

DGB fordert ein Upgrade für Wirtschaft und Gesellschaft

Im Jahr 2024 müssen die Grundlagen für eine gute Zukunft gelegt werden, die wirtschaftlich erfolgreich, ökologisch, sozial und demokratisch ist. Die Gewerkschaften sind am Start – jetzt kommt es auf die Bundesregierung an.

Die Themen Gute Arbeit und Investitionen müssen ganz oben auf die politische Agenda, um Wirtschaft und Gesellschaft zukunftsfähig aufzustellen und – klimaneutral, digital, sozial und demokratisch – voranzubringen. Das machte der DGB auf seiner Jahres-Pressekonferenz Ende Januar in Berlin klar.

Gute Arbeit gibt es nur mit guten Löhnen, die Gewerkschaften verhandeln. Deutschland braucht eine Tarifwende, damit mehr Beschäftigte von Tarifverträgen profitieren. Die Politik muss dazu endlich das längst überfällige Bundestariftreue-Gesetz auf den Weg bringen.

Die digitale und sozial-ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft ist in vollem Gange. Klar ist: Deutschland braucht Investitionen, um international den Anschluss nicht zu verlieren. Die notwendige Modernisierung, nicht nur der Infrastruktur, wurde verschlafen – auf Kosten der Zukunftsfähigkeit. Die sogenannte Schuldenbremse – die in Wahrheit seit Jahren wichtige Investitionen verhindert – muss kurzfristig ausgesetzt und mittelfristig reformiert werden. Wer jetzt nicht handelt, vergrößert nur die Probleme. Die Gewerkschaften kämpfen weiter für eine moderne, klimaneutrale Produktion von Industriegütern und Dienstleistungen hierzulande.

Auch in anderen Bereichen muss dringend Geld in die Hand genommen werden: für eine Trendwende in der Bildungspolitik, eine digitale Infrastruktur und einen modernen Sozialstaat. Es braucht mehr Geld für den Öffentlichen Dienst, für Bildung, den sozialen Wohnungsbau und eine gute gesetzliche Rente. Das stärkt den sozialen Kitt der Gesellschaft – und damit auch die Demokratie insgesamt.

Mitbestimmung fängt in den Betrieben an: Wer mitentscheiden kann, erfährt die Bedeutung der Demokratie hautnah. Dies füllen Gewerkschaften und Betriebsräte jeden Tag mit Leben. Die Gewerkschaften haben gezeigt: Sie stehen für eine gerechte Zukunft ein und legen mit ihrer Arbeit die Grundlagen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Darauf kommt es im Wahljahr 2024 an. www.dgb.de/jahres-pk

Große Zustimmung für DGB und Gewerkschaften



Die DGB-Gewerkschaften haben 2023 großen Zuspruch erfahren: Täglich sind fast 1.200 neue Mitglieder in eine DGB-Gewerkschaft eingetreten. Über 437.000 neue Gewerkschaftsmitglieder senden damit ein starkes Signal an Arbeitgeber und die Politik.

Die Zahlen zeigen: Die Menschen trauen dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften jede Menge zu. Was die Gewerkschaften bewegen, zeigt auch das Motto zum 1. Mai „Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit“. Gute Arbeits- und Lebensbedingungen gibt es nur mit dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften. www.dgb.de/erster-mai



Das müssen Betriebsräte bei der Einführung von Künstlicher Intelligenz beachten

Immer mehr Unternehmen richten KI-Anwendung etwa in der Kundenkommunikation, im Personalwesen oder in der Produktion ein. Doch wie verläuft die Integration selbstlernender Systeme in den Betrieben? Wie gehen Betriebsräte damit um? Wo gibt es Rat und Hilfe?

Insgesamt sechs Milliarden Euro haben deutsche Unternehmen im vergangenen Jahr ausgegeben, um Künstliche Intelligenz in ihre Prozesse zu integrieren. Der Branchenverband Bitkom erwartet für 2024 einen Zuwachs von weiteren 30 Prozent. In den Medien geht es nun vor allem um generative KI (englisch GenAI) – also Software, die auf Anweisung eigenständig Texte und Bilder produziert. Von solchen Sprachmodellen versprechen sich Unternehmen, aber auch die öffentliche Verwaltung, eine Entlastung in der Kommunikation mit Kund*innen und Bürger*innen. GenAI kann etwa individuell auf die Bedürfnisse des Unternehmens in Form von Chatbots im Kundenkontakt auf der Homepage eingesetzt werden. Das soll Call Center-Agenten oder Angestellte im Bürgeramt entlasten, die sich wiederum um komplexere Anfragen kümmern können.

Für den DGB steht fest: Betriebsräte und Personalräte müssen vor der Einführung der neuen Software umfassend mitbestimmen, um Risiken für Beschäftigte zu erkennen und zu entschärfen. Neben dem Schutz der Privatsphäre und der per-

sönlichen Daten bei KI-Systemen, die Prognose ermöglichen, ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein wichtiges Feld, das unter die Lupe genommen werden muss. Allerdings ist das in der Praxis nicht einfach. Das Betriebsverfassungsgesetz, der Arbeitsschutz oder die Betriebsicherheitsverordnung geben viel vor. Allerdings fehlt es aktuell vor allem an einer rechtlichen Regelung für präventive Mitbestimmung und Prozessvereinbarungen.

Doch wie können Betriebsräte vorgehen? Mit den bisherigen Instrumenten können KI-Anwendungen nicht wirklich ausreichend bewertet werden. Welf Schröter vom Forum Soziale Technikgestaltung berät seit vielen Jahren Betriebsräte und Gewerkschaften. Auf der von ihm betriebenen Webseite des Forum Soziale Technikgestaltung gibt es umfassende Checklisten, Videos und Ratgeber zum Thema Künstliche Intelligenz. Schröter rät Arbeitnehmervertreter*innen vor der Einführung von algorithmischen Systemen, zunächst die Prozesse zu analysieren, die sich durch KI verändern werden. Er unterscheidet die

Illustration: © iStock/Visual Generation Inc.



traditionelle Assistenzsoftware etwa von Microsoft wie Word oder Excel und die sich selbst verändernden KI-Systeme, die er als Delegationstechnik sieht. Das bedeutet: Unternehmen lagern Entscheidungsprozesse an die Maschine aus, zum Beispiel im Personalwesen.

Als Beispiel: KI-Tools können Unterlagen von Bewerber*innen vorsortieren und den Personalabteilungen viel Arbeit ersparen. Dafür gibt der Arbeitgeber Schwerpunkte vor, die im Bewerbungsverfahren wichtig sind. Wie viel berufliche Erfahrung hat der oder die Bewerber*in? Spricht er oder sie eine oder mehrere Fremdsprachen? Gibt es Lücken im Lebenslauf? KI-Systeme analysieren und sortieren anhand dieser sehr sensiblen und persönlichen Daten aus. „Welche Frau würde es akzeptieren, wenn ein Mann über ihren Lebenslauf richtet, der Unterbrechung wegen Kindererziehung enthält?“, so Schröter. In der Regel konzipieren und programmieren Männer KI-Tools. Ihre Sichtweise kann Entscheidungen verzerren, auch wenn es nicht gewollt ist. Zudem können die Daten, mit denen die Systeme trainiert werden, einseitig oder verzerrend auf die künftige Arbeitsweise wirken.

»KI-Tools können Unterlagen von Bewerber*innen vorsortieren und den Personalabteilungen viel Arbeit ersparen. Dafür gibt der Arbeitgeber Schwerpunkte vor, die im Bewerbungsverfahren wichtig sind.«

Wie kann man mit diesen Risiken umgehen? Und wie kann ein Betriebsrat vorgehen, wenn der Arbeitgeber selbst keine tiefgreifenden Kenntnisse über die Funktionsweise einer eingekauften KI hat? So geschehen bei Siemens: Im Rahmen eines Assessment-Centers für Auszubildende gab es den Verdacht, das künstliche Intelligenz im Einsatz ist. Trotz diverser Nachfragen des damals zuständigen Gesamtbetriebsrats-Ausschusses zum Thema KI, hat der Konzern die benötigten Informationen nicht liefern können. Es wurde deutlich: International beschaffte und erstellte KI-Anwendungen sind nicht einfach zu analysieren und zu klassifizieren. Dabei gab es an anderer Stelle im Konzern bereits Erfahrungen, um KI zu bewerten. Im hauseigenen Labor wurden AI-Cards bereits eingesetzt, um Systeme zu klassifizieren. AI-Cards sind Checklisten, die umfassende Fragen an die KI stellen, etwa zur Funktion oder den ethischen Auswirkungen. Gibt es ein Missbrauchspotenzial? Was sind die Risiken, wenn die Anwendung skaliert wird? Nach einigen internen Debatten willigte der Arbeitgeber ein, dieses Format konzernweit anzuwenden.

Und es gibt weitere erfolgreiche Beispiele, wo Sozialpartner KI-Regeln definiert haben. So ist der Gesamtpersonalrat der Stadt Stuttgart 2022 mit dem Betriebsrätepreis in Silber für

MEHR ZUM THEMA:

Online-Ratgeber für Betriebsräte

Fundierte Ratgeber und Informationen gibt es Netz, etwa auf der Webseite des Forums Soziale Technikgestaltung: Dort gibt es die KI-Gestaltungshilfen des „Forum Soziale Technikgestaltung“ für Betriebs- und Personalräte:

www.blog-zukunft-der-arbeit.de/gestaltungshilfen/

Die Hans-Böckler-Stiftung widmet sich dem Thema an verschiedenen Stellen. Besonders wertvoll ist das digitale Archiv mit Betriebs- und Dienstvereinbarungen:

www.betriebsvereinbarung.de

Der DGB lädt an drei verschiedenen Terminen zu einem einstündigen (jeweils 16:30–17:30 Uhr) digitalen Austausch über KI ein. Expert*innen werden dann über folgende Themen sprechen:

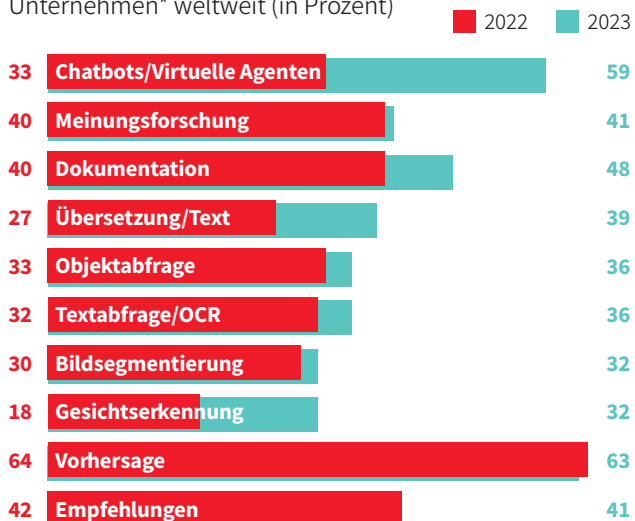
- **Alles Fake? ChatGPT in Kultur und Medien** (22.2.2024)
- **Besonders sensibel: KI in der Pflege** (14.3.2024)
- **Gut fürs Klima? KI und Nachhaltigkeit** (18.4.2024)

www.dgb.de/termine

eine Rahmendienstvereinbarung zur Digitalisierung und Informationstechnik ausgezeichnet worden. Dort haben sich Dienstherr und Personalrat auf weitreichende Regeln für den möglichen Einsatz von Künstlicher Intelligenz geeinigt. Vor der Implementierung von selbstlernender Software muss künftig ein moderierter Spezifikationsdialog stattfinden, um eine soziale Technikgestaltung zu gewährleisten. Aus diesen Dialogen entstehen verbindliche Anforderungen für den Einsatz von KI. Der Personalrat hat stets ein Vetorecht bei der Einführung von Technik. Und vor allem gilt: „Der Mensch steht an erster Stelle und die Technik hat eine dienende und unterstützende Funktion.“

Einsatzfelder von KI-Systemen

Aussagen von IT-Verantwortlichen in mittleren und großen Unternehmen* weltweit (in Prozent)



* Umfrage in 434 IT-Unternehmen Quelle: Cnvrq 2023 © DGB-einblick 2/2024



Die Schuldenbremse muss grundlegend reformiert werden

Die Schuldenbremse muss grundlegend reformiert werden. Der Ökonom und Wirtschaftswissenschaftler Achim Truger beschreibt, welche Aspekte die Politik dabei vor allem berücksichtigen sollte.

Durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts, das die Befüllung des Klima- und Transformationsfonds mit in der Corona-Krise nicht genutzten Kreditermächtigungen im Nachtragshaushalt 2021 für verfassungswidrig erklärt hat, ist die finanzpolitische Strategie der Ampelkoalition Ende 2023 krachend gescheitert. Dadurch fehlen im Klima- und Transformationsfonds für die kommenden Jahre mindestens 60 Mrd. Euro. Auch der Wirtschafts- und Stabilisierungsfonds ist betroffen: Hier wurden die geplanten Gas- und Strompreisbremsen für das erste Quartal 2024 in Höhe von rund 20 Mrd. Euro einkassiert.

Die Folgen des Urteils sind weitreichend. Erstens für die Transformation, denn nun herrscht große Unsicherheit, welche der geplanten klima- und transformationspolitischen Maßnahmen aus dem KTF überhaupt umgesetzt werden. Werden Stromkunden und -kunden in Zukunft weiter von der EEG-Umlage ver-

schont, wird die Bahn- und Ladesäuleninfrastruktur wie vorgesehen gefördert, kommt es zur Ansiedlung der Chipfabriken, wie steht es um die zahlreichen Förderprogramme für Unternehmen und private Haushalte? Zweitens makroökonomisch, denn die kurzfristig anberaumten Kürzungen für den Haushalt 2024 und das vorzeitige Ende der Strom- und Gaspreisbremsen belasten die Konjunktur. Die steht ohnehin schon auf der Kippe, so dass im laufenden Jahr eine erneute Rezession droht. Zudem sind auch für den Haushalt 2025 massive Kürzungen programmiert, wenn es keine grundsätzliche Änderung der Strategie gibt. Daher zeigt das Urteil drittens ganz grundlegend die Reformbedürftigkeit der Schuldenbremse. Ihre Gegner haben von Anfang an zu Recht darauf hingewiesen, dass sie zu geringe Spielräume für öffentliche Investitionen und zur Konjunktur Stabilisierung gewähre und daher über kurz oder lang schwere gesamtwirtschaftliche Schäden anrichten könne.

Die grundlegenden Probleme der Schuldenbremse blieben nach ihrer Einführung im Jahr 2009 lange Zeit durch günstige Entwicklungen verdeckt. Seit 2010 erholte sich die Konjunktur unerwartet rasant, und lief bis 2019 gut, was die Steuerquellen sprudeln ließ. Aufgrund der Niedrigzinspolitik der EZB sanken die Zinsausgaben in den öffentlichen Haushalten. Deswegen musste die Schuldenbremse letztlich nie greifen, sondern konnte sogar immer wieder übererfüllt werden. Auch die Corona-Krise und der Beginn der Energiekrise wegen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine wurden zunächst gut verkraftet, weil unmittelbar einsichtig war, dass die Ausnahmeregel für entsprechende Unterstützungsmaßnahmen aktiviert werden musste. Insofern mochte es fast plausibel erscheinen, dass die Schuldenbremse über eine ausreichende Flexibilität verfügte, um auch auf größere Herausforderungen reagieren zu können.

»Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts schränkt die möglichen finanzpolitischen Spielräume nun drastisch ein. Eine grundsätzliche Reform der Schuldenbremse im Grundgesetz ist daher notwendig.«

Dass dieser Eindruck falsch war, hat sich jedoch spätestens zu Beginn der Ampelkoalition gezeigt, als die Politik der großvolumigen Nutzung von kreditbefüllten Sondervermögen zur Erzeugung von mehrjährigen Haushaltsspielräumen begann. Um wesentliche Klima- und Transformationsausgaben für die nächsten Jahre stemmen zu können, wurde der KTF – in der nun als verfassungswidrig eingestuften Art und Weise – mit ungenutzten Corona-Kreditermächtigungen befüllt. Doch damit nicht genug: Als Reaktion auf die militärische Aggression Russlands gegen die Ukraine musste die Aufstockung der Verteidigungsausgaben mittels Grundgesetzänderung als kreditfinanziertes Sondervermögen außerhalb der Schuldenbremse realisiert werden, weil die Schuldenbremse andernfalls keinen Spielraum gelassen hätte. Schließlich wurden auch Ausgabenbedarfe durch die Strom- und Gaspreisbremsen im so genannten Doppelwumms durch ein Sondervermögen neben der Schuldenbremse realisiert.

All diese Operationen haben die Schuldenbremse also bereits ad absurdum geführt, weil sie hinlänglich belegten, dass sie im Rahmen des Kernhaushalts und ohne solche Operationen eben keine hinreichend großen Spielräume aufwies, um mit den neuen Transformations-, verteidigungs- und energiepoli-

tischen Herausforderungen umgehen zu können. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts schränkt die möglichen finanzpolitischen Spielräume nun drastisch ein. Eine grundsätzliche Reform der Schuldenbremse im Grundgesetz ist daher notwendig.

Erstens sollten öffentliche (Netto-)Investitionen in geeigneter Definition von der Schuldenbremse ausgenommen werden, damit sie unabhängig von der Haushaltslage und evtl. bestehendem Konsolidierungsdruck sicher getätigt werden können („Goldene Regel“). Um Sorgen bezüglich der Übernutzung und mangelnder Nachhaltigkeit zu zerstreuen, könnte eine Obergrenze von z. B. einem Prozent des BIP angesetzt werden. Konflikte mit den EU-Fiskalregeln ließen sich vermeiden, wenn diese bei der anstehenden Reform entsprechend angepasst würden.

Zweitens sollte über mehrere Jahre ein schrittweiser Ausstieg aus der Nutzung von Notlagenkrediten ermöglicht werden, damit nach Ende der Notlage keine abrupten Konsolidierungsschritte gefordert werden. Bei Einführung der Schuldenbremse mussten die hohen Defizite aus der Finanzkrise auch nicht in einem Schlag reduziert werden, sondern es gab eine Übergangsfrist von sechs Jahren für den Bund und zehn Jahren für die Länder.

Drittens sollte die Tilgungspflicht für Notlagenkredite entfallen. Nominale Schuldentilgungen sind aus ökonomischer Sicht nicht nötig, um Nachhaltigkeit der Staatsverschuldung zu gewährleisten und könnten stattdessen auch zu einer Überkonsolidierung und unnötig verengten Spielräumen in der Zukunft führen. Viertens schließlich sollte das Kontrollkonto der Schuldenbremse symmetrisch bewirtschaftet werden. Das heißt, es sollten nicht nur Überschreitungen einen Schwellenwertes erfasst und durch entsprechende Kürzung der Haushaltsspielräume im den Folgejahren negativ sanktioniert werden, sondern es sollten auch früher erzielte Überschüsse durch Übererfüllung der Schuldenbremse für höhere Ausgaben in der Zukunft eingesetzt werden dürfen.



Achim Truger ist Professor für Sozioökonomie mit Schwerpunkt Staatstätigkeit und Staatsfinanzen an der Universität Duisburg-Essen. Zudem ist er seit 2019 Mitglied des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Foto: © Uni Duisburg-Essen/Bettina Engel-Albustin

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**

KEINE BEFRISTUNG BEI DAUERHAFTER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Wenn jemand befristet als Vertretung eingestellt wird, aber von Anfang an klar ist, dass diese Person die ganze Zeit arbeitsunfähig sein wird, ist die befristete Einstellung sinnlos und unwirksam.

Der Fall: Ein Paketzusteller wurde mehrmals mit befristeten Verträgen beschäftigt. Zuletzt wurde er als Vertretung für einen Kollegen befristet eingestellt. Doch von Anfang an war bekannt, dass er für die gesamte Dauer der Befristung krank sein würde. Das hatte er dem Arbeitgeber im Voraus mehrmals mitgeteilt. Die Klage gegen die Befristung war erfolgreich.

Das Landesarbeitsgericht: Wenn jemand befristet als Vertretung eingestellt wird, muss sichergestellt sein, dass diese Person aufgrund vorübergehenden Bedarfs an Arbeitskraft eingestellt wird. Das ist nicht der Fall, wenn der Arbeitgeber bei Vertragsabschluss weiß, dass der

Arbeitnehmer während der gesamten Zeit des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht arbeiten kann. Dann hat die Befristung keinen Sinn, weil der Grund für die Vertretung nicht erfüllt werden kann. Die Befristung ist daher ungültig. Der Arbeitsvertrag gilt dann als unbefristet weiter. [Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 11. Mai 2023 - 5 Sa 27/23](#)

KEINE RENTE OHNE GÜLTIGEN PERSONALAUSWEIS

Rentenleistungen sind individuelle Ansprüche, die einer bestimmten Person zugeordnet sind. Daher ist es akzeptabel, die Identität des Empfängers mithilfe eines gültigen Ausweisdokuments eines tatsächlich existierenden Staates zu überprüfen.

Der Fall: Ein 65-jähriger Rentner behauptet, Staatsbürger eines „Freistaats Preußen“ zu sein und kein Deutscher im Sinne des Grundgesetzes. Er besitzt keine gültigen Ausweisdokumente in Deutschland und hat kein Bankkonto. Der Rentner beantragte, dass ihm die Rente in bar ausgezahlt wird. Die Deutsche Rentenversicherung war jedoch nur bereit, eine Zahlungsanweisung zur Verrechnung auszustellen und wollte dabei 9,00 € für jede Zahlung einbehalten. Der Rentner reichte Klage ein und argumentierte, dass er sich auch für eine Zahlungsanweisung zur Verrechnung legitimieren müsse. Dazu seien seine „preußischen Papiere“ anzuerkennen. Er verlangte, dass seine Rente ohne Abzug von 9,00 € bar ausgezahlt wird. Die Klage wurde abgewiesen.

Das Landessozialgericht: Es gibt keine rechtliche Grundlage für das Anliegen des Rentners. Die Deutsche Rentenversicherung oder die mit der Auszahlung beauftragte Deutsche Post ist nicht verpflichtet, Renten bedingungslos in bar auszuzahlen oder Zahlungsanweisungen zur Verrechnung einzulösen. [Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 15. November 2023 - L 22 R 571/23 B ER](#)

KEIN WIDERSPRUCH DURCH EINFACHE E-MAIL

Wer gegen eine Entscheidung der Verwaltung Einspruch erheben möchte, darf das nicht einfach per E-Mail tun. Der Einspruch muss bestimmten gesetzlichen Regeln folgen. Er kann schriftlich oder persönlich bei der Stelle eingereicht werden, die die Entscheidung getroffen hat. Falls er elektronisch eingereicht wird, muss eine spezielle elektronische Unterschrift verwendet werden. [Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 18. Oktober 2023 - L 4 SO 180/21](#)

WERT DER ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG

Wenn ein Chef nicht akzeptieren will, dass ein Mitarbeiter arbeitsunfähig ist, muss er vor Gericht erklären und zeigen, warum er ernsthafte Zweifel an der behaupteten Krankheit des Mitarbeiters hat. Wenn es dem Chef gelingt, diese Zweifel zu begründen, wird der Wert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Frage gestellt. Das kann passieren, wenn der kranke Mitarbeiter nach Erhalt der Kündigung eine oder mehrere neue Bescheinigungen vorlegt, die genau die Zeit bis zum Ende der Kündigungsfrist abdecken, und dann sofort nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen neuen Job beginnt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2023 - 5 AZR 137/23](#)

SMILEY IM PASSWORT UNZULÄSSIG

Ein Smiley im Passwort ist nicht erlaubt. Eine Liste mit Vorschlägen für die Betriebsratswahl, die ein ☺ im Passwort enthält, ist ungültig. Ein Bildzeichen als Teil eines Passworts ist nicht erlaubt, wenn es wie das Smiley lediglich einen Stimmungs- oder Gefühlszustand ausdrückt, keine klare Wortersatzfunktion hat und daher normalerweise nicht ausgesprochen wird. [Landesarbeitsgericht Köln, Beschluss vom 1. Dezember 2023 - 9 TaBV 3/23](#)

KEIN KINDERGELD BEI TELEFONISCHEM KONTAKT ZUR MUTTER

Kinder können nur dann Kindergeld für sich selbst bekommen, wenn sie Vollwaisen sind oder den Aufenthaltsort ihrer Eltern nicht kennen. Ein Kind kann kein Kindergeld beanspruchen, wenn es gelegentlich mit seiner Mutter im Ausland telefoniert und dabei nach ihrem Aufenthaltsort fragen kann. [Bundessozialgericht, Urteil vom 14. Dezember 2023 - B 10 KG 1/22 R](#)



Smart Union

KI-Fail in Österreich: Warum ChatGPT keine Lösung ist

Der österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) hat einen auf ChatGPT basierenden „Berufsinfomat“ eingeführt. Der Bot soll zu Berufsbildern informieren. Stattdessen erweist er sich als Lehrbuch-Beispiel dafür, welche Schwächen eine Behörde in Kauf nimmt, wenn sie solche Systeme einsetzt.

Ein Chatbot, der die Fragen von jungen Erwachsenen und Jobsuchenden nach möglichen Karrierewegen beantwortet – damit wollte das Arbeitsmarktservice (AMS) innovativ erscheinen. Doch seit der Vorstellung des „Berufsinfomats“ hagelt es stattdessen vor allem Spott und Kritik. In Sozialen Netzwerken mokieren sich Fachleute über die schlechte Umsetzung des Chatbots, der auf Basis von ChatGPT aufgebaut wurde, wie netzpolitik.org berichtet. Für besondere Empörung sorgt dabei, dass der Chatbot Geschlechterstereotype reproduziert. Nutzer*innen machten sich sofort daran, die Möglichkeiten des Systems auszutesten und bekamen dabei einiges geboten. Auf die Frage nach möglichen Berufen für einen Mann mit hervorragendem Schulabschluss empfiehlt er etwa IT-Berufe und Handel. Die gleiche Frage für eine Frau führt zu der Empfehlung, Gender Studies oder Philosophie zu studieren.

Dass solche Sprachmodelle massive rassistische und geschlechtsbezogene Vorurteile aufweisen, ist ein bekanntes Problem. Meist sind dafür unter anderem die Trainingsdaten verantwortlich, die von solchen Vorurteilen strotzen. Eine solche unbeabsichtigte Verzerrung wird auch Bias genannt. Sie im Nachhinein aus den Modellen zu entfernen, kommt einer Mammutaufgabe gleich, die selbst mit hohem Aufwand nur teilweise gelingen kann. Im AMS hat man hingegen offenbar geglaubt, ein paar zusätzliche Anweisungen an ChatGPT würden ausreichen, um gegenzusteuern. Nutzer*innen hatten mit findigen Fragen schnell herausgefunden, welche Regeln der Chatbot befolgen sollte – seinen sogenannten System Prompt. Eine Regel lautet: Unterscheide nicht zwischen Männern und Frauen bei Berufsempfehlungen. Dass dies offenbar nicht funktioniert, zeigen die vielen Versuche, die auf Plattformen wie X und Mastodon dokumentiert sind.

Die Kosten für das System belaufen sich laut AMS auf rund 300.000 Euro. Dabei hat das AMS den Chatbot offenbar von einem externen KI-Unternehmen zugekauft, das solche Bots als fertige Lösungen quasi „von der Stange“ anbietet. Auch ein weiteres Problem weist der Bot auf: Er präsentiert voller Zuversicht Antworten, die schlichtweg erfunden sind. Im Fall des Berufsinfomats führt das zu unbeabsichtigten Lachern, etwa wenn er auf die Frage „Was brauche ich als professioneller Nasenbär?“ eine Ausbildung im Bereich Zoologie oder Tiermedizin empfiehlt.

EU-Richtlinie regelt Plattformarbeit

Mehr als 28 Millionen Menschen in Europa bieten ihre Arbeitskraft auf Plattformen an. Im Jahr 2025 dürfte diese Zahl auf 43 Millionen steigen. Die Europäische Kommission hat Ende letzten Jahres einen Richtlinienentwurf erlassen, der erstmals die Bedingungen für digitale Arbeiter*innen regelt. Damit ist die EU weltweit Vorreiterin. Mit der Richtlinie werden zwei wesentliche Verbesserungen eingeführt: So trägt sie zur Bestimmung des korrekten Beschäftigungsstatus von Menschen, die für digitale Plattformen arbeiten, bei. Zudem regelt sie auf EU-Ebene die Verwendung algorithmischer Systeme am Arbeitsplatz.

Die IG Metall hat die Enthaltung der Bundesregierung bei der Beschlussfassung als Fehler kritisiert. „Faire Regeln für Arbeit auf oder über Internetplattformen sind überfällig. Nur so können Beschäftigte von den Vorteilen der Digitalisierung profitieren“, sagte die Erste Vorsitzende der IG Metall Christiane Benner. Ein online-basierter Parallelarbeitsmarkt, auf dem Internetunternehmen gesetzliche und tarifliche Standards unterlaufen und Mitbestimmung umgehen, schade allen Arbeitnehmer*innen. Die Richtlinie sieht zudem vor, dass Plattformbetreiber transparenter werden sollen. Sie sind künftig verpflichtet, Arbeitsverhältnisse gegenüber nationalen Behörden präziser zu melden. Die Plattformen werden darüber hinaus aufgefordert, den nationalen Behörden wichtige Informationen über ihre Tätigkeiten und die Personen, die für sie tätig sind, bereitzustellen.

Studie: Unternehmen schätzen Datenschutz

Eine überwiegende Mehrheit der deutschen Unternehmen (86%) ist der Meinung, dass Datenschutzgesetze sich positiv auf ihr Geschäft auswirken. Nur 4% berichten von negativen Auswirkungen. Im globalen Vergleich äußern 80% der Unternehmen positive Auswirkungen, während 6% negative Effekte sehen. Das geht aus einem Datenschutzbericht des Tech-Konzerns Cisco hervor. Dieser hat im Sommer 2023 insgesamt 2.600 Sicherheits- und Datenschutzexperten aus zwölf verschiedenen Ländern befragt, darunter 200 Experten aus Deutschland. Es zeigt sich, dass nahezu alle Unternehmen (94% weltweit und 96% in Deutschland) der Ansicht sind, dass Kunden ohne angemessene Datenschutzgarantien nicht bei ihnen einkaufen würden. Externe Datenschutzzertifizierungen gewinnen zunehmend an Bedeutung. Gemäß der Studie haben sich die Investitionen in Datenschutzmaßnahmen in den vergangenen fünf Jahren mehr als verdoppelt. Trotz dieser erhöhten Ausgaben betonen 95% der Befragten, dass die Gewinne, die durch verstärkten Datenschutz erzielt werden, die Kosten übersteigen.

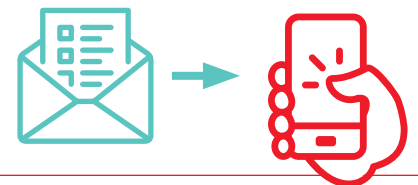
Foto: © Nancy Heusel



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



Jetzt die Demokratie stärken!

Mitte Januar offenbarten die Enthüllungen von correctiv-org, dass sich AfD-Politiker*innen mit anderen Rechtsextremen in Potsdam konspirativ getroffen haben. Was dort besprochen wurde, erinnert an das dunkelste Kapitel der deutschen Geschichte: Wer politische und ethnische Säuberungen fordert, tritt das Grundgesetz, die Freiheit und die Grundrechte mit Füßen. Der DGB und seine Gewerkschaften treten dem entschlossen entgegen: Bundesweit gingen Gewerkschaftsmitglieder gemeinsam mit Bürger*innen und Bündnispartnern auf die Straße, um für die Demokratie einzutreten.

In einem Video der DGB-Vorsitzenden Yasmin Fahimi mit den acht Vorsitzenden der Mitgliedsgewerkschaften machen sie deutlich: Wir lassen uns die Demokratie nicht kaputtmachen! Gewerkschaften sind solidarisch mit allen Menschen in Deutschland – egal ob mit oder ohne Migrationsgeschichte, egal welcher Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung. www.dgb.de/jetzt

DGB-Preis für Gute Arbeit in der Kita

Der DGB schreibt zum ersten Mal den Preis „Attraktivität der Arbeit“ aus – ein Zusatzpreis zum Deutschen Kita-Preis. Das Bundesfamilienministerium und die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung zeichnen mit dem Deutschen Kita-Preis innovative Konzepte und Engagement für Qualität in der frühen

Bildung aus. „Wir wollen mit dem Zusatzpreis Kitas und Bündnisse sichtbar machen, die Konzepte für die Zufriedenheit ihrer Fachkräfte entwickelt haben und sie auch erfolgreich umsetzen – sei es mit Blick auf den Personalschlüssel, auf Partizipation und Mitbestimmung, den Gesundheitsschutz oder eine wertschätzende Arbeits- und Teamkultur“, sagte Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende. Gerade in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels sei dies von herausragender Bedeutung. www.dgb.de/-/Ubw

Tarifverträge für 12 Millionen

Für mehrere Millionen Beschäftigte in Deutschland laufen 2024 Tarifverträge aus, die DGB-Gewerkschaften für sie verhandelt haben. In der Tarifrunde 2024 stehen unter anderem Verhandlungen in den Branchen Bewachungsgewerbe, Druckindustrie, Bauhauptgewerbe, Chemische Industrie und Industriegastronomie an. Das WSI-Tarifarchiv veröffentlicht jährlich die Übersicht über die Verhandlungsrunden in den verschiedenen Branchen.

In einigen Tarifrunden 2023 gibt es noch keine Ergebnisse. So wird für die Millionen Beschäftigten im Einzel- und Versandhandel sowie Groß- und Außenhandel weiterverhandelt. Ende 2024 laufen die Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst bei Bund und Gemeinden au. Diese Tarifverhandlungen bilden den Auftakt zur Tarifrunde 2025. Alle Infos zu aktuellen Tarifverhandlungen und -ergebnissen: www.dgb.de/tarifticker