

Internationaler Frauentag: Wandel ist weiblich

Im März stehen der Internationale Frauentag und der Equal Pay Day auf der Agenda. Zeit, um einen Blick auf die Gleichstellung am Arbeitsmarkt und die gleichstellungspolitischen Ziele des DGB zu werfen.

Die Pandemie, die Digitalisierung und der Kampf gegen den Klimawandel verändern die Arbeitswelt. Diese Transformation wirkt sich auch auf Frauen und ihre Jobs aus. Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften setzen sich dafür ein, dass Frauen an diesem Wandel gleichberechtigt teilhaben und selbstbestimmt arbeiten und leben können.

Dabei hinderlich sind niedrig bezahlte Jobs, Beschäftigung in Teilzeit und ohne soziale Absicherung, sprich: Minijobs. Sie ersetzen oft reguläre Arbeitsverhältnisse und werden für Frauen zur Teilzeitfalle. Die nun geplante Ausweitung der Minijob-Grenze auf 520 Euro, lehnt der DGB deswegen ab. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack macht deutlich: „Die Ausweitung der Minijobs spottet jeder gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt.“ Der DGB fordert von der Politik, Minijobs ab dem ersten Euro voll in die Sozialversicherung einzubeziehen. So könnten sie besonders Frauen bessere Chancen auf eine eigenständige, sozial abgesicherte Existenzsicherung bieten und damit für eine bessere Rente sorgen. Auch von der geplanten Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro würden überdurchschnittlich Frauen profitieren.

In frauendominierten Berufen liegt das Risiko bei 70 Prozent, dass Tätigkeiten durch die Digitalisierung künftig wegfallen. Gleichzeitig



Die DGB-Frauen rufen alle Beschäftigten zur Teilnahme an den Betriebsratswahlen auf

haben Frauen schlechtere Chancen, Weiterbildungen wahrzunehmen. In der Pandemie mussten gerade Mütter ihre Teilnahme häufiger absagen. Deswegen sind familienfreundliche Angebote und eine Frauenquote für die Weiterbildung wichtig.

➤ NEUE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ◀

Die neue Bundesregierung sollte die nächsten Jahre dafür nutzen, um Zeit, Geld und Macht fair zu verteilen. Dabei muss die Politik die Perspektiven und Bedürfnisse von Frauen einbeziehen. Elke Hannack sagte dazu: „Mit einem Gleichstellungs-Check für künftige Gesetze müssen alle Ministerien in die Pflicht genommen werden, bei ihren Vorhaben immer auch die unterschiedlichen Perspektiven und Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern zu beachten“. Das bedeutet, auch bei klimapolitischen und digitalen Planungen die Gleichstellung als Querschnittsaufgabe mitzudenken.

➤ IM JOB UND PRIVAT ◀

Gerade die Corona-Pandemie hat traditionelle Rollenmuster wieder verstärkt: Eine aktuelle Befragung des WSI zeigt, dass im Januar 2022 fast 20 Prozent der Mütter ihre Arbeitszeit reduziert haben. Bei den Vätern waren es 6 Prozent. Während es sich bei den Müttern um den höch-

ten Wert seit dem ersten Lockdown im Frühjahr 2020 handelt, ist die Zahl bei den Vätern seitdem deutlich gesunken.

Eine wichtige Stellschraube für mehr Erwerbstätigkeit von Frauen ist die partnerschaftliche Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit. Der DGB erwartet von der Politik Maßnahmen, um dies zu erleichtern. Hierzu gehören Verbesserungen beim Elterngeld und eine bezahlte Vaterschaftsfreistellung rund um die Geburt eines Kindes. Damit erwerbstätige Mütter und Väter sich auf eine qualitativ hochwertige Betreuung ihrer Kinder verlassen können, muss die Kinderbetreuung quantitativ und qualitativ ausgebaut werden.

Auch „Gutscheine“ für haushaltsnahe Dienstleistungen – wie Haushalts-, Reinigungs- und Betreuungstätigkeiten – können Familien entlasten. Nach den Vorschlägen des DGB könnten ihnen so bis zur Hälfte der Kosten erstattet werden. Zudem könnten in den Privathaushalten so bis zu 1,5 Millionen sozialversicherungspflichtige Jobs entstehen – auch für Frauen.

DER DGB FORDERT

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Minijobs sozial absichern
- Soziale und personenbezogene Dienstleistungen besser anerkennen und bezahlen
- Gleichstellungs-Check für Gesetze
- Gleiche Chancen in der digitalen Arbeitswelt
- Familienfreundliche Weiterbildungsangebote
- Frauenquote für Weiterbildungen

🔍 AUF EINEN BLICK

- Alle Infos der DGB-Frauen zu Gleichstellung im Erwerbsleben gibt's hier: www.frauen.dgb.de

Warum Deutschland **12 Euro Mindestlohn** braucht

Zum 1. Oktober soll der Mindestlohn angehoben werden.

Der DGB spricht sich aus guten Gründen für diese Erhöhung aus. Denn aktuell reicht das Geld für Millionen Arbeitnehmer*innen vorne und hinten nicht.

Der Mindestlohn ist nur die unterste Haltelinie: Niemand soll in Deutschland für weniger arbeiten müssen. Doch selbst in Vollzeit reichen die aktuell 9,82 Euro pro Stunde für viele – etwa in der Gastronomie, im Sicherheitsgewerbe, im Einzelhandel oder Call-Centern – nicht aus, um den Familienunterhalt zu bestreiten. Viele von ihnen müssen wegen der geringen Löhne zusätzlich Sozialleistungen beantragen, um über die Runden zu kommen. Diese Kosten tragen die Steuerzahlenden, während einige Arbeitgeber einfach zu niedrige Löhne zahlen. Der Mindestlohn muss auch den steigenden Lebenshaltungs- und Wohnkosten gerecht werden und eine auskömmliche Rente im Alter ermöglichen. Das ist derzeit nicht der Fall.

Gleichzeitig fehlen in vielen Bereichen Fachkräfte, zum Beispiel in der Gastronomie, im Einzelhandel oder bei Lieferdiensten. Das liegt auch daran, dass die Bezahlung dort so gering ist. Bessere Löhne könnten dem entgegenwirken.

➤ BESSER ARMUTSFEST <

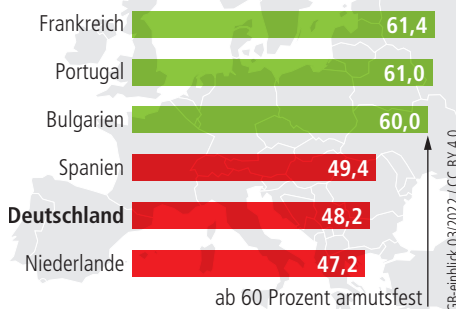
Für DGB und die Gewerkschaften ist klar: Wer

FAKTEN ZUM MINDESTLOHN

- seit 1. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn, zunächst in Höhe von 8,50 Euro
- die Mindestlohnkommission entscheidet regelmäßig über Anhebung
- über 6 Millionen Beschäftigte arbeiten derzeit für weniger als 12 Euro
- 22 Prozent der Ostdeutschen würden von einer Erhöhung auf 12 Euro profitieren
- ungefähr 220 Euro netto mehr im Monat

Relativer Wert

Mindestlohn in Prozent des Medianlohns (in Europa, 2019)



Quelle: Hans Böckler Stiftung, WSI-Report Nr. 63, Februar 2021

arbeitet, soll davon leben können! Deswegen muss der Mindestlohn gegen Armut schützen. Dafür müsste er in Deutschland 12 Euro pro Stunde betragen – das sind etwa 60 Prozent des Medianlohns, also des mittleren Einkommens aller Vollzeitbeschäftigten.

Mehr als sechs Millionen Arbeitnehmer*innen – darunter drei Millionen „Minijobber*innen“ – arbeiten derzeit für weniger als 12 Euro Stundenlohn. Sie sind also nicht vor Armut – weder jetzt noch im Alter – geschützt.

Deshalb begrüßen die Gewerkschaften, dass die Bundesregierung den Mindestlohn einmalig auf 12 Euro anheben will. Auch eine große Mehrheit der Deutschen befürwortet in Umfragen diesen Schritt. „Der Entwertung von Arbeit wird damit ein wirksamer Riegel vorgeschoben und Millionen Beschäftigte bekommen künftig mehr Anerkennung für ihren täglichen Einsatz“, so DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Danach sollte die Mindestlohn-Kommission in bewährter Manier ihre Arbeit fortsetzen und zukünftige Erhöhungen beschließen.

➤ VIELE PROFITIEREN <

Wenn der Mindestlohn auf 12 Euro steigt, profitieren mindestens 6,2 Millionen Menschen, davon 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftigte. Wer aktuell zum Mindestlohn Vollzeit arbeitet, hätte dann im Monat netto rund 220 Euro mehr auf dem Lohnzettel, brutto wären es rund 400 Euro mehr.

Vor allem Beschäftigte in Ostdeutschland – fast ein Viertel von ihnen – und Frauen würden von der geplanten Erhöhung profitieren. Insbesondere Arbeitnehmer*innen in Branchen wie der Gastronomie, dem Taxigewerbe, Kurier- und Expressdiensten, sowie angestellte Bäckereifachverkäufer*innen, Friseur*innen und Florist*innen hätten dann mehr Geld zur Verfügung.

➤ ERFOLGSGESCHICHTE <

Der gesetzliche Mindestlohn ist seit seiner Einführung 2015 zum Erfolg geworden: Viele Beschäftigte erhalten spürbar mehr Lohn. Allen vorher entworfenen Schreckensszenarien zum Trotz ist er kein Job-Killer. Im Gegenteil: Seit es ihn gibt, sind mehr Menschen in Arbeit, vor allem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat sich gut entwickelt. Zudem sorgt der Mindestlohn für faire Wettbewerbsbedingungen, denn einzelne Unternehmen können sich nicht länger Vorteile durch Lohn-Dumping verschaffen. Das Schreckgespenst Mindestlohn hat ausgedient.

➤ TARIFBINDUNG STÄRKEN <

Gewerkschaften erkämpfen Gute Arbeit mit guten Löhnen und guten Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge. Doch leider nimmt die Zahl der Arbeitgeber seit Jahren stetig ab, die bereit sind, mit Gewerkschaften Tarifverträge zu verhandeln. Die Folge: Niedrige Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen. Gerade für Beschäftigte in diesen Bereichen wird die Anhebung des Mindestlohns sich am stärksten auswirken. Dennoch: Die flächendeckende Tarifbindung muss dringend gestärkt werden, damit mehr Arbeitnehmer*innen von starken Tarifverträgen profitieren, die weitaus mehr als die Bezahlung regeln. Hier sind Arbeitgeber, Gewerkschaften und Politik gleichermaßen gefordert. Denn aus gewerkschaftlicher Sicht ist der Mindestlohn immer nur die zweitbeste Lösung.

🔍 AUF EINEN BLICK

- Der DGB hat **Infos, News und Fakten** zum Thema Mindestlohn zusammengetragen: www.dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn

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.

Betriebsratswahl 2022 – zusammen **Gute Arbeit** gestalten!

In diesem Jahr ist es Zeit, die Betriebsräte zu stärken. Wie das geht? Mit einer hohen Wahlbeteiligung und einem starken Mandat. Und das ist auch dringend notwendig, denn Betriebsräte sind unverzichtbar, schreibt **Michael Bolte**. Sie gestalten unser aller Arbeitswelt von morgen mit.

Nach der Bundestagswahl ist vor der Betriebsratswahl. Letztere findet in der Zeit zwischen dem 1. März und 31. Mai statt. Als Ergebnis gibt es aber nicht wie in der Bundestagswahl den einen neuen Bundeskanzler, der in der 20 Uhr-Tagesschau verkündet werden kann, sondern circa 180 000 neue Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die in ca. 28 000 Betrieben in Deutschland gewählt wurden.

Aber nicht nur diese 180 000 sind die Gewinner*innen der Wahl, sondern wir alle. Betriebsräte vertreten die Interessen der Beschäftigten und gestalten Gute Arbeit, und das ist gerade heute wichtiger denn je.

Die „Ampel-Koalition“ hat sich die „sozial-ökologische Transformation“ auf die Fahnen bzw. in den Koalitionsvertrag geschrieben. Ein Begriffsungetüm, das kurzgefasst bedeutet: Unsere Wirtschaft soll nachhaltiger und ökologischer werden und dieser Wandel muss gerecht ablaufen. Als Folge wird es große Veränderungen in unserer alltäglichen Arbeitswelt geben, teilweise gibt es sie sogar schon. Diese Veränderungen müssen gerecht ausgestaltet und Belastungen sozial abgefedert werden. Denn der Wandel wird nicht nur die treffen, die uns sofort dazu einfallen, etwa die Kolleginnen und Kollegen aus der Lausitz,

sind. Leider gibt es in dieser Hinsicht noch viel zu viele Branchen.

Natürlich wäre es besser, wenn es bei der Gestaltung der Arbeit von morgen jemanden gäbe, der die Interessen der Beschäftigten vertritt. Kurz gesagt: Dafür brauchen wir Betriebsräte. Heute mehr denn je. Gerade in der Anfangszeit der Pandemie hat sich gezeigt, wie wichtig Betriebsräte sind, gerade als es darum ging, eine gute Balance zwischen dem Schutz der Beschäftigten und dem Interesse zu finden, den Betrieb weiterführen zu können. Die meisten Mitbestimmungsrechte können nur von einem Betriebsrat ausgeübt werden. Wenn es keinen Betriebsrat gibt – dann verfallen sie. Dann bestimmt der Arbeitgeber allein, wie wir arbeiten werden.

Auch aus diesem Grund ist es verständlich, dass die Zahl der Betriebsräte in Deutschland nicht rapide steigt. Im Gegenteil: Sie sinkt seit Jahren langsam, aber kontinuierlich. Inzwischen arbeiten weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland in Betrieben ohne Betriebsrat. Dabei kann von einer „Betriebsratsverdrossenheit“ keine Rede sein. In den Betrieben, in denen Betriebsräte existieren, sind sie hoch angesehen, ihre Arbeit wird von den Beschäftigten wertgeschätzt und – wenn man eine durchschnittliche betriebliche Wahlbeteiligung von mehr als drei Vierteln der Wahlberechtigten zu Grunde legt – in höchstem Maße demokratisch legitimiert.

Dass die Arbeitsbedingungen von Betrieben mit Betriebsrat deutlich besser sind als in ihren Pendanten ohne Mitbestimmung, ist kein Geheimnis und auch keine große Überraschung. Darüber hinaus geht es den mitbestimmten Betrieben auch ökonomisch besser. Aus diesem Grund verwundert es sehr, dass es noch immer Arbeitgeber gibt, die mit Mitteln des „union busting“ Betriebsräte verhindern wollen. Daher ist es auch zu begrüßen, dass der aktuelle Koalitions-



MICHAEL BOLTE
ist Referent für betriebliche Mitbestimmung beim DGB-Bundesvorstand in Berlin.

Wir brauchen mehr Betriebsräte. Das beste Mittel: geht wählen! Und wenn es in Eurem Betrieb noch keinen Betriebsrat gibt: initiiert eine Wahl!

Die meisten Mitbestimmungsrechte können nur von einem Betriebsrat ausgeübt werden. Wenn es keinen gibt, dann verfallen sie.

die im Braunkohlebergbau gearbeitet haben oder viele von denen, die heute Verbrennungsmotoren oder Teile davon herstellen. Diese Veränderungen werden uns alle betreffen; die einen mehr, die anderen weniger.

Auch die Digitalisierung wird weiterhin für einen rasanten Wandel der Arbeitsbedingungen sorgen, beispielsweise in der wachsenden Logistikbranche. Bei den Paketdiensten oder auch den vielfältigen Lieferdiensten kann man ablesen, dass Arbeitgeber, die allein entscheiden können, oft genug Garanten für prekäre Arbeitsbedingungen

onsvertrag eine Einstufung von „union busting“ als Officialdelikt vorsieht. Wenn es gesetzlich umgesetzt ist, müssen Delikte dieser Art auch ohne Anzeige strafrechtlich verfolgt werden. Es besteht eine begründete Hoffnung, dass es sich die „schwarzen Schafe“ unter den Arbeitgebern zweimal überlegen, ob sie zu illegalen Mitteln greifen, um Betriebsräte zu verhindern.

Es wird Zeit zur Trendwende. Wir brauchen mehr Betriebsräte, auch und gerade in den Betrieben, die heute noch keinen Betriebsrat haben. Das beste Mittel: Geht Wählen! Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt „Eurem“ Betriebsrat den Rücken. Noch besser: Lasst Euch wählen! Macht Euch Gedanken darüber, ob ihr nicht selbst im Betriebsrat mitarbeiten wollt, also ob ihr Euch als Kandidat*in aufstellen lassen wollt.

Und wenn es noch keinen Betriebsrat in Eurem Betrieb gibt: Initiiert eine Wahl! Macht die ersten Schritte und leitet eine Wahl ein. Einen besseren Zeitpunkt als Jetzt gibt es nicht. Wie ihr das machen könnt, seht ihr in Kurzform hier: www.dgb.de/-/bUL

Eure DGB-Gewerkschaft steht Euch mit Rat und Tat zur Seite. Falls ihr noch keinen Kontakt habt, findet Ihr ihn hier: www.dgb.de/-/bXP

DIES & DAS

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTEPREIS 2022

Mit dem Betriebsrätepreis wird jährlich die wichtige und innovative Arbeit betrieblicher Arbeitnehmer*innenvertretungen gewürdigt. Auch in diesem Jahr mangelt es nicht an Herausforderungen für Betriebsräte: die Auswirkungen der Pandemie, die Betriebsratswahlen, der sozial-ökologisch und digitale Wandel der Arbeitswelt. Betriebsrät*innen, die in diesem Jahr auf ein Projekt, eine Initiative oder eine Vereinbarung ihres Gremiums aufmerksam machen wollen, können sich noch bis zum 30. April 2022 für den Deutschen Betriebsrätepreis bewerben. Die Verleihung erfolgt am 10. November in Bonn. www.dbrp.de

NEUES DGB-SIEGEL „AUS GUTEM GRUND“

Eine Schulung für die Betriebsratswahl 2022 besuchen? Nach der Wahl ein Seminar zum Betriebsverfassungsgesetz? Der DGB hat ein Siegel für gewerkschaftliche Betriebsratsschulungen entwickelt. Das Logo „Aus gutem Grund“ zeichnet Bildungsangebote aus, die von gewerkschaftlichen Trägern angeboten werden. Gewerkschaftsseminare sind näher an der Praxis und geben mehr Impulse für die Arbeit im Betrieb. Der DGB möchte so die Vielfalt der Angebote besser sichtbar machen und gewerkschaftliche Angebote von kommerziellen Anbietern abgrenzen.

Anbietern gewerkschaftlicher Schulungsangebote stellt der DGB das Logo zur Verfügung, um damit Schulungen, die sich an Betriebsräte richten, zu bewerben. So wird direkt bei der Anmeldung deutlich, dass es sich um ein gewerkschaftsnahes Angebot handelt. Gewerkschaftliche Bildungsträger können das Siegel individualisieren, um unterschiedliche Akzente zu betonen: Nähe zu Kolleg*innen aus den Branchen, Praxisnähe durch die zuständige Gewerkschaft und die klare Parteinahme für die Belange der Beschäftigten. Zum gewerkschaftlichen Bündnis von Bildungsträgern: www.betriebsrat-und-tat.de

**aus
gutem
grund**

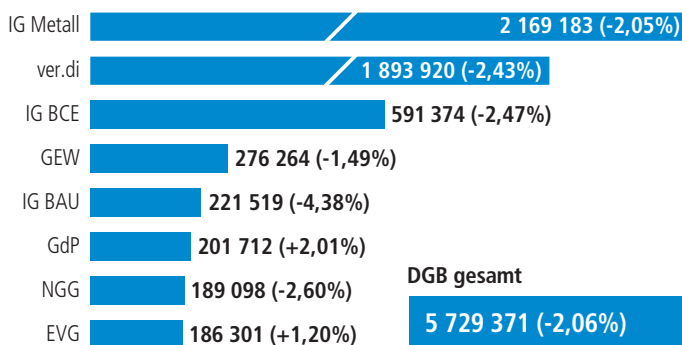
Das Siegel hebt die gesicherte Qualität und Praxisnähe gewerkschaftlicher Schulungsangebote hervor.

„BESCHÄFTIGTE BRAUCHEN STABILITÄT UND SICHERHEIT“

Mitte Februar hat der Geschäftsführende Bundesvorstand des DGB, Reiner Hoffmann, Elke Hannack, Stefan Körzell und Anja Piel, die politischen Arbeitsschwerpunkte des DGB für 2022 vorgestellt. Einen gerechten sozial-ökologischen Wandel, mehr Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und Investitionen im öffentlichen Dienst, 12 Euro Mindestlohn und eine höhere Tarifbindung, gesellschaftliche Solidarität und Beschäftigtendatenschutz gehören zu den zentralen gewerkschaftlichen Themen des Jahres. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann betonte die wichtige Rolle der Gewerkschaften beim Gesundheits- und Arbeitsschutz während der Corona-Pandemie. Sie hätten dazu beigetragen, „Maßnahmen praxisnah und somit effizient zu gestalten.“ Die Forderungen der Gewerkschaften – wie die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes, die Verlängerung der Kinderkrankentage und unbürokratische Unterstützungen für Solo-Selbständige – sowie zahlreiche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen waren und sind wichtige Bausteine für mehr Sicherheit und Stabilität. Jetzt gelte es, das Kurzarbeitergeld, die Akuthilfe für Pflegenden von nahen Angehörigen und die erweiterte Kinderkrankengeldregelung erneut zu verlängern. Mehr: www.dgb.de/-/c5y

Mitgliederzahlen 2021

Entwicklung der Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften
(in Klammern: Veränderung zum Vorjahr in Prozent)



Quelle: DGB 2022

© DGB-einblick 03/2022 / CC BY 4.0

Die Auswirkungen der Pandemie sind auch an den DGB-Gewerkschaften nicht spurlos vorübergegangen: Ohne direkte Ansprache in den Betrieben ist es schwieriger, neue Mitglieder zu gewinnen. Dennoch sind 2021 täglich rund 750 neue Mitglieder in eine DGB-Gewerkschaft eingetreten.



who is new

LISA DRUKEWITZ verstärkt seit Anfang des Jahres die Online-Redaktion des DGB-Bundesvorstands im Bereich der Sozialen Medien.

NELE RODATOS ist seit 1. Januar Online-Redakteurin im Bereich Website in der Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der DGB-Bundesvorstandsverwaltung.

MAGDALENA HIERGEIST ist seit 1. Januar Datenschutzkoordinatorin beim DGB (Elternzeitvertretung).

SEBASTIAN SCHNEIDER ist seit Jahresbeginn Referatsleiter für Prävention, gesetzliche Unfallversicherung und europäische Arbeitschutzpolitik in der DGB-Bundesvorstand.

HARTZ IV-WIDERSPRUCH: E-MAIL REICHT NICHT

Wer gegen einen Bescheid des Jobcenters Widerspruch einlegen will, darf dafür nicht eine einfache E-Mail nutzen.

Der Fall: Die beiden Hartz-IV-Empfänger hatten vom Jobcenter Bescheide erhalten mit einer Rechtsbehelfsbelehrung, wonach Widerspruch „schriftlich oder zur Niederschrift“ einzulegen sei. Nachdem das Paar mit einfacher E-Mail-Widerspruch einlegte, wies das Jobcenter schriftlich darauf hin, dass die Formerfordernisse nicht gewahrt seien, da die technischen Voraussetzungen einer eindeutigen Urheberschaft so nicht gewährleistet seien. Das Paar müsse den Widerspruch formgerecht nachreichen, da er sonst unzulässig sei. Dem hielten die Leistungsempfänger entgegen, dass in den Bescheiden nicht stehe, dass kein Widerspruch per E-Mail erfolgen könne. Nach ihrer Ansicht sage der Hinweis „schriftlich oder zur Niederschrift“ jedem, der normal bei Verstand sei, dass der Widerspruch per Fax, per Niederschrift oder per E-Mail eingelegt werden könne. Für einen normalen Menschen sei nicht nachvollziehbar, weshalb Unterschiede zwischen Fax und E-Mail gezogen würden. E-Mails gehörten zur ganz normalen täglichen Kommunikation. Mit dieser Begründung hatten sie keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Die Einlegung eines Widerspruchs mit einfacher E-Mail entspricht nicht der gesetzlichen Form. Ein Widerspruch kann auch in elektronischer Form eingereicht werden, allerdings ist dann eine qualifizierte elektronische Signatur oder eine absenderauthentifizierte Übersendung (z.B. als De-Mail) erforderlich. Demgegenüber reicht eine einfache E-Mail nicht aus.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,
Urteil vom 4. November 2021 – L 11 AS 632/20

KÜNDIGUNG: UNBEFUGTES LESEN UND WEITERGABE VON DATEN

Liest eine Arbeitnehmerin, die im Rahmen ihrer Buchhaltungsaufgaben Zugriff auf den PC und das E-Mail-Konto ihres Arbeitgebers hat, unbefugt eine an ihren Vorgesetzten gerichtete E-Mail und fertigt von dem Anhang einer offensichtlich privaten E-Mail eine Kopie an, die sie an eine dritte Person weitergibt, so rechtfertigt dies eine fristlose Kündigung.

Landesarbeitsgericht Köln,
Urteil vom 2. November 2021 - 4 Sa 290/21



BESCHÄFTIGTENDATENSCHUTZ: NEUE RECHTE FÜR BESCHÄFTIGTE

Der DGB hat einen Gesetzentwurf für ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz vorgelegt.

Nicht erst seit der Pandemie nutzen Arbeitgeber*innen immer häufiger digitale Methoden, um Beschäftigte zu überwachen oder personenbezogene Daten über sie zu sammeln. Oft geschieht das heimlich. Eine Rechtsgrundlage dafür gibt es kaum. Damit Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz gewahrt werden, braucht es daher verbindliche Regelungen.

Zwar setzt die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) enge Grenzen, was das Sammeln von Daten betrifft, doch ein eigenes Gesetz zum Datenschutz im Arbeitsrecht gibt es noch nicht. Mit einem Gesetzentwurf des DGB soll sich das nun ändern.

Es gibt heute fast kein Berufsfeld mehr, in dem Beschäftigte nicht automatisch kontrolliert werden können. Seit es digitale Werkzeuge zur Datenerhebung gibt, können personenbezogene Daten noch leichter erhoben, und ausgewertet werden. Von der Videoüberwachung am Arbeitsplatz, dem Abhören von Mitarbeiter*innen bis zum Einsatz von GPS-Trackern, - die technischen Möglichkeiten und Funktionen betrieblicher Software sind dazu geeignet, persönliche Daten von Beschäftigten zu verarbeiten und zu speichern.

Erlaubt ist all das nur mit einer besonderen rechtlichen Grundlage oder einer schriftlichen Einwilligung der betroffenen Person. Denn die Grundsätze der Sparsamkeit bei der Datenerhebung und der Zweckgebundenheit gelten auch beim Datenschutz auch rund um den Arbeitsplatz.

Aus Gewerkschaftsperspektive ist es daher nötig, den rasch voranschreitenden Entwicklungen insbesondere der elektronischen Datenverarbeitung im Arbeits-, Dienstleistungs- und Produktionsprozess mit immer neuen Digitalisierungsschüben ein interessengerechtes Regelwerk entgegenzusetzen. Beschäftigte müssen die rechtliche Möglichkeit haben, sich gegen unzulässige Datenverarbeitung oder Überwachung zu wehren. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften legen dazu einen Entwurf für ein eigenständiges Beschäftigten-datenschutzgesetz vor. Der Gesetzentwurf wurde von dem Datenschutzexperten Prof. Dr. Peter Wedde gemeinsam mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften erarbeitet.

Zum Gesetzentwurf und einem Interview mit Peter Wedde:
www.dgb.de/-/cPB



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

FAKE KI: ZWEIFEL AN SCHLAUER SOFTWARE

*Kaum eine Technologie weckt so viele Erwartungen wie Künstliche Intelligenz (KI). Kritische Forscher*innen haben verschiedene Einsatzvarianten analysiert. Sie kommen zu einem durchwachsenen Fazit.*

Seit Jahren gilt KI als Zukunftstechnologie. Doch Anwendungen, um etwa die ganz großen Probleme zu lösen, gibt es bisher nicht. Mit dieser erstaunlich langwierigen Ankunft der KI-Zukunft beschäftigt sich der Sammelband „Fake AI“, den die KI-Forscherin Frederike Kaltheuner online herausgegeben hat. In verschiedenen Beiträgen nehmen Forscher*innen, Aktivist*innen und Entwickler*innen falsche KI-Versprechen auseinander. So bietet die Analyse unterschiedliche Blickwinkel auf defekte oder gar betrügerische Anwendungen, die unter dem Sammelbegriff der „Künstlichen Intelligenz“ vermarktet werden. Wie wenig genau der Begriff ist, machen etwa die Forscher*innen Fieke Jansen und Corinne Cath deutlich. Für sie ist KI nur eine „sexy Art“, das Wort Statistik auszusprechen.

So manche Anwendung von Künstlicher Intelligenz liege eine „Bestrafungslogik“ zugrunde, schreibt die Kognitionsforscherin Abeba Birhane in ihren Beitrag. Sie spricht von „Cheap AI“, also billiger KI. Damit sind Fälle gemeint, in denen Software „unpassenderweise für Probleme eingesetzt wird, die sie gar nicht lösen kann“. Solche Pseudo-Lösungen sind häufig dort zu finden, wo Behörden unliebsame Aufgaben Algorithmen überlassen.



Opfer dieser halbgaren Ansätze sind häufig sozial Schwache und Angehörige ethnischer Minderheiten, die etwa wegen ihrer Hautfarbe durch Gesichtserkennungssoftware häufiger falsch identifiziert werden als andere. So wurde Robert Williams, ein Bewohner der US-Stadt Detroit, wegen eines Softwarefehlers fälschlicherweise verhaftet.

Der Journalist Alexander Fanta von netzpolitik.org hat eine Rezension über den Sammelband geschrieben. Er fasst die Erkenntnisse so zusammen: „Diese Art der Auseinandersetzung ist es, die den Boden für Gegenstrategien zur Quacksalberei mit der Künstlichen Intelligenz bereitet. Dafür leistet der vorliegende Sammelband, der mit liebevoll-futuristischem Layout glänzt, einen hervorragenden Beitrag.“

„Fake AI“, herausgegeben von Frederike Kaltheuner, steht unter der Lizenz Creative Commons BY-NC-SA frei zum Download unter <https://fakeaibook.com>

OHNE TEST KEIN LOHN

Eine Flötistin im Orchester darf bei Verweigerung eines angeordneten Corona-Tests nicht spielen und verliert Anspruch auf Vergütung.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin ist als Flötistin in einem Opernorchester beschäftigt. Der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag sieht vor, dass der Arbeitgeber bei gegebener Veranlassung durch einen Vertrauensarzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen kann, ob der Musiker arbeitsfähig und frei von ansteckenden oder ekelregenden Krankheiten ist. Das geltende Hygienekonzept sieht u.a. eine Teststrategie vor, die von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen negativen Testbefund (PCR-Test) als Voraussetzung für die Teilnahme an Proben und Aufführungen verlangt. Die Testung wird durch medizinisch geschultes Personal als Nasen- Rachen-Abstrich vorgenommen. Alternativ konnten die Mitarbeiter selbst qualifizierte Testbefunde beibringen. Die Arbeitnehmerin lehnte die Testung ab mit der Begründung, diese stelle einen erheblichen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit dar und berge die Gefahr von Verletzungen im Nasen- oder Rachenbereich. Sie verlangte eine Beschäftigung und Bezahlung auch ohne Corona-Test. Damit hatte sie keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Der Arbeitgeber war aufgrund des Tarifvertrages berechtigt, die Testung zu verlangen auch ohne dass konkrete Symptome für eine Erkrankung vorlagen. Bei einer Infektion mit dem Sars-Cov-2-Virus handelt es sich um eine ansteckende Erkrankung im Sinne der Tarifnorm. Der Schutz der Orchesterkollegen vor Ansteckung ist gerade bei der Tätigkeit als Flötistin anderweitig nicht möglich. Der Arbeitgeber war deshalb nicht verpflichtet, die Arbeitnehmerin ohne Vorlage eines Tests zu beschäftigen und musste ihr auch keine Vergütung zahlen, solange sie aufgrund ihrer Weigerung ihrer Verpflichtung nicht nachkommen durfte, an Proben und Aufführungen teilzunehmen.

Landesarbeitsgericht München,
Urteil vom 26. Oktober 2021 - 9 Sa 332/21

UNBEGRÜNDETE MASKEN- VERWEIGERUNG: KEIN EINLASS

Wer ohne Nachweis gesundheitlicher Gründe nicht bereit ist, der Pflicht zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung im Gerichtsgebäude nachzukommen, hat den Grund für sein Fernbleiben im Verhandlungstermin selbst zu vertreten.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom
09.November 2021 - L 18 R 856/20