


1. Mai 2023: ungebrochen solidarisch

Zusammenhalten und gemeinsam Ziele erreichen – das bedeutet Solidarität. Angesichts der vielfältigen Krisen – Pandemie, Ukraine-Krieg, Energiepreisschocks und Inflation – macht das Mai-Motto 2023 klar: Fest und entschlossen stehen die Gewerkschaften und ihre Mitglieder auch weiterhin zusammen – für soziale Gerechtigkeit, Demokratie und Frieden. Eben: ungebrochen solidarisch.

Ungebrochen solidarisch haben die Gewerkschaften für Entlastungen in der Krise gekämpft: Die Energiepreisbremse und Einmalzahlungen für Beschäftigte, Rentner*innen und Studierende, die Anhebung des Mindestlohns, das Bürgergeld, das WohngeldPlus und höheres Kindergeld sind Erfolge gewerkschaftlichen Engagements.

Ungebrochen solidarisch setzen sich Gewerkschaften für eine stärkere Tarifbindung ein. Mitbestimmung und Tarifverträge sind gelebte Demokratie und bringen vielen Millionen Beschäftigten bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld im Portemonnaie.

Ungebrochen solidarisch werden die Gewerkschaften auch die Energiewende gestalten. Klar ist: Der Ausbau der erneuer-


 **AUF EINEN BLICK:**

Bundesweit rufen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften am Tag der Arbeit dazu auf, auf den Straßen und Plätzen die gewerkschaftlichen Erfolge zu feiern und für gewerkschaftliche Anliegen Flagge zu zeigen. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi spricht auf der **zentralen Mai-Kundgebung in Köln**. Ab 13 Uhr gibt es einen **Livestream** aus Köln auf der DGB-Webseite.

Alle Infos: www.dgb.de/erstermai

baren Energien ist der Schlüssel zur Bewältigung der Klima-Krise. Dabei muss der ökologische Umbau von Wirtschaft und Gesellschaft sozial abgefedert werden. So kann Deutschland zum Paradebeispiel für eine nachhaltige, soziale und gerechte Transformation werden.

Ungebrochen solidarisch machen sich die Gewerkschaften für soziale Gerechtigkeit stark. Das bedeutet, dass starke Schultern mehr tragen: Superreiche müssen ihren Beitrag leisten und dafür mehr Steuern zahlen. Es darf nicht sein, dass die Beschäftigten die Hauptlasten der Krise(n) tragen.

Für all diese Ziele – und noch viele weitere – demonstrieren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften am Tag der Arbeit **ungebrochen solidarisch**. 



Klimaschutz beim Heizen: Die Wärmewende sozial gestalten!

Wie werden Gebäude in Zukunft beheizt? Dürfen Öl- und Gasheizungen bald nicht mehr genutzt werden? Die aktuelle Diskussion um den Klimaschutz im Gebäudesektor hat viele Menschen verunsichert. Sie fürchten, viel Geld in eine neue Heizung investieren zu müssen oder im Kalten zu sitzen. Für den DGB ist klar: Der Weg zum klimafreundlichen Heizen muss sozial abgedeckt sein.



Im März 2022 hat die Bundesregierung beschlossen, den Klimaschutz im Gebäudesektor zu beschleunigen. Ab dem 1. Januar 2024 soll möglichst jede neu eingebaute Heizung zu 65 Prozent mit erneuerbaren Energien betrieben werden. Das bereits im Koalitionsvertrag vereinbarte Ziel wurde damit um ein Jahr vorgezogen. Geregelt werden soll das im Gebäudeenergiegesetz (GEG), das im März in einer Entwurfsfassung bekannt wurde. Die Änderung soll bis zum Sommer beschlossen werden.

Funktionierende Heizungen dürfen weiter heizen

Klar ist: Es ist nicht das Ziel des aktuellen Gesetzentwurfes, funktionierende Heizungen zu verbieten. Im Fokus des Gebäudeenergiegesetzes steht vor allem der Neueinbau von Heizungen. Diese neuen Heizungen sollen zu 65 Prozent mit erneuerbaren Energien funktionieren. Spätestens im vergangenen Jahr 2022 ist die Abhängigkeit von teuren, fossilen Energieimporten offenbar geworden. Um das Klima und die Geldbeutel zu schützen, müssen Gebäude langfristig auf klimaneutrale Heizungen umgestellt werden. Das bedeutet: Bestehende Gas- und Ölheizungen sind nicht von dem Gesetzesvorhaben betroffen. Allerdings dürfen fossile Heizungen nicht länger als 30 Jahre betrieben werden. Bis spätestens Ende 2044 soll dann der Betrieb fossiler Heizungen endgültig eingestellt werden. Da Deutschland 2045 klimaneutral sein will, ist das konsequent.

Wärmewende sozial gestalten

Zur Verunsicherung der Menschen beigetragen haben auch die öffentlich ausgetragenen Differenzen innerhalb der Bundesregierung – vor allem zwischen den Grünen und der FDP. Mieter*innen befürchteten, dass ein Heizungstausch dazu führt, dass die ohnehin schon hohe Miete weiter steigt. Die Angst bei Eigentümer*innen von selbst genutztem Wohnraum war groß, eine funktionierende Heizung ersetzen zu müssen oder dass die Kosten für eine Umstellung sie überfordern.

DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell sagte zur Debatte: „Der Streit in der Koalition hat große Verunsicherung bei Mieterin-



nen und Mietern sowie Hausbesitzern geschaffen: Dass viele jetzt fürchten, ihre Altersvorsorge für eine neue Heizung investieren zu müssen oder eine warme Wohnung nicht mehr bezahlen zu können, ist sicherlich keine vertrauensbildende Maßnahme. Auch wenn es gute Gründe für die Eile gibt: Gut statt schnell muss bei der Wärmewende das leitende Motto sein.“

»Und es muss klar sein, wie das gefördert wird, so dass Menschen mit kleineren Einkommen dabei nicht unter die Räder kommen.«

Der Weg zu den Klimazielen im Gebäudebereich müsse sozial abgedeckt sein. Am Ende müsse ein verlässliches Maßnahmenpaket stehen, mit dem die Klimaziele in allen Bereichen – Gebäude, Verkehr, Energie – erreicht werden. „Und es muss klar sein, wie das gefördert wird, so dass Menschen mit kleineren Einkommen dabei nicht unter die Räder kommen“, so Körzell. Er forderte darüber hinaus auch Gute Arbeit und Tariflöhne für die Handwerker*innen, die die Heizungen, Wärmepumpen und Solardächer installieren und damit die Umsetzung der Klimawende stemmen.

Klare Regeln zur Förderung notwendig

Niemand darf mit der Notwendigkeit zum Klimaschutz allein gelassen werden. Der DGB setzt sich daher dafür ein, dass die Kosten von energetischen Sanierungen gerecht verteilt werden: Die Bundesförderung für effiziente Gebäude (BEG) muss gestärkt und neue Regeln geschaffen werden, wie die Kosten von energetischen Sanierungen an Mieter*innen weitergegeben werden dürfen. Haushalte mit kleinem Einkommen brauchen mehr Unterstützung als Reiche. Aus Sicht des DGB muss der vorliegende Gesetzentwurf an dieser Stelle verbessert werden.

DER DGB FORDERT:

- ▶ ein klares Maßnahmenpaket, wie die Klimaziele in allen Bereichen – Gebäude, Verkehr, Energie – erreicht werden
- ▶ neue Regeln, wie Kosten von energetischen Sanierungen an Mieter*innen weitergegeben werden dürfen
- ▶ Unterstützung für Haushalte mit kleinem Einkommen und klare Förderrichtlinien
- ▶ Gute Arbeit und Tariflöhne für die Handwerker*innen, die die Heizungen, Wärmepumpen und Solardächer installieren



Illustrationen: © iStock/Inna Strelnikova


AUF EINEN BLICK:

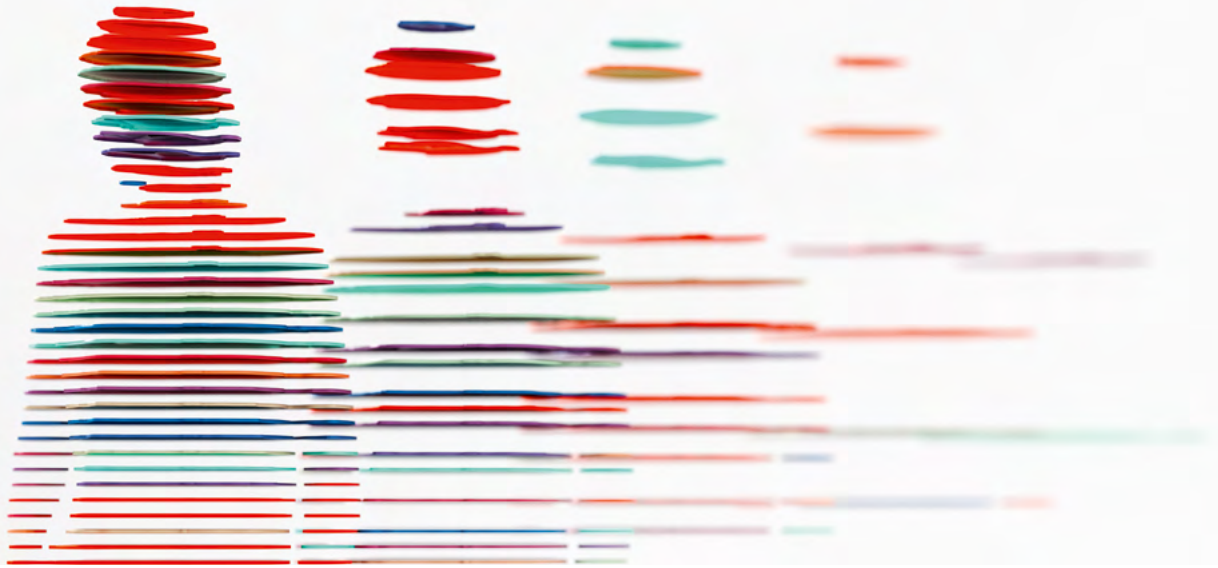
Insgesamt verursachte der deutsche Gebäudesektor 2022 etwa 15 Prozent der Treibhausgasemissionen. Das entspricht etwa 112 Millionen Tonnen CO₂. Der Grund: Über 80 Prozent der Wärme in Deutschland wird momentan durch fossile Energieträger – also Öl, Kohle und Gas – gedeckt.

Deutschland hat sich im Rahmen des Klimaschutzgesetzes zur Klimaneutralität bis 2045 verpflichtet. Die Wärmewende ist bislang aber viel zu kurz gekommen: im Jahr 2022 war nur 17 Prozent der Wärmeversorgung erneuerbar.

Langfristig können Haushalte durch die hohe Effizienz von Wärmepumpen von deren niedrigen Betriebskosten profitieren. Die Investitionskosten einer Wärmepumpe liegen im Vergleich zu einer Gasheizung aber teilweise deutlich höher. Deshalb muss eine soziale Unterstützung unbedingt mitgedacht werden.

Wie kann die Wärmewende gelingen?

Hersteller von Wärmepumpen bauen zurzeit massiv ihre Produktionskapazitäten aus. Das ist eine gute Entwicklung – grüne Technologien sind die Schlüsselindustrien der Zukunft. Hier muss Deutschland starker Industriestandort werden. Gerade im Handwerk gibt es aber große Fachkräftelücken, die sich in den nächsten Jahren noch zuspitzen werden. In den klimarelevanten Gewerken fehlen heute schon 190.000 Handwerker*innen. Der demographische Wandel wird das Problem weiter verschärfen, da altersbedingt in den nächsten Jahren hunderttausende Fachkräfte aus Bau und Handwerk ausscheiden werden. Es braucht daher unbedingt gute Arbeit, attraktive Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote und starke Tarifverträge im Handwerk, um die Beschäftigten im Handwerk zu halten und mehr Menschen für diese Berufe zu begeistern. 



Urheberrecht und KI: Wo beginnt der Mensch?

Wer ein Gedicht schreibt, ein Bild malt oder einen Artikel verfasst, besitzt die Rechte an seinem eigenen Werk. Sie sind laut Gesetz urheberrechtlich geschützt. Aber wie sieht es aus, wenn nicht ein Mensch das Werk erschaffen hat, sondern eine Maschine – zum Beispiel der Textroboter ChatGPT? Julia Hoffmann geht der Frage nach.

Die Aufregung um Künstliche Intelligenzen (KI) ist groß. In allen Branchen und Lebensbereichen kommen solche Systeme zum Einsatz. Neben ethischen Fragen stellen sich jedoch auch rechtliche. Katharina Uppenbrink von der Initiative Urheberrecht sagt: „Künstliche Intelligenz birgt Chancen wie Risiken für Urheber*innen, ausübende Künstler*innen und für die gesamte Kultur- und Kreativwirtschaft.“ Die KI ChatGPT kann mittlerweile flüssig formulieren. Sie erzeugt also Inhalte, die keine direkte menschliche Urheber*in haben. Nach derzeitigem Stand erwerben daher weder die ChatGPT-Anwendung noch deren Programmierer*innen oder der Anbieter gesetzliche Rechte

»Allein die Tatsache, dass Texte im Netz zur Verfügung stehen, bedeutet nicht automatisch, dass sie auch flächendeckend für das Training oder den Einsatz im Rahmen von KI-Anwendungen weiterverwendet werden dürfen.«

an den von der KI erzeugten Ergebnissen. Auch der Nutzer*innen haben in der Regel kein Urheberrecht, sofern sie nicht in größerem Umfang eigene Materialien einbringt und die KI damit in ganz besonders konkreter Weise steuert, sagt Matthias Leistner von der Münchner Ludwig-Maximilians-Universität. Schreibt aber beispielsweise die KI einen längeren Nachrichtentext, der dann von einer Redakteur*in umfangreich stilistisch und sprachlich überarbeitet wird, kann die Journalist*in an der editierten Fassung durchaus ein Urheberrecht besitzen.

Doch nicht alle automatisierten Anwendungen sind KIs. Das Beispiel des automatisch geschriebenen Berichts von der Begegnung zweier Fußballmannschaften ist kein Erzeugnis einer KI. Es handelt sich bei der Anwendung nämlich nicht um neuronale Netze, sondern um vorgefertigte Sprachtemplates, die mit Daten gefüllt werden. Ein solcher Text ist zwar automatisiert, aber nicht eigenständig verfasst worden. Ein Unterschied, der im Urheberrecht entscheidend sein kann. Bei einer richtigen KI wie ChatGPT liegen aber so viele Daten zugrunde, dass ein Text eigenständig verfasst wird. Laut OpenAI basiert die neue Version GPT-4 auf 17 Billionen Trainingsdaten, 100-mal so viele wie der Vorgänger GPT-3. All diese Daten stammen aus dem Internet. Ob die Verfasser*innen der Verwertung zugestimmt haben, ist nicht transparent. Ob es sich bei den Trainingsdaten

um Doktorarbeiten, Pornoseiten oder Journalistische Texte handelt, ist ebenfalls nicht ersichtlich.

Wie sollen Medien, Wissenschaft und Gesellschaft nun mit den Herausforderungen umgehen? Antworten darauf hat die Initiative Urheberrecht. „Das datenbasierte Training der Systeme (Input) ist ohne den Zugriff auf solche von Menschen geschaffenen Werke und deren Aufnahmen nicht möglich. Es ist also über Lizenzierung und Vergütung nachzudenken, zumal die angefüllte Technologie sich anschickt, die Schöpfer der Trainingsdaten aus dem Markt zu verdrängen. Wichtig ist absolute Transparenz über Art und Herkunft der Trainingsdaten: welche Werke der Urheber*innen und Interpret*innen wurden verwendet – und war das genehmigt?“, fordert Uppenbrink. Allein die Tatsache, dass Texte im Netz zur Verfügung stehen, bedeutet nämlich nicht automatisch, dass sie auch flächendeckend für das Training oder den Einsatz im Rahmen von KI-Anwendungen weiterverwendet werden dürfen.

»KI-Systeme sollten nur aus nachvollziehbaren, urheberrechtskonformen Quellen trainiert werden.«

Doch damit nicht genug: „Auch das Produkt, das durch KI erstellt wird, also der Output, unterliegt gewissen Regularien. Auch wenn das Urheberrecht hier nicht direkt greift. „Es muss über Transparenz, Lizenzierung und angemessene Vergütung gesprochen werden. Offen ist, ob geltendes Recht hier ausreicht oder ob neue Regularien auf nationaler oder europäischer Ebene erforderlich sind“, sagt Uppenbrink. Der Medienverband der freien Presse (MVFP) und der Bundesverband der Digitalpublisher und Zeitungsverleger (BDZV) appellierten jüngst an die Politik sicherzustellen, „dass die KI nicht die Leistung der Verlage und ihrer Redaktionen ausbeuten kann“. Sie fordern, KIs einzuschränken oder die Betreiber zahlen zu lassen. Institutionalisiert werden könnte dies durch eine Verwertungsgesellschaft nach dem Vorbild der VG Wort.

Unter dem Titel „KI aber fair“ veröffentlichten Anfang April 15 Organisationen, darunter auch die Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union (dju) in ver.di, ein Positionspapier zum Thema Künstliche Intelligenz, in dem sie vor allem die Problematik des Inputs beleuchten. Transparente Trainingsdaten seien eine Zugangsvoraussetzung für KI-Anbieter: Um die Marktzulassung zu erhalten, müssen KI-Anbieter diese Erlaubnis durch die Urheber*innen transparent darlegen können. Die Beweis- und Dokumentationspflicht über die verwendeten Daten soll bei den Nutzer*innen und nicht bei den Urheber*innen liegen, fordern sie. Zudem sollten KI-Systeme nur aus nachvollziehbaren, urheberrechtskonformen Quellen trainiert werden.

Eine Nutzung von urheberrechtlich geschützten Daten dürfe nur nach Zustimmung durch die Urheber*innen erfolgen. Die Anwendung der ChatGPT tangiert also verschiedene Rechtsnormen. Katharina Uppenbrink leitet daraus einen umfangreichen Regelungsbedarf ab: „Das Urheberrecht allein wird wesentliche Fragen nicht beantworten und zentrale Probleme nicht lösen können. Europa muss auch hinsichtlich des Kartellrechts Überlegungen anstellen, da die meisten KI-Betreiber in den USA sitzen.“

AI Act: Regeln für KI-Systeme

Aktuell verhandeln der Europäische Rat und das Europaparlament über den sogenannten AI Act. Dieses Gesetz soll im Bereich der EU den Einsatz von KI-Systemen in sämtlichen Lebensbereichen regulieren. Das ist ein beispielhafter Vorstoß: Bisher regeln verschiedene Rechtsvorschriften den Einsatz neuer Technologien in der EU. So legt etwa die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) die Pflichten bei der Datenverarbeitung und die Rechte betroffener Person bei der Nutzung personenbezogener Daten fest.

Der AI Act sieht nun Maßnahmen vor, die einen sicheren, ethischen und grundrechtskonformen Einsatz von KI garantieren sollen. Dazu gehören Risikomanagement-Systeme, technische Dokumentation, Aufzeichnungspflichten, Transparenz und Bereitstellung von Informationen für die Nutzer*innen und menschliche Aufsicht. Das Gesetz soll einheitliche Regeln für deren Entwicklung, Vermarktung und Verwendung innerhalb der EU schaffen, unabhängig davon, von wo die KI betrieben wird. Gleichzeitig haben aber die Gesetzgebungsgremien der EU mit der jüngsten Urheberrechtsnovelle Ausnahmen vom exklusiven Verwertungsrecht für das algorithmengesteuerte Text- und Data-Mining geschaffen. Der Bundestag hat diese Vorgabe im Urheberrechtsgesetz umgesetzt.

AUF EINEN BLICK:

Eine lange Fassung des Beitrags gibt es auf dem DGB-Debattenportal Gegenblende unter:

<https://gegenblende.dgb.de/-/TEB>



Julia Hoffmann ist Politik- und Medienwissenschaftlerin. Sie arbeitet als freie Journalistin und Redakteurin zu den Themen Arbeitsmarkt, Digitalisierung und Medienwirtschaft.

Foto: © Julia Hoffmann

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.** Manuela Conte **Redaktion** Dr. Lena Clausen **Redaktionelle Mitarbeit** Sebastian Henneke, 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**

UNFALLVERSICHERUNG: KEIN SCHUTZ BEI FIRMENLAUF

Eine Arbeitnehmerin steht nicht als Beschäftigte unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie bei einem sogenannten Firmenlauf stürzt und sich dabei verletzt.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin nahm als Inlineskaterin gemeinsam mit anderen Mitarbeitenden ihres Unternehmens an einem Firmenlauf teil. Bei dem Firmenlauf handelte es sich um eine von einem Sportverein organisierte Veranstaltung, die sportlich interessierten Beschäftigten zahlreicher Unternehmen und Organisationen, aber auch Freizeitteams und Nachbarschaftsteams offen stand. Die Arbeitnehmerin kam nach dem Start auf der Skaterstrecke auf nassem Untergrund ins Rutschen, stürzte und brach sich das rechte Handgelenk. Die Unfallkasse lehnte es ab, diesen Vorfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Der Unfall hat sich nicht bei einer Aktivität ereignet, die mit der Beschäftigung in einem engen rechtlichen Zusammenhang stand. Zum einen liegt kein Betriebssport vor, der eine gewisse Regelmäßigkeit und das Ziel gesundheitlichen Ausgleichs voraussetzt. Zum anderen hat es sich bei dem Firmenlauf auch nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Der Firmenlauf hat als Großveranstaltung mit anschließender Party vielen anderen Unternehmen und Einzelbewerbern offen gestanden und eher den Charakter eines Volksfestes gehabt. **Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 31. März 2023 - L 3 U 66/21**



ARBEITSUNFALL AUCH IN DER PAUSENZEIT

Ein Beschäftigter steht auch dann unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn ihn beim Luftschnappen in einem vom Arbeitgeber ausgewiesenen Pausenbereich auf dem Betriebsgelände ein Gabelstapler anfährt.

Der Fall: Der Arbeitnehmer hatte sich, als ihm keine konkrete Arbeit zugewiesen war, erlaubterweise in einem ausgewiesenen Pausen- und Raucherbereich auf dem Betriebsgelände

aufgehalten, um Luft zu schnappen. Dabei fuhr ihn ein Gabelstapler an und verletzte ihn schwer. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls mit der Begründung ab, die Pause sei eine privatnützige Verrichtung des Arbeitnehmers gewesen. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

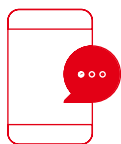
Das Landessozialgericht: Vorliegend ging die Gefahr von dem Betriebsmittel Gabelstapler aus. Die erhöhte Gefährlichkeit von Gabelstaplern gegenüber dem alltäglichen Straßenverkehr ist nachgewiesen und Gegenstand besonderer Unfallverhütungsvorschriften. Ein Beschäftigter darf darauf vertrauen, während einer gestatteten Pause auch in einem vom Arbeitgeber ausgewiesenen Bereich keinen gegenüber dem allgemeinen Leben erhöhten Gefahren ausgesetzt zu sein. **Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 27. Februar 2023 - L 1 U 2032/22**

KURIERFAHRER ABHÄNGIG BESCHÄFTIGT

Ein für ein Transportunternehmen tätiger Kurierfahrer war entgegen der Behauptung des Unternehmens sozialversicherungsrechtlich nicht selbständig tätig, sondern abhängig beschäftigt. Das Transportunternehmen hat mithin die Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung nachzahlen.

Der Fall: Der Kurierfahrer führte zwei Jahre lang Transportaufträge durch, die das Unternehmen ihm über ein Funksystem vermittelte. Nach Abschluss eines Rahmenvertrags und unter Hinweis auf „organisatorische Tipps“ und „Arbeitsanleitungen“ in einem Handbuch hatte er bei den Kunden des Unternehmens Transportgüter abzuholen und auszuliefern, nachdem ihm entsprechende Aufträge von der Unternehmenszentrale über Funk vermittelt worden waren. Der Kurierfahrer hatte hierzu selbst ein entsprechendes Gewerbe angemeldet, führte die Fahrten mit einem eigenen Fahrzeug durch, hatte seinerseits aber weder eigene Mitarbeiter noch einen Betrieb. Ihm gegenüber erstellte das Unternehmen monatliche Abrechnungen auf der Grundlage der ermittelten Transportkilometer und zog von der Vergütung eine Verwaltungspauschale ab.

Das Landessozialgericht: Nach einer Würdigung der Gesamtumstände der Tätigkeit des Kurierfahrers ist von einer abhängigen Beschäftigung auszugehen. Weder aus dem geschlossenen Rahmenvertrag noch aus der Art und Weise, wie der Vertrag gelebt wurde, ergaben sich wesentliche Freiräume des Kurierfahrers. Nachdem er den jeweiligen Einzelauftrag angenommen hatte, war er fortan fremdbestimmt in die Arbeitsorganisation des Unternehmens eingegliedert gewesen. Etwaige Freiräume – beispielsweise im Hinblick auf die Wahl der konkreten Route – fielen demgegenüber nicht erheblich ins Gewicht. Gleiches gilt auch für den Umstand, dass der Fahrer für seine Kurierdienste seinen eigenen Pkw nutzte. **Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29. Juni 2022 - L 28 BA 23/19**



Smart Union

Abkommen für mehr Schutz von Klickarbeiter*innen

Netzwerke wie Facebook oder TikTok setzen verstärkt auf Künstliche Intelligenz, um schädliche, kriminelle Posts auf ihren Plattformen zu löschen. Bevor diese KI-Systeme ihre Arbeit verrichten können, müssen Menschen sie trainieren. Dafür müssen die Beschäftigten teilweise verstörende Inhalte kennzeichnen und der KI so beibringen, was gegen bestehende Gesetze verstößt. Der Job ist mental belastend und gefährdet die Gesundheit der Betroffenen.

Spezialisierte Dienstleister, wie etwa das französische Unternehmen Teleperformance, stellen dafür das Personal. Nach investigativen Recherchen hatte das kolumbianische Arbeitsministerium im vergangenen Jahr eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen bei Teleperformance in Kolumbien angeordnet. Daraufhin wurde der öffentliche Druck so groß, dass der Gewerkschaftsdachverband UNI Global Union im Dezember 2022 ein globales Abkommen mit dem Unternehmen abschließen konnte, das den Arbeitnehmer*innen mehr Rechte und einen besseren Schutz ihrer Gesundheit sichern soll. Das Abkommen stärkt zudem das Recht der Arbeitnehmer*innen, Gewerkschaften zu gründen und Tarifverhandlungen zu führen.

Der Pakt gilt für die 440.000 Beschäftigten des Unternehmens weltweit. UNI Global und die Teleperformance-Geschäftsführung wollen die Vereinbarung nun in Kolumbien, El Salvador, Jamaika, Polen und Rumänien umsetzen.

<https://uniglobalunion.org>

Google Korea: Beschäftigte gründen Gewerkschaft

Die Beschäftigten von Google Korea haben eine Gewerkschaft gegründet. Unterstützt wurden sie dabei von der Korea Finance & Service Workers Union (KFSWU). Die Gewerkschaft hielt am 11. April ihre erste Generalversammlung ab, auf der sie ihre Führung wählte.

Auslöser war die Ankündigung der Google-Muttergesellschaft Alphabet, sechs Prozent der weltweiten Belegschaft von etwa 12.000 Mitarbeiter*innen zu kündigen. Anfang März informierte Google Korea die Mitarbeiter*innen über Entlassungen. Kim Jong-Sub, der zum Vorsitzenden der Google Korea Workers Union gewählt wurde, sagte: „Da der Wind der Entlassungen weiterhin durch die US-amerikanische IT-Branche fegt, wurden die Beschäftigten, die den Schmerz der einseitigen Entlassungen und der ständigen Arbeitsplatzunsicherheit spüren, zum Handeln angeregt, und seit letztem Monat haben wir hart daran gearbeitet, unsere Gewerkschaft zu gründen.“ Google Korea sei jahrelang als „Traumarbeitsplatz“ bezeichnet wurde, aber wie bei anderen großen Tech-Unternehmen – Twitter, Amazon,

Microsoft und Meta – sei der Traum vorbei. Die Gewerkschaft plant, Hunderte von Beschäftigten bei Google Korea und Google Cloud Korea zu organisieren, um die Arbeitsrechte in dem Unternehmen zu schützen. Die KFSWU hat bereits Mitglieder bei Oracle, Hewlett Packard, SAP und Microsoft Korea.

Arm und digital abgehängt

Menschen, die in Armut leben, haben überdurchschnittlich häufig keinen Zugang zum Internet. Ein Kreislauf der Diskriminierung ist damit vorprogrammiert, zeigt eine aktuelle Studie des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes.

Armen Menschen fehlt es doppelt so oft an den nötigen technischen Geräten und Voraussetzungen zur digitalen Teilhabe. Rund ein Drittel der Deutschen sorgt sich, angesichts der rasanten technischen Entwicklung nicht mithalten zu können. Das Risiko, tatsächlich abgehängt zu werden, ist jedoch für Armutsbetroffene ungleich höher: Jede*r fünfte Armutsbetroffene in Deutschland verfügt nicht einmal über einen eigenen Internetanschluss. „Digitale Teilhabe ist inzwischen eine wesentliche Voraussetzung für umfassende soziale, kulturelle und politische Teilhabe. Internetzugang und Computer sind daher kein Luxus, sondern gehören ohne Frage zum Existenzminimum“, so betont Gwendolyn Stilling, Leiterin des Projekts #GleichImNetz zur digitalen Teilhabe im Paritätischen Gesamtverband, und warnt: „Arme Menschen drohen auch im digitalen Raum knallhart abgehängt und ausgegrenzt zu werden.“

Es fehlt auch an digitaler Praxis. Zwei Drittel der Armutsbetroffenen gaben an, beruflich nie Laptop, Smartphone oder Tablet zu nutzen. „Teilhabe im Privaten, aber auch berufliche Perspektiven hängen immer mehr von digitalen Kompetenzen ab“, sagte Greta Schabram von der Paritätischen Forschungsstelle. Es brauche dringend entsprechende Qualifizierungsangebote sowie Bildungs- und Experimentierräume auch außerhalb des Berufs. Die Kosten für die Anschaffung notwendiger technischer Ausstattung sollen im Rahmen der Grundsicherung als einmalige Leistungen gesondert übernommen werden. Soziale Träger als wichtige Anlaufstellen für vulnerable Gruppen können zudem bei entsprechender Unterstützung einen unverzichtbaren Beitrag zur digitalen Teilhabe leisten, indem sie Zugänge ermöglichen und Befähigung fördern, betont der Verband.

Für den 4. und 5. Mai lädt der Paritätische unter dem Motto „Armut? Abschaffen!“ zu einem Online-Aktionskongress ein, der mit verschiedenen sozialen Organisationen, die mit Armutsbetroffenen zusammenarbeiten, vorbereitet wurde und zu dem u.a. Bundesfamilienministerin Lisa Paus erwartet wird. Details: www.aktionskongress.de

Die Kurzepertise „Armut und digitale Teilhabe“ gibt es unter www.paritaet.org



Foto: © Gelbe Hand/Patty Varasano

Die Preisträger*innen der Gelben Hand 2023

„Gelbe Hand“ verliehen: Engagement gegen Rassismus

Mit Beyoncé, K.I.Z. und Tupac gegen Rassismus – für ihr Social-Media-Projekt „Music supports people“ wurde der Bezirksjugendausschuss der IG BCE München Ende März mit der Gelben Hand gegen Rassismus ausgezeichnet. In sieben Instagram-Stories stellen sie unterschiedliche Künstler*innen vor, die sich in ihren Songs gegen Rassismus wenden.

Die Preisverleihung durch den gewerkschaftlichen Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ fand am 31. März in München statt. Der Wettbewerb „Gelbe Hand“ zeichnet seit 2005 das Engagement junger Gewerkschafter*innen gegen Rassismus und Rechtsextremismus in den Betrieben aus. Der zweite Preis ging an die Auszubildenden der Salzgitter Flachstahl GmbH für ihr Projekt „Frauen in Konzentrationslagern“. Die dreizehn Jugendlichen setzten sich in der Gedenkstätte KZ Drütte mit der Geschichte ihrer Heimatstadt während des Nationalsozialismus auseinander. Die Ergebnisse ihres Erinnerungsprojekts fassten sie in einem Kurzfilm zusammen und erzählen so die Geschichten von vier Frauen, die in KZ-Außenlagern auf dem Stadtgebiet des heutigen Salzgitters inhaftiert waren. Den dritten Preis erhielt Betül Nisa Üstün, Auszubildende im 1. Lehrjahr zur Chemielaborantin, Merck KGaA in Darmstadt, für ihre Kurzgeschichte „Verschleiertes Bild“. Darin erzählt sie von einer Frau, die im Job wegen ihres Kopftuchs Rassismus erfährt.

Weitere Sonderpreise gingen an die Auszubildenden der DB Fernverkehr AG in Nürnberg, die ver.di-Jugend Oberpfalz und die Schüler*innen des Berufsbildungszentrums Dormagen.

www.gelbehand.de

DGB-Bundesvorstand: neue Adresse in Berlin

Seit dem 1. April sitzt der DGB-Bundesvorstand im neuen Hans-Böckler-Haus in der Keithstraße 1 in Berlin-Schöneberg. Auch der DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg ist dort ansässig – wie vor dem Neubau bereits. An gleicher Stelle stand das alte West-Berliner Gewerkschaftshaus aus dem Jahr 1964, das ab 2018 als Sanierungsfall abgerissen wurde. Das neue Gewerkschaftshaus entstand an gleicher Stelle mit mehr Platz, so dass auch die DGB-Bundesvorstandsverwaltung vom Hackeschen Markt dorthin umziehen konnte.



Foto: © DGB

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

