

Zukunft sichern: Strompreise bremsen



Die Energiepreiskrise ist noch nicht vorbei. Private Verbraucher*innen, soziale Einrichtungen sowie Wirtschaft und Industrie brauchen weiter Unterstützung. Der DGB fordert die Politik auf, schnell zu handeln und die Strompreisbremse anzupassen.

Bis zu 390 Milliarden Euro könnte es kosten, jetzt nicht zu handeln. Schäden in dieser Größenordnung drohen der deutschen Wirtschaft bis 2024, wenn die Folgen der Energiepreiskrise nicht abgedeckt werden. Das zeigt eine aktuelle Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. In dem Papier „Ökonomische Analyse einer Verlängerung und Modifizierung der Strompreisbremse“ schreibt Autor Professor Tom Krebs (Universität Mannheim), dass der Produktionsverlust durch die Energiekrise bereits jetzt rund vier Prozent des Bruttoinlandsprodukts beträgt – die bis 2024 auf zehn Prozent ansteigen könnten.

Der Ist-Zustand ist komplex: Die Energiepreise sind weiterhin hoch – gleichzeitig stehen große Herausforderungen an, wie die Transformation hin zu einer klimaneutralen Gesellschaft und Wirtschaft. Der DGB spricht sich deswegen dafür aus, die aktuelle Strompreisbremse zu verlängern und anzupassen. „Seit Ausbruch der Energiekrise haben wir Gewerkschaften Druck gemacht – für die Entlastung insbesondere mittlerer und unterer Einkommen, aber auch für die Stabilisierung der Wirtschaft“, so die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi bei der Vorstellung des Gutachtens Ende September in Berlin. Besonders energieintensive Branchen brauchen weitere Unterstützung. Sie stellen häufig Produkte her, die weiterverarbeitet werden – auch und gerade in Bereichen, die für den Ausbau der erneuerbaren Energien gebraucht werden.

Professor Tom Krebs schlägt in seinem Gutachten folgende Elemente vor:

- Die Strompreisbremse perspektivisch bis 2030 verlängern; für Unternehmen und Stromkund*innen mit einem Jahresverbrauch von über 30.000 Kilowattstunden schlägt er einen garantierten Nettopreis von 10 Cent (ct)/Kilowattstunde (kWh) vor. Für alle, die weniger verbrauchen, solle ein Preis von 35 ct/kWh garantiert werden.
- Für energieintensive Unternehmen, die eine Transformationsverpflichtung eingehen und eine Standort- und Beschäftigungs-

garantie abgeben, soll ein garantierter Nettopreis von 6 ct/kWh gelten.

- Tarifgebundene Unternehmen sollen besonders unterstützt werden: Für sie soll der garantierte Strompreis noch um 1 ct/kWh niedriger liegen.

Betriebe, die Zukunftsinvestitionen unternehmen, sich zum Standort Deutschland bekennen und gute, tarifgebundene Arbeit bieten, sollen besonders gestützt werden. „Das ist eine wichtige Bedingung, auf die wir sehr achten werden“, betonte Fahimi. Die Maßnahmen sollen bis 2030 gelten und würden Kosten in Höhe von 20 bis 60 Milliarden Euro verursachen. Die HBS-Studie schlägt vor, diese aus dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) zu begleichen. Über diesen Weg wird die Strompreisbremse auch bisher schon finanziert. Das Ziel, die wirtschaftlichen Folgen der Energiekrise zeitlich befristet abzufedern, rechtfertigt die Finanzierung über den WSF. Dem DGB ist es wichtig, die Strompreise für alle Verbraucher*innen zu stabilisieren, um private Stromkund*innen zu entlasten und Einrichtungen der öffentlichen Daseinsvorsorge wie Krankenhäuser sowie Wirtschaft und Industrie zu unterstützen. Die modifizierte Strompreisbremse kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten. www.dgb.de/strompreis



DER DGB FORDERT:

- ▶ zeitlich befristet den Strompreis für Verbraucher*innen, soziale Einrichtungen sowie Wirtschaft und Industrie absichern
- ▶ energieintensive Unternehmen mit Transformationsverpflichtung, Standort- und Beschäftigungs-garantie besonders unterstützen
- ▶ Unterstützung an Tarifbindung koppeln
- ▶ die angepasste Strompreisbremse über den Wirtschaftsstabilisierungsfonds finanzieren



Werkverträge, Minijobs und Co.: So steht es um atypisch Beschäftigte in Krisenzeiten

Die Coronakrise hat die neuralgischen Punkte in der Arbeitswelt offengelegt, etwa in der Pflege, der Fleischindustrie, bei den Paketdiensten oder bei den Saisonarbeitskräften. Doch was hat sich seitdem getan? Eine Analyse zum Stand der atypischen Beschäftigung.

Die Coronapandemie hat nicht viel Gutes mit sich gebracht. Das große Leid der schwer Erkrankten und Hinterbliebenen, die Unsicherheit, die gesellschaftlichen Verwerfungen. Welche Folgen hatte die Krise für Beschäftigte? Bereits in den ersten Monaten der Pandemie sind die neuralgischen Punkte der Arbeitswelt freigelegt worden: Die Medien machten den dramatischen Personalmangel in der Pflege zum Thema. Ausnahmsweise tauchten auch die miserablen Arbeitsbedingungen in den deutschen Fleischkonzernen auf den Titelblättern der großen Zeitungen auf. Der Grund: Die Löhne waren gering, die Arbeiter*innen waren in Massenunterkünften untergebracht, in denen sich das Coronavirus schnell verbreitet hat. Damals war

es üblich, dass Leiharbeiter*innen und Werkvertrags-Beschäftigte per Subunternehmen in vielen Fabriken die harte Arbeit an der Schlachtbank erledigt haben. Die meisten kamen aus Südost- und Mitteleuropa.

Als Reaktion auf die massenhaften Coronafälle in deutschen Schlachthöfen hat der Deutsche Bundestag Ende 2020 strengere Vorschriften für die Fleischindustrie beschlossen. Um Ausbeutung und riskante Arbeitsbedingungen zu verhindern, ist, von bestimmten Ausnahmen abgesehen, der Einsatz von Werkverträgen seitdem verboten, Leiharbeit nur noch übergangsweise zulässig. Große Fleischproduzenten haben darauf

hin die Beschäftigten von Subunternehmern fest angestellt. Allein beim Marktführer Tönnies waren das nach Angaben eines Unternehmenssprechers 6.000 Menschen. Ein großer Erfolg für Gute Arbeit. „Fleischbarone müssen als Arbeitgeber in die Verantwortung und für die Arbeits- und Unterbringungsbedingungen ihrer Beschäftigten geradestehen“, begrüßte DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel das neue Gesetz.

»Fleischbarone müssen als Arbeitgeber in die Verantwortung und für die Arbeits- und Unterbringungsbedingungen ihrer Beschäftigten geradestehen.«

Dieses soll aus Sicht von ver.di nun auch Pate stehen für die Kurier-, Express- und Paketbranche (KEP). Auch sie sind in der Pandemie in den Fokus gerückt. Während der Lockdowns haben sie für viele Haushalte die Versorgung mit allen Produkten des täglichen Bedarfs sichergestellt. Auch hier sind die Arbeitsbedingungen in der Regel hart und die Bezahlung ist schlecht. Im Schnitt werden fast 16 Millionen Sendungen pro Tag zugestellt – davon ca. neun Millionen an private Haushalte. Auch nach der Pandemie ist das Liefervolumen riesig. Mehr als 300.000 Beschäftigte sind nach ver.di-Angaben in der Branche tätig. Bis zu 300 Pakete bringt jede*r Einzelne pro Schicht an die jeweilige Lieferadresse. Nicht selten ergibt das ein Gesamtgewicht von mehr als zwei Tonnen pro Tag – das ist ein ausgewachsener Elefant. Fast jede*r Zweite ist bei einem Subunternehmen angestellt. Ver.di konstatiert, dass die Anzahl der tariflich abgesicherten und beim Paketdienstleister eigenbeschäftigten Zusteller*innen rückläufig ist.

Grund genug für die Gewerkschaft, gesetzliche Regeln zu fordern. So soll der Einsatz von Fremdpersonal zum Transport und zur Auslieferung bei Paketdienstleistern verboten werden. Das würde das Ende von Werkverträgen und Nachunternehmerketten in der Branche bedeuten. Zudem sollen Pakete, die von nur einer Person ausgeliefert werden, auf maximal 20 Kilogramm begrenzt werden. Schwere Fracht soll gekennzeichnet werden. Zudem soll es mehr Kontrollen geben. Dafür will ver.di den Zoll stärken.

Die Paketfahrer*innen sind nur ein Teil der insgesamt 7,3 Millionen Menschen, die derzeit in Deutschland in sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Das zeigen Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Der Auswertung zufolge sind davon inzwischen gut ein Fünftel der insgesamt 34,2 Millionen abhängig Arbeitenden betroffen. Im Vergleich zum Corona-Krisenjahr 2020 sei die Zahl solcher „atypisch“ Beschäftigten um knapp 290.000 Arbeitnehmer*innen gestiegen.

Großen Einfluss hatte die Pandemie etwa auf die Verbreitung von Minijobs. Sie sind in der Pandemie stark eingebrochen. Der Grund: Beschäftigte haben keinen Schutz in der Arbeitslosenversicherung und hatten somit auch keinen Anspruch auf Kurz-

arbeit in der Coronazeit. Werden sie entlassen, besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Die Folgen spüren unter anderem die Arbeitgeber*innen im Gastro- und Hotelgewerbe. Aktuell arbeiten 925.271 Minijobber*innen im Gastgewerbe, das sind zehn Prozent mehr als im Juni 2022 und in etwa wieder der Wert von vor der Pandemie. Trotzdem klagen viele Cafés, Kneipen und Hotels darüber, schwer Personal zu finden – sicher auch, weil viele Ehemalige inzwischen zu besseren Konditionen Arbeit in anderen Branchen gefunden haben.

Problematisch bleibt aus Sicht der Gewerkschaften zudem die sogenannte kurzfristige Beschäftigung, die vor allem für den Einsatz von Saisonarbeitskräften missbraucht wird. „Von unseren Berater*innen vor Ort wissen wir, dass Saisonarbeiter*innen oft keiner weiteren Arbeit in ihrem Heimatland nachgehen, was eigentlich Bedingung für die kurzfristige Beschäftigung wäre. Das heißt für die betroffenen Beschäftigten in der Folge weder Kranken- und Arbeitslosenversicherung noch Rente. Was aus guten Gründen eigentlich nur als Ausnahmeregel für Ferien- und Studierendenjobs vorgesehen war, wird in vielen Fällen von Arbeitgebern gezielt ausgenutzt, um Menschen aus anderen EU-Staaten zu miesen Bedingungen, ohne sozialen Schutz und für wenig Geld zu beschäftigen. Die Bundesregierung darf deshalb nicht vor den Lobbyisten und Landwirtschaftsverbänden einknicken“, mahnt Anja Piel zum Beginn der herbstlichen Erntesaison.

Der DGB fordert, dass die kurzfristige Beschäftigung tatsächlich nur für Gelegenheitsjobs z. B. von Schüler*innen oder Studierenden zulässig sein darf. Sie muss außerdem wieder auf die ursprüngliche Zeitspanne von 50 Tagen im Kalenderjahr begrenzt sein. Saisonarbeitnehmer*innen benötigen vom ersten Tag an Sozialversicherungsschutz, damit sie wie alle anderen Beschäftigten im Krankheitsfall abgesichert sind und nach einem harten Arbeitsleben nicht ohne Rentenansprüche dastehen.

Kurier- und Paketfahrer*innen leiden unter Belastung

Branchen nach AU-Tagen je 100 Versicherungsjahren



Quelle: Barmer- Gesundheitsreport 2022

Zudem setzt sich der DGB gemeinsam mit den Mitglieds-gewerkschaften für eine deutliche Stärkung der Tarifbindung ein. In den kommenden Monaten startet der DGB dazu eine Kampagne, um bundesweit den Wert von Tarifverträgen zu verdeutlichen und die Politik unter Druck zu setzen, die Tarifbindung durch verschiedene Maßnahmen endlich zu stärken. ▀

Aufkaufen, ausbeuten, weiterziehen: Wie Finanzinvestoren die Pflege ausschlachten

Finanzinvestor*innen haben Pflegeeinrichtungen ins Visier genommen. Sie kaufen etwa Pflegeheime auf Pump auf, erhöhen den Druck, Rendite zu erzielen. Die Immobilien werden ausgegliedert, Einrichtungen müssen fortan hohe Mieten zahlen. **Aurora Li und Jorim Gerrard** von der Bürgerbewegung Finanzwende skizzieren das Vorgehen der Private-Equity-Firmen und zeigen, was die Politik dagegen unternehmen kann.

Wer kümmert sich um mich, wenn es alleine nicht mehr geht? Wer kümmert sich um meine Angehörigen? Die Frage nach der Zukunft der Pflege ist eine der großen gesellschaftlichen Herausforderungen unseres Landes – und eines der zentralen Probleme dabei ist die Frage der Finanzierung. Wie können wir gute Pflege sicherstellen, wenn die Zahl der Pflegebedürftigen steigt und gleichzeitig die Zahl junger Menschen zurückgeht?

In jüngster Vergangenheit drängen immer mehr Kapitalgeber*innen aus dem Finanzsektor auf den Pflegemarkt. Das mag auf den ersten Blick gut sein, weil dadurch öffentliche Kassen entlastet werden. Doch bei genauerem Hinsehen erweist sich die extreme Profitorientierung solcher Investor*innen, vor allem sogenannter Private-Equity-Firmen, schnell als Problem. Die Leidtragenden sind einerseits die Menschen, die gepflegt werden – und deren Bedürfnisse in solchen Fällen nur noch zweitrangig sind. Und andererseits die Beschäftigten der Pflegeheime, die aufgrund von Profiterwartungen und ständiger Insolvenzgefahr immer mehr belastet werden.

Private-Equity-Firmen bündeln das Geld von Dritten in einem Fonds. Dieses Geld legen sie an. Im Gegenzug versprechen sie ihren Geldgeber*innen, das sind zum Beispiel Pensionsfonds oder reiche Privatpersonen, sehr hohe Renditen von bis zu zwanzig Prozent. Um diese Renditen zu erreichen, kaufen sie Unternehmen und trimmen diese darauf, möglichst schnell möglichst hohe Einnahmen zu erzielen. Davon profitieren allerdings nicht die gekauften Unternehmen, sondern die Private-Equity-Firmen, die einen Großteil der Gelder abschöpfen – für ihre eigenen Geldgeber*innen.

Was die aufgekauften Unternehmen machen, ist für eine Private-Equity-Firma erst einmal egal. Entscheidend ist, dass es Potenzial für Rendite gibt. Egal ist leider häufig auch, was die neue Gewinnorientierung für ein Unternehmen genau bedeutet – und wer darunter leidet. Denn erfolgreiche Private-Equi-

ty-Firmen arbeiten mit verschiedenen Tricks, um ihre teils zweistelligen Renditen zu erreichen.

Welche Folgen dieses Investitionsverhalten haben kann, zeigt sich im Pflegebereich besonders eindrücklich. Das Problem beginnt schon beim Kauf von Pflegeheimen oder ganzen Pflegeheimgruppen: Um den Kauf finanzieren zu können, nehmen Private-Equity-Unternehmen häufig Schulden auf – die sie dann aber nicht selbst bezahlen, sondern den gerade gekauften Heimen oder Gruppen aufbürden. Diese müssen nun für den Kredit aufkommen. Der Druck, höhere Gewinne zu erzielen, steigt damit deutlich.

»Private-Equity-Firmen haben so einen Weg gefunden, sich an öffentlichen Geldern zu bereichern.«

Die Strategien der Finanzinvestor*innen zielen aber oft auf mehr als nur maximale Gewinne. Sie sind auf den weiteren wertvollen Besitz der Pflegeheime aus: die Immobilie, in denen sich die Heime befinden – sozusagen das Tafelsilber. Die Immobilie wird von der Private-Equity-Firma meist in einen Fonds für Immobilien eingegliedert. Die Pflegeheime müssen nun plötzlich hohe Mieten bezahlen, während ihnen vorher die Immobilie gehörte. Auch das lässt die Kosten steigen.

Wenn die Kosten steigen, steigt auch die Gefahr, dass darunter die Qualität leidet – weil in solchen Fällen jeder Kostenpunkt und jede noch so kleine Stellschraube im Tagesgeschäft auf dem Prüfstand landen. Nach dem Motto: Getan wird nur noch, was absolut notwendig ist, und das mit so wenig Aufwand und Personaleinsatz wie möglich. Die Leidtragenden sind vor allem die Pflegebedürftigen und die Pfleger*innen. Im schlimmsten Fall müssen Pflegeheime oder Pflegeheimgruppen nach dem Ein-



stieg von Private Equity sogar Insolvenz anmelden, weil die Last der Schulden und der Druck der Rendite schlicht zu hoch ist.

Und die Private-Equity-Firmen? Sind dann meistens über alle Berge. Denn Geschäftsprinzip von Private Equity ist nicht nur, Unternehmen zu kaufen, sie umzubauen und die Gewinne abzuschöpfen – Geschäftsprinzip ist vor allem, sie nach Abschluss dieses einschneidenden Prozesses mit erheblichem Gewinn wieder zu verkaufen. Meist nach vier bis acht Jahren und in vielen Fällen an die nächste Private-Equity-Firma, die das ganze Spiel wieder von vorne betreibt. Die kurzfristigen Profite aus der Immobilienumschichtung und Kostenreduzierung landen so allesamt bei den Private-Equity-Firmen, die langfristigen Folgekosten tragen dagegen die Pflegeheime und deren Bewohner*innen.

Private-Equity-Firmen haben so einen Weg gefunden, sich an öffentlichen Geldern zu bereichern. Denn die Einnahmen von Pflegeheimen, die von Private Equity abgeschöpft werden, stammen zu großen Teilen aus der Pflegeversicherung. Steuern dagegen zahlen Private-Equity-Unternehmen in der Regel kaum: Die abgeschöpften Gewinne werden in aller Regel in Schattenfinanzzentren wie den Kanalinseln oder Luxemburg transferiert.

Der Pflegesektor ist nicht das einzige Beispiel für den fatalen Einfluss von Private-Equity-Firmen und der immer weiter um sich greifenden Logik der Finanzmärkte. Ähnliche Entwicklungen gibt es auch im Gesundheitsbereich zu beobachten: Viele Arztpraxen und Versorgungszentren in Deutschland befinden sich zum Beispiel längst in Private-Equity-Hand, auch hier drohen fatale Folgen für Patient*innen und der Gesundheitsversorgung im Ganzen. Die Beispiele zeigen: Elemente von Grundversorgung und Daseinsvorsorge sollten nicht der einseitigen Renditelogik der Finanzmärkte unterworfen sein.

Die gute Nachricht dabei ist: Der Siegeszug von Private Equity ist kein Naturgesetz, sondern eine Fehlentwicklung, die sich mit den richtigen Gesetzen und Rahmenbedingungen eindämmen lässt. Eine Haftungspflicht für die Schulden der aufgekauften Unternehmen von Private-Equity-Firmen könnte in einem ersten Schritt das risikoreiche Geschäftsmodell eingrenzen.

Durch eine dauerhafte Unterbindung der Übertragung von Schulden auf gekaufte Unternehmen, durch nachhaltige Eigenkapitalstandards und durch Zinsobergrenzen für interne Kredite würde es dann weiter erschwert, Pflegeheimen und anderen realwirtschaftlichen Unternehmen Kapital zu entziehen.

Es ist möglich, die Pflege vor der kurzfristigen Logik der Finanzmärkte zu retten, ohne notwendigen, langfristigen Investitionen den Weg zu versperren – Voraussetzung ist jedoch, dass der politische Wille dafür da ist. Dafür braucht es aber mehr als die Einsicht, dass es im Pflegesektor oder im Gesundheitswesen Missstände gibt. Es braucht die grundlegende Erkenntnis, dass der Finanzsektor an zu vielen Stellen darauf zielt, Wohlstand und Kapital aus der Realwirtschaft abzuziehen. Wer das stoppen will, darf nicht nur an Symptomen herumdoktern, er muss die Finanzmärkte selber regulieren. Damit sie wieder langfristige Investitionen ankurbeln und wieder den Menschen dienen, nicht sich selbst. ▀



Aurora Li hat Volkswirtschaftslehre und Soziologie studiert. Anschließend war sie Trainee bei der Europäischen Zentralbank (EZB) im Bereich Finanzregulierung. Bei Finanzwende arbeitet sie an Themen rund um Banken und Finanzstabilität.



Jorim Gerrard hat in Berlin und Paris Volkswirtschaft mit Schwerpunkt Makroökonomie und Finanzpolitik studiert. Danach hat er beim Netzwerk Plurale Ökonomik und im Bundestag zu finanzpolitischen Themen gearbeitet. Bei Finanzwende arbeitet Gerrard an Themen rund um Immobilien und Finanzstabilität. Fotos: © Finanzwende

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

BETRIEBSRAT HAT INITIATIVRECHT FÜR AUSGESTALTUNG DER ARBEITSZEITERFASSUNG

Der Betriebsrat kann durch seine Initiative eine Regelung darüber erzwingen, wie die Arbeitszeiten erfasst werden. Gerade die Entscheidung über die beste Art der Zeiterfassung ist Gegenstand der Mitbestimmung des – regelmäßig örtlichen – Betriebsrats. **Landesarbeitsgericht München, Beschluss vom 22. Mai 2023 – 4 TaBV 24/23**

BETRIEBSRAT: VERSTOSS GEGEN AUSSCHREIBUNGSFRIST RECHTFERTIGT WIDERSPRUCH

Der Betriebsrat kann einer Einstellung widersprechen, wenn die in einer Betriebsvereinbarung vereinbarte Ausschreibungsfrist nicht eingehalten wurde. **Arbeitsgericht Köln, Beschluss vom 13. Januar 2023 – 23 BV 67/22**



Illustration: © istock/Alena Popkova

YOGA-KURSLEITERIN IST RENTENVERSICHERUNGSPFLICHTIG

Selbstständig tätige Lehrer sind rentenversicherungspflichtig. Dies gilt auch für Yoga-Kursleiter; denn Yogakurse dienen der Weiterbildung. In diesem Fall liegt keine bloße Beratertätigkeit vor, die nicht der Rentenversicherungspflicht unterfällt. **Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 28. März 2023 – L 2 R 214/22**

UNFALL AUF SCHULWEG RECHTFERTIGT KEINE NEUE HEIZUNG

Durch die Wohnungshilfe soll ein Unfallopfer im Haushalt möglichst selbstständig bleiben. Dabei muss eine Grenze zwischen behindertengerechtem Wohnungsumbau und eigenverantwortlicher Modernisierung gezogen werden.

Der Fall: Der Mann hatte als 17-Jähriger einen Unfall auf dem Weg zur Schule erlitten. Seitdem ist er dauerhaft beeinträchtigt, kann insbesondere den rechten Arm nicht mehr benutzen und bezieht Leistungen aus der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV). Mit seinen Eltern lebt der Mann in deren Haus in dörflicher Lage. Als das Ende der alten Heizung absehbar war, beantragte er bei der Unfallversicherung eine Kostenbeteiligung für eine neue Holz hackschnitzelheizung. Er verwies darauf, dass

die alte Anlage mit Scheitholz beschickt wurde und daher nicht behindertengerecht war. Seine Eltern könnten ihn körperlich auch nur noch bedingt unterstützen. Die GUV lehnte eine Beteiligung ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg. **Das Landessozialgericht:** Die Förderung von Heizungsanlagen ist von der Wohnungshilfe zwar nicht generell ausgeschlossen. Jedoch besteht in diesem Fall keine behinderungsbedingte Notwendigkeit zum Austausch, da sich die Folgen des 20 Jahre zurückliegenden Unfalls nicht verändert haben. Die Eltern des Mannes haben die Beheizung des Hauses in den vergangenen Jahren bis zum Ablauf der Betriebserlaubnis der Anlage stets bewerkstelligt. Außerdem hätte sich bei Beeinträchtigungen der Eltern die Wahl einer Heizung ohne häufige Brennstoffzufuhr und Entleerungen aufgedrängt, also eine Öl-, Gas- oder Stromheizung. **Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 27. Juni 2023 – L 6 U 78/21**

KEIN ANSPRUCH AUF PLATTDEUTSCHE BESCHIED

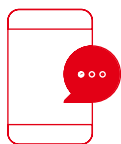
Eine für jedermann erkennbar völlig substanzlose Klage rechtfertigt die Verhängung von Verschuldungskosten in Höhe von 500 Euro.

Der Fall: Der Mann bezog Arbeitslosengeld II. Auf seinen Wunsch hin wies ihm das Jobcenter eine Arbeitsgelegenheit in einem Bauernmuseum zu. Er reichte eine Klage beim Gericht ein und begehrte die Erteilung eines Bescheides in plattdeutscher Sprache. Damit hatte er keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Der Mann hat keinen Anspruch auf Erteilung eines Bescheides in platt- bzw. niederdeutscher Sprache oder Erhalt einer Übersetzung in die platt- bzw. niederdeutsche Sprache. Nach dem Gesetz ist die Amtssprache Deutsch. Zwar umfasst die deutsche Sprache neben der hochdeutschen Sprache auch alle Mundarten und Dialekte, soweit diese von den Beteiligten verstanden werden. Im schriftlichen Verfahren zulässig ist jedoch allein Hochdeutsch. Seit dem 16. Jahrhundert existiert keine gemeinsame niederdeutsche Schriftsprache mehr. Eine Benachteiligung des Mannes aufgrund seiner ethnischen Herkunft ist fernliegend. Denn Sprecher des Nieder- bzw. Plattdeutschen stellen keine eigenständige Ethnie dar. Für die völlig substanzlose Klage werden Verschuldungskosten festgesetzt. **Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 8. September 2022 – L 7 AS 1360/21**

BÜRGERGELD: MIETKOSTEN MIT KOSTEN DER SOZIALWOHNUNGEN VERGLEICHEN

Bei der Beurteilung der Frage, in welcher Höhe Mietkosten von den Jobcentern zu übernehmen sind, hat ein Vergleich mit den Mieten für Sozialwohnungen zu erfolgen. Mietpreise, die für nach dem Recht des sozialen Wohnungsbaus geförderte Wohnungen gezahlt werden, können nicht als unangemessen angesehen werden. **Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 30. März 2023 – L 32 AS 1888/17**



Smart Union

DGB-Dialogreihe zu Künstlicher Intelligenz

„Künstliche Intelligenz (KI) und Arbeit“ so lautet das Motto einer Dialogreihe, zu der der DGB ab Oktober 2023 einlädt. Jeden Monat werden Expert*innen aus Gewerkschaften, Medien und Wissenschaft die aktuelle Entwicklung rund um KI analysieren, wie: Was bedeutet KI für die Arbeit von morgen? Welche Rolle spielt KI in Bildung, Pflege oder Nachhaltigkeit? Los geht's am **19. Oktober (16:30–17:30 Uhr) per MS Teams mit dem Thema „Alles neu? ChatGPT, KI und die Zukunft der Arbeit“**. Auch die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi wird teilnehmen. Ziel der Reihe ist es, Praxisbeispiele und innovative Betriebsvereinbarungen, Grundlagenpapiere, Positionspapiere zu Gesetzgebungsverfahren, Hintergrundinformationen, Termine, wissenschaftliche Beiträge und Videos vorzustellen, damit die Teilnehmer*innen voneinander lernen. Die weiteren Themen und Termine:

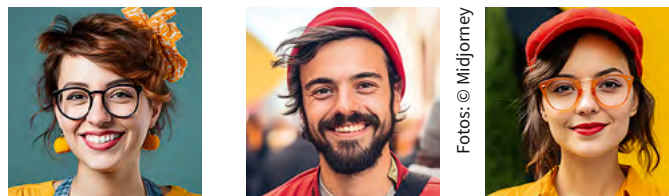
- 23.11.2023:** Eine Frage der Gestaltung:
KI in der betrieblichen Praxis
- 14.12.2023:** Vernetzt Euch: KI-Kompetenz vor Ort
- 18.01.2024:** Macht ChatGPT dumm? KI in der Bildung
- 22.02.2024:** Alles Fake? ChatGPT in Kultur und Medien
- 14.03.2024:** Besonders sensibel: KI in der Pflege
- 18.04.2024:** Gut fürs Klima? KI und Nachhaltigkeit

Mehr dazu: www.dgb.de/-/U3F

So regulieren China und Deutschland Plattformarbeit

In einer vergleichenden Analyse untersuchen Expert*innen im Namen der Friedrich-Ebert-Stiftung die Regulierung der Plattformarbeit in Deutschland und China. In beiden Ländern geht es darum, Beschäftigte, die ihre Arbeitskraft auf Online-Plattformen anbieten, besser zu schützen. In der EU wird laut Prognosen die Anzahl der Plattformarbeiter*innen bis 2025 auf 43 Millionen ansteigen. In China entwickelt sich die Plattformwirtschaft noch schneller. Laut dem China Sharing Economy Development Report waren 2020 etwa 78 Millionen Arbeiter*innen auf Internetplattformen angewiesen. In China arbeiten click worker oft lange Zeit und sind erheblichen Gefahren ausgesetzt. In beiden Ländern gibt es eine ähnliche Struktur an Plattformunternehmen von Lieferservices, über Freelancer-Portale bis hin zu Onlineshops. Beide Länder entwickeln neue Strategien, um die Herausforderungen der Plattformwirtschaft zu bewältigen. Ziel ist es, einen Ausgleich zwischen wirtschaftlichem Wachstum und Arbeitnehmerschutz zu finden. So steht sowohl der Datenschutz als auch der Arbeitsschutz im Vordergrund. Die Analyse kann unter dem Titel „Platform economy in China and Germany“ auf der Webseite der Friedrich-Ebert-Stiftung gesucht und heruntergeladen werden.

Virtuelle Influencer*innen



*Diese drei Personen sind künstlich erschaffen und könnten theoretisch als gewerkschaftliche Influencer*innen Werbung machen. Im Prompt – der Anweisung – an das KI-Tool Midjourney haben wir um charismatische und zugewandte Menschen gebeten.*

Fake oder Realität? Diese Frage wird man sich künftig noch viel häufiger in den sozialen Netzwerken stellen müssen als bisher. Mit Bildgeneratoren wie Midjourney oder DALL-E lassen sich realistische Hochglanzfotos produzieren. Menschen und Hintergründe werden verblüffend echt von Künstlicher Intelligenz in Szene gesetzt. Viel braucht es dafür nicht. Einen Zugang zu einem dieser Tools sowie einen Prompt – also eine kreative Anweisung an den Computer, wie die Person auszusehen hat. In Asien und den USA gibt es erste Accounts, denen bis zu 2,7 Millionen Menschen folgen. Ob diese immer wissen, dass es sich um Kunstfiguren handelt, ist schwer auszumachen. Der Trend hat vor allem durch den Siegeszug von frei zugänglicher KI-Technologie Schub bekommen. Nadja Enke von der Uni Leipzig forscht zu Influencer*innen. Sie glaubt nicht, dass virtuelle Influencer*innen jemals eine ernsthafte Konkurrenz sein werden. Dennoch werde man in Zukunft immer mehr Personen sehen, die es gar nicht gibt. So werde es in der Musikwelt oder der klassischen Werbeindustrie künftig künstliche erschaffene Influencer*innen geben, sagte Enke bei netzpolitik.org. Besonders problematisch ist das vor allem bei Versuchen, Desinformationen oder Propaganda zu streuen.

In der Werbebranche sieht man die virtuellen Influencer*innen als „Mikrotrend“, der „spannend für die Social-Media-Welt“ sei, wie es im Blog des Werbe-Riesen Ströer heißt. Dabei seien die Vorteile „kreierter Individuen“ klar: „Sie können jederzeit arbeiten und wollen kein Geld dafür (sondern ihre Rechteinhaber*innen). Sie machen kaum Fehler und haben keine ‚Macken‘, außer sie werden absichtlich designed, schließlich werden sie programmiert und gesteuert, indem sie an die Anforderungen von Unternehmen, die mit ihnen zusammenarbeiten möchten, angepasst werden.“ Daher sei das Risiko eines Shitstorms oder ein unvorhergesehener Verlauf der Kampagne durch äußere Beeinflussung gering, wenn die Sache denn überzeugend und künstlerisch wirkungsvoll inszeniert sei, heißt es weiter. Politik und Gesellschaft werden sich über viele neue Facetten im Zeitalter der Künstlichen Intelligenz verständigen müssen. Allen voran wird es um eine Pflicht zur Transparenz gehen, damit klar ist, mit wem man es auf Instagram oder auf Tiktok zu tun hat.

WHO IS NEW:



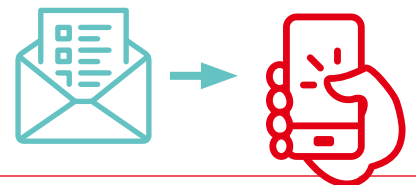
Foto: © Heidi Scherm

Katrin Münch-Nebel leitet seit September die Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit beim DGB-Bundesvorstand in Berlin. Zuvor war sie Leiterin der Abteilung Kommunikation bei der Berliner Senatskanzlei, Strategiedirektorin bei der Agentur ressourcenmangel und Büroleiterin der SPD-Parteivorsitzenden Andrea Nahles.

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



Deutscher Betriebsrätepreis: Nominierte stehen fest

Zwölf Projekte hat die Jury des Deutschen Betriebsrätepreises in die engere Auswahl gezogen. Auf der Webseite des Preises werden die nominierten Betriebsratsgremien sowie ihre Vereinbarungen, Innovationen und Projekte ausführlich vorgestellt. Die Themen – von Arbeitsplatzsicherung über innovative Arbeitszeitmodelle und Bezahlung nach Tarif bis zur Gestaltung der Arbeit der Zukunft – zeigen, wie vielfältig sich Betriebsräte für die Belange der Beschäftigten einsetzen. Die Preisträger werden am 9. November im Rahmen des 20. Deutschen Betriebsräte-Tags in Bonn bekannt gegeben. www.dbrp.de

Reader „Gute Arbeit“ 2024 jetzt bestellen!

Der ver.di-Reader Gute Arbeit 2024 legt den Schwerpunkt auf „Aktive Arbeitsgestaltung von unten“ und zeigt, wie es verschiedenen Projekten nach der Corona-Pandemie gelungen ist, sich für aktivierende Gewerkschaftsarbeit, qualitative Tarifpolitik und eine positive Mitgliederentwicklung einzusetzen. ver.di gibt 2024 erstmals den Reader Gute Arbeit heraus. Insbesondere für die Initiative und Offensive Gute Arbeit soll der Reader ein Forum sein, in dem die Projekte in den Betrieben, Verwaltungen und Branchen, die Ergebnisse der DGB-Index-Befragungen sowie aktuelle Themen rund um die Gute Arbeit

vorgestellt und diskutiert werden können. Schwerpunkt des neuen Readers 2024 ist die Offensive Gute Arbeit. Ziel der ver.di-Offensive war, nach der Corona-Pandemie wieder durchzustarten. Dafür bot sich die Initiative Gute Arbeit an mit ihrem beteiligungsorientierten Prozess und den entsprechenden Instrumenten – vor allem dem DGB-Index Gute Arbeit.

Der ver.di-Reader Gute Arbeit löst das Jahrbuch Gute Arbeit ab, das seit 2009 von der IG Metall und ver.di herausgegeben wurde. Zum Abschied vom Jahrbuch Gute Arbeit wird es im ersten Halbjahr 2024 eine gemeinsame Veranstaltung von IG Metall und ver.di geben. www.dgb.de/-/UNp

ver.di-Bundesvorstand neu gewählt



Frank Werneke ist auf dem ver.di-Bundeskongress von den Delegierten als ver.di-Vorsitzender im Amt bestätigt worden. Er erhielt 92,5 Prozent der Stimmen. Als Stellvertreterinnen wurden Andrea Kocsis (91,3 Prozent) und Christine Behle (93,5) bestätigt. Als Vertreter*innen der Fachbereiche wurden Christoph Schmitz (92,2) und Sylvia Bühler (86,9) bestätigt. Neu gewählt wurde Silke Zimmer (91). Zudem wurden drei weitere Mitglieder in den ver.di-Bundesvorstand gewählt: Rebecca Liebig (94,7), Detlef Raabe (93,2) und Christoph Meister (76).

Foto: © ver.di/Kay Herschelmann