreibt *netzpolitik.org*: ausbleibende Löhne, mangelhafte Ausrüstung, zu kurze Pausen, fehlende Sozialversicherung. In Berlin streikten die Beschäftigten immer wieder, blockierten Warenlager, und organisierten Demonstrationen.

Anfang Oktober feuerte das Start-Up zahlreiche Arbeiter*innen ohne Vorwarnung, laut *netzpolitik.org* in einigen Warenlagern fast die gesamte Belegschaft. Grund sei die angebliche Beteiligung an „illegalen Streiks“ gewesen. Viele der Betroffenen wehren sich vor Gericht, dutzende Klagen laufen noch. Auch die Gründung von Betriebsräten sollte offenbar erschwert werden, etwa durch den Plan, ein Franchise-Modell aufzubauen. Die Warenlager würden so als eigenständige Unternehmenseinheiten betrieben werden. Laut Martin Bechert, dem Anwalt einiger Rider, habe die Zerstückelung des Unternehmens zur Folge, dass die Interessensvertretung der einzelnen Kurier*innen keine Chance auf Organisation habe.

Betriebsratswahlen dürfen stattfinden

Doch es gibt auch gute Nachrichten: So hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden, dass Betriebsratswahlen wie geplant Ende November erfolgen können. Zwar habe es möglicherweise Fehler bei dem Wahlverfahren gegeben, diese reichten aber nicht aus für eine Unterbrechung der Wahl, erklärte das Gericht.

BUCHTIPP: KÜNSTLICHE INTELLIGENZ IN DER ARBEITSWELT

*Künstliche Intelligenz (KI) stellt Herausforderungen an Arbeitgeber, Betriebsräte und Beschäftigte: Wer legt fest, was und wie viel Maschinen in der Arbeitswelt selbstständig lernen? Wer überwacht die Systeme? Wo gibt es ethische Grenzen? Ex-ver.di-Vorstand **Lothar Schröder** und die Mitbestimmungsexpertin **Petra Höfers** haben ein umfassendes Praxishandbuch über KI in der Arbeitswelt geschrieben. GewerkschafterInnen können das Buch vorbestellen und sich einen Rabatt sichern.*



KI-Systeme haben sensorische Fähigkeiten, die die menschlichen bei weitem übersteigen. Dadurch, dass Maschinen dazu lernen, verändern sie sich fortlaufend. Sie beschleunigen Prozesse im Betrieb und haben die Fähigkeiten Daten zu analysieren und zu nutzen, in einer Geschwindigkeit, bei der Menschen nicht mithalten können. Dieses Szenario birgt riesiges Potenzial, aber auch eine Menge rechtlicher, sozialer und ethischer Fragen.

Praxishandbuch bietet Orientierung

Lothar Schröder und Petra Höfers gehen diesen verschiedenen Facetten nach. In ihrem Praxishandbuch, das voraussichtlich im Dezember 2021 erscheint, geben sie Betriebsräten, Gewerkschafter*innen und Beschäftigten einen umfassenden Blick auf das gesamte Thema Künstliche Intelligenz. Der Ratgeber soll dabei helfen, sich zu orientieren. Er bietet Checklisten und Prüffragen zur Gestaltung von KI-Systemen in den Betrieben und Verwaltungen. Er vermittelt zudem Qualitätsfaktoren und Vorgehensmodelle.

Recht und Ethik

Das Wesen von KI-Anwendungen wird anschaulich erläutert und technische, ethische und soziale Zusammenhänge werden verständlich gemacht. Die Autor*innen bieten einen Regulierungsrahmen für KI, der die verschiedenen Aspekte und Interessensgruppen im Dialog zusammenführt. Sie nehmen menschliche Werte zum Maßstab für künstliche Intelligenz und geben Orientierung sowohl in den Rechtsgrundlagen wie auch in der Ethik. Die Empfehlungen helfen dabei sich zu informieren, Gestaltungsaspekte zu priorisieren, KI-Systeme zu klassifizieren, Mitbestimmungskonzepte zu operationalisieren und mit lernenden Maschinen zu experimentieren.

Lothar Schröder, Petra Höfers: KI Lagom – Die gute Balance zwischen künstlicher Intelligenz und menschlichen Werten. Bund-Verlag. Erscheint voraussichtlich im Dezember 2021

Bestellschein für Gewerkschafter*innen unter:
www.gegenblende.dgb.de/-/b23



SmartUnion: Daten, Technik, Social Media 2022

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

ABLEHNUNG DER MASKENPFLICHT BEGRÜNDET KÜNDIGUNG

Lehnt ein Lehrer die vorgeschriebene Mund-Nasen-Bedeckung ab, so kann dies eine Kündigung rechtfertigen.

Der Fall: Der Lehrer einer brandenburgischen Schule hatte in E-Mails an die Elternvertreterin die Maskenpflicht für Kinder als Nötigung, Kindesmissbrauch und Körperverletzung bezeichnet und sich geweigert, im Schulbetrieb einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Hierzu legte er nach mehrfacher Aufforderung ein im Internet erworbenes Attest eines österreichischen Arztes vor. Seine Klage gegen die ausgesprochene Kündigung hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die Kündigung ist aufgrund der Äußerungen gegenüber der Schulleitersprecherin in E-Mails an diese gerechtfertigt. Eine E-Mail enthielt neben Ausführungen zur allgemeinen Bewertung der Maskenpflicht in der Schule („bin ich der Meinung, dass diese „Pflicht“ eine Nötigung, Kindesmissbrauch, ja sogar vorsätzliche Körperverletzung bedeutet“) auch die Aufforderung an die Eltern, mit einem vorformulierten zweiseitigen Schreiben gegen die Schule vorzugehen. Das Land mahnte ihn ab, er müsse mit einer Kündigung rechnen, wenn er nicht von seinem Verhalten Abstand nehme. Im Folgenden hat der Lehrer jedoch mit einer erneuten Erklärung per E-Mail gegenüber der Elternvertreterin und weiteren Stellen an seinen Äußerungen festgehalten. Als weiterer Kündigungsgrund gilt die beharrliche Weigerung des Lehrers, im Schulbetrieb einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen. Das dann vorgelegte, aus dem Internet bezogene Attest eines österreichischen Arztes rechtfertigt keine Befreiung.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 7. Oktober 2021 – 10 Sa 867/21

ELEKTRONISCHE SIGNATUR MACHT BEFRISTUNG UNWIRKSAM

Nach dem Gesetz muss die Befristung eines Arbeitsvertrages schriftlich vereinbart werden. Ist das nicht der Fall, gilt der Arbeitsvertrag als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine einfache elektronische Signatur genügt nicht dem Schriftformerfordernis.

Arbeitsgericht Berlin,
Urteil vom 28. September 2021 – 36 Ca 15296/20

ARBEITSZEUGNIS OHNE PRIVATE WÜNSCHE

Beschäftigte, deren Leistung und Verhalten im Arbeitszeugnis mit „gut“ bewertet worden ist, haben keinen Anspruch auf Bescheinigung des Bedauerns über ihr Ausscheiden, schon gar nicht auf die Steigerung „wir bedauern sehr“. Es besteht auch kein Anspruch darauf, dass (gute) Wünsche für die private Zukunft in die Schlussformel eines Endzeugnisses aufgenommen werden.

Der Fall: Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung verlangte die Arbeitnehmerin ein qualifiziertes Endzeugnis mit folgender Schlussformel: »Frau [...] verlässt unser Unternehmen auf eigenen Wunsch, was wir sehr bedauern. Wir bedanken uns für die stets gute Zusammenarbeit und wünschen Frau [...] beruflich wie privat alles Gute und viel Erfolg.« Die Klage gegen die Weigerung des Arbeitgebers hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die Arbeitnehmerin hat keinen Anspruch auf eine Bescheinigung eines Bedauerns bei nur einer guten Verhaltens- und Leistungsbewertung. Die Bedauernsformel ist bei einer nur guten Bewertung, wie sie hier vorliegt, nicht üblich. Darüber hinaus begehrt die Arbeitnehmerin nicht lediglich eine Bescheinigung darüber, dass der Arbeitgeber ihr Ausscheiden bedauere, sondern sogar in der gesteigerten Form des „sehr bedauern“. Eine Schlussformel darf jedoch nicht im Widerspruch zum sonstigen Zeugnisinhalt stehen und diesen nicht relativieren. Dies wäre bei der gesteigerten Bedauernsformel bei einer nur guten Bewertung aber der Fall. Die geforderten Wünsche für die private Zukunft kann die Arbeitnehmerin auch nicht einfordern. Das Arbeitszeugnis dient dem beruflichen Fortkommen, die Schlussformel erstreckt sich deshalb nur auf die berufliche Zukunft oder allgemein auf die Zukunft des Arbeitnehmers.

Landesarbeitsgericht München,
Urteil vom 15. Juli 2021 – 3 Sa 188/21

Massenentlassung:

AUCH KRANKHEITSBEDINGTE KÜNDIGUNGEN SIND ANZEIGEPFLICHTIG

Die Pflicht des Arbeitgebers, eine Massenentlassung vorab bei der Bundesagentur für Arbeit anzuzeigen, besteht nicht nur bei betriebsbedingten Kündigungen. Auch wenn eine Vielzahl von Mitarbeitern verhaltensbedingt oder wegen langer Krankheitszeiten gekündigt werden soll, ist die Anzeige vorgeschrieben. Unterbleibt sie, sind die Kündigungen unwirksam.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Urteil vom 15. Oktober 2021 – 7 Sa 405/21