

Sozialstaat und Demokratie: Stabil bleiben!


Zum 1. Mai macht der DGB deutlich: Für eine gute Zukunft braucht Deutschland mehr Tarifbindung, mehr Mitbestimmung und einen gerechten sozialen und ökologischen Wandel. Das stärkt den Zusammenhalt. Was nicht geht, sind Angriffe auf den Sozialstaat, die auch die Demokratie schwächen.

Die alten Ideen aus der neoliberalen Mottenkiste haben wieder Konjunktur: Kürzungsvorschläge für den sozialen Bereich und den Abbau sozialer Errungenschaften. Mal ist das Bürgergeld angeblich zu hoch, mal die Kindergrundsicherung angeblich zu teuer und mal das Streikrecht einfach nicht mehr zeitgemäß. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi macht zum 1. Mai klar: Diese Angriffe auf den Sozialstaat werden die Gewerkschaften nicht akzeptieren. Fahimi sagte dazu: „Ich habe Sorge, dass die zugespitzte Debatte um den Sozialstaat unsere Gesellschaft auseinander treibt. Für den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist das Gift.“

An der sozialen Stellschraube zu drehen und die Menschen zu spalten ist keine Lösung für die aktuellen Herausforderungen. Im Gegenteil: Der Sozialstaat muss verlässlich bleiben. Bei Krankheit, im Alter, bei Arbeitslosigkeit brauchen Beschäftigte ein starkes Sicherheitsnetz in der Arbeitswelt.

Das gilt gerade jetzt. Denn Deutschland steht vor großen Aufgaben, um den Wandel zu einer sozial gerechten und klimaneutralen Lebens- und Arbeitswelt zu meistern. Für den DGB und die Gewerkschaften ist klar: Die Lasten und Gewinne die-



ser Aufgaben müssen gerecht verteilt – und dürfen nicht durch soziale Kürzungen finanziert werden. Der Staat muss jetzt Geld in die Hand nehmen: Jeder Euro, der jetzt richtig investiert wird, führt morgen zu mehr Wohlstand. Die Schuldenbremse ist eine Investitionsbremse und muss dringend reformiert werden. Dafür werden der DGB und die Gewerkschaften auch weiterhin Druck auf die Politik machen. 



1. Mai: „Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit“

Das Mai-Motto zeigt, wofür die Gewerkschaften stehen: Mehr Lohn, geregelte Arbeitszeiten, Sicherheit am Arbeitsplatz und Zukunftsperspektiven. Das alles wird durch Tarifverträge garantiert. Doch immer mehr Arbeitgeber stehen sich aus ihrer sozialen Verantwortung. Deshalb fordert der DGB jetzt eine Tarifwende für eine höhere Tarifbindung. Mit Tarifvertrag ist einfach mehr drin: Mehr Lohn, mehr Freizeit, mehr Sicherheit. www.dgb.de/erstermai

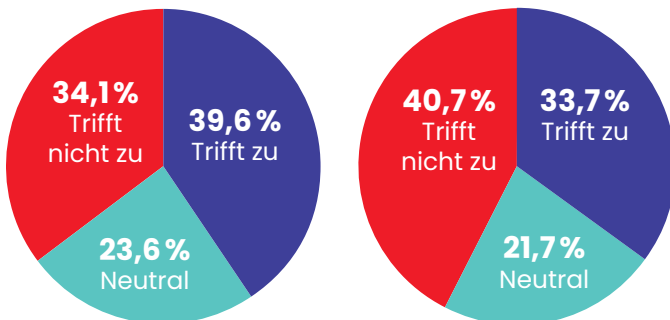


Politik aktuell

Europäische Betriebsräte stärken

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fordert, die Durchsetzungsfähigkeit von Europäischen Betriebsräten (EBR) zu stärken. Auf Initiative des EU-Parlaments hatte die Kommission im Januar einen Vorschlag vorgelegt, wie die Konsultations- und Vertretungsrechte von Arbeitnehmer*innen in transnationalen Unternehmen innerhalb der Europäischen Union verbessert werden sollen. Die europäischen Gewerkschaften begrüßen diesen Vorstoß. Analysen hatten in den vergangenen Jahren gezeigt, dass viele Unternehmen ihren Pflichten gegenüber den EBR-Gremien nicht ausreichend nachkommen.

Aussagen von EBR über das Vertrauensverhältnis und die Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung



„Das Management weigert sich oft, Informationen weiterzugeben, weil es nicht genug Vertrauen hat.“

„Ich fühle mich oft eingeschränkt mit den Beschäftigten, die ich vertrete, zu sprechen.“

Quelle: www.ewcdb.eu

Zuletzt war die entsprechende Richtlinie 2009 reformiert worden. Die aktuell geltende Fassung reicht nicht aus. Es sind viele Bereiche nicht konkret genug gefasst und lassen zu viel Interpretationsspielraum. Die Unternehmen haben noch immer zu viele Möglichkeiten, den EBR nicht einbinden zu müssen. Statt über Inhalte streiten die EBR heute noch häufig um Zuständigkeiten. Hier soll nun nachgebessert werden. Wichtig ist zudem die Klarstellung, dass die Geschäftsführung auch die Kosten für rechtliche Unterstützung der EBR tragen muss. Diese haben kein eigenes Einkommen. Für Gewerkschaften ist es inakzeptabel, dass einzelne Mitglieder finanzielle Risiken eingehen müssen, wenn sie ihre Rechte als EBR vor Gericht geltend machen wollen. Der EGB fordert höhere finanzielle Sanktionen bei Missachtung der geltenden Regeln. Diese sind im Richtlinienentwurf bisher nicht berücksichtigt. Die Strafen sollen an den globalen Umsatz eines Unternehmens geknüpft werden. Zudem sollen Entscheidungen des Managements ausgesetzt werden können, wenn dieses den EBR nicht ordnungsgemäß konsultiert hat. Die Gewerkschaften begrüßen die Reform der EBR-Richtlinie und fordern eine schnelle Umsetzung durch die europäischen Institutionen.

Studie: Schwache Tarifbindung in Brandenburg

In Brandenburg arbeiten aktuell 47 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag. Die Quote liegt damit etwas unter dem Bundesdurchschnitt von 49 Prozent, wie eine aktuelle Analyse des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Die Quote der Betriebe mit Tarifbindung beträgt in Brandenburg aktuell 19 Prozent, zwei Prozentpunkte weniger als im Bundesdurchschnitt.

Eine fehlende Tarifbindung habe stark negative Auswirkungen auf Löhne und Arbeitsbedingungen, schreiben die WSI-Forscher*innen. Beschäftigte, die nicht nach Tarif bezahlt werden, verdienen in Brandenburg wie bundesweit deutlich weniger als Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit Tarifvertrag. Im Bundesland Brandenburg beträgt der Rückstand gut 15 Prozent gegenüber tarifgebundenen Betrieben.

Der DGB Bezirk Berlin-Brandenburg hat einen Fünf-Punkte-Plan vorgestellt, um für mehr Tarifbindung zu sorgen: „Tariftreue muss oberstes Gebot bei der Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand sein. Nicht der Billigste darf diese Aufträge bekommen, sondern Unternehmen, die sich an Tarifverträge halten.“ Zudem sollen outgesourcte öffentliche Unternehmen zurück in Staatshand und damit in die Tarifbindung geholt werden sollen. www.berlin-brandenburg.dgb.de/-/Uls

Happy Birthday! 75 Jahre Tarifvertragsgesetz

Es war und ist ein Meilenstein für die deutsche Demokratie: das Tarifvertragsgesetz. Vor 75 Jahren, am 9. April 1949, wurde es beschlossen – und ist damit älter als das Grundgesetz und die Bundesrepublik Deutschland. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) regelt grundsätzlich, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber Tarifverträge eigenständig aushandeln. Freie Tarifverhandlungen waren im Nationalsozialismus verboten. Deswegen war es den Menschen nach dem Zweiten Weltkrieg so wichtig, die Demokratie in den Betrieben zu verankern und die Tarifautonomie zum Grundstein der deutschen Arbeitswelt zu machen.

Dieser Auftrag ist auch heute aktuell. Immer mehr Arbeitgeber halten sich nicht mehr an dieses Grundprinzip und weigern sich, Tarifverträge mit den Gewerkschaften auszuhandeln. So verhindern sie, dass ihre Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung erhalten. Nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten arbeitet in Unternehmen mit Tarifvertrag. Der DGB setzt sich deshalb für eine Tarifwende ein – damit wieder mehr Arbeitnehmer*innen vom Schutz profitieren, den Tarifverträge bieten. www.dgb.de/tarifwende

Betriebsrat gründen beim Brillen-Discount: Den Durchblick behalten

Reisen online buchen, Musik streamen oder einkaufen gehen – alles nichts Neues mehr. Aber digital einen Betriebsrat gründen, aus dem Nichts heraus, mit Kolleg*innen, die man noch nie live gesehen haben – das ist neu. Und ein Krimi der besonderen Art, wenn der Arbeitgeber auf Gewerkschaften hochallergisch reagiert.

Alles hat so gut angefangen. Supervista ist die international agierende Firma, die hinter brillen.de steht, einem Brillen-discounter. Hier kann man online einen Sehtest machen, ein günstig produziertes Brillengestell aussuchen und den Besuch beim Optiker buchen – also viel Geld sparen. Rund 180 so genannte Stores gibt es von brillen.de in Deutschland. Es ist ein Massenmarkt in einer Gesellschaft, die älter wird und in der immer mehr Menschen eine Brille brauchen.

Als Michel Eickhoff, Augenoptikermeister und Optometrist, vor einiger Zeit dort anfang zu arbeiten, schien es ein guter Griff zu sein, mit einem guten Gehalt und einem – sonst seltenen – freien Samstag. Doch der schöne Schein trägt. „In jedem Store sitzen höchstens zwei, meistens nur ein Mensch, weil die Sehtests von Optikern im Homeoffice gemacht werden“, erzählt Eickhoff. „Die Kundentermine wurden und werden so dicht gesetzt, dass kaum eine Pause möglich ist, und auch kein pünktlicher Feierabend.“ Die Kund*innen konnten online Termine buchen, die 30 Minuten vor der Pause lagen. „Aber solche Termine dauern meist mindestens 45 Minuten. Von der Pause blieb also nichts übrig“, erklärt Eickhoff. Nur mit Mühe konnten Kameras in den Stores verhindert werden, die jede Bewegung aufnehmen sollten. Als 2022 radikal viele Mitarbeiter*innen entlassen wurden, hat es ihm und einer kleinen Gruppe gereicht: Sie wollten einen Betriebsrat gründen.

Aber wie macht man das, wenn man die nächsten Kolleg*innen nur aus dem Dienstchat kennt? Und alle rund 400 Kolleg*innen irgendwo sitzen – aber nie zusammen? „Wir hatten den Chat und interne E-Mail-Adressen, mehr nicht. Da haben wir für unser Projekt geworben. Manchmal über Skype, da hat man wenigstens ein Gesicht gesehen.“ Als Eickhoff in einer Chatgruppe zur Betriebsratsgründung Supervista wegen der Arbeitsbedingungen kritisierte, reagierte das Unternehmen umgehend, mahnte ihn ab und versetzte auch ihn ins Homeoffice. „Die haben uns mit Flöhen verglichen, denen man beibringt, wie hoch man springen muss“, erzählt er. „Da habe ich gedacht: Entweder du gehst jetzt – oder du änderst was.“



Foto: © iStock/ Tomml

Wichtigste erste Hürde: Die Wahlversammlung, denn sie darf laut Betriebsverfassungsgesetz nicht digital stattfinden und dazu an einem Arbeitstag des Betriebes. Schon hier stellte sich Supervista quer – und musste nach drei Gerichtsverfahren in einen Kompromiss einwilligen. „Zu dieser Versammlung kamen 50 Leute aus der ganzen Republik, die meisten haben sich zum ersten Mal gesehen“, berichtet Eickhoff.

Dann ging es schnell. Supervista wollte die Beschäftigtendaten für die Briefwahl nicht rausrücken, also wurde auch das vor Gericht durchgesetzt. „Wir haben mit einer Zwangsvollstreckung gedroht, da sind sie eingeknickt“, sagt Eickhoff.

Um die Gründung des Betriebsrats zu unterlaufen, unterstützte Supervista eine arbeitgebernahe Liste. Geholfen hat es dem Unternehmen nicht. Jetzt gibt es den elfköpfigen Betriebsrat, darunter vier von der arbeitgebernahen Liste. „Aber wir sind gut zusammengewachsen und lassen uns nicht splitten“, sagt Eickhoff, jetzt Betriebsratsvorsitzender. Noch immer läuft viel über den Chat. Aber weil online gefasste Beschlüsse nicht rechtssicher sind, trifft sich der Betriebsrat zwei Mal im Monat persönlich, der Betriebsausschuss sogar wöchentlich. Den ersten Erfolg gab es auch schon: Termine dürfen nun nicht mehr in die Pause ragen. „Das war nur der erste Schritt. Wir haben noch viel vor, zu Arbeitszeiten im Homeoffice und eine IT-Rahmenbetriebsvereinbarung zum Thema Technik“, sagt Eickhoff.

Für den Regionssekretär Mathias Wötzel vom DGB Schleswig-Holstein-Nordwest, der die Betriebsrät*innen auf ihrem Weg unterstützt hat, ist dieses Projekt wegweisend. „Solche Strukturen mit Stores, in denen nur wenige sitzen, gibt es ja noch anderswo, bei anderen Optikerketten oder den Handyketten. Der Betriebsrat bei brillen.de hat gezeigt, wie man diese harten Nüsse knackt. Wir sollten die gewerkschaftlichen Arbeitsmethoden daran anpassen.“ Und nicht nur das: „Vielleicht muss dafür sogar das Betriebsverfassungsgesetz geändert werden, so dass zum Beispiel ein Wahlvorstand digital gewählt werden kann.“



„Sozialer Fortschritt muss immer wieder neu erkämpft werden“

Illustration: © iStock/teddyandmia

Die alte neoliberale Platte hat einen Sprung. Soziale Errungenschaften – auch von Gewerkschafter*innen erkämpft – werden plötzlich wieder in Frage gestellt. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi erklärt, warum der DGB und seine Gewerkschaften sich dagegen wehren und was das mit der Tarifbindung, Europa und der Demokratie zu tun hat.

Der 1. Mai – und mit ihm die Gewerkschaften – stehen seit über 130 Jahren für den Kampf um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, für soziale Gerechtigkeit, für Frieden und Freiheit. Weltweit gehen Gewerkschafter*innen am Tag der Arbeit für sozialen Fortschritt, für eine demokratische Wirtschaft und Gesellschaft auf die Straße.

»Ich erwarte, dass die Politik endlich für bessere und mehr Tarifbindung sorgt.«

In Deutschland haben wir mit unserem diesjährigen Mai-Motto noch einmal unterstrichen, was wir wollen und wofür wir streiten: „Mehr Lohn, Mehr Freizeit, Mehr Sicherheit!“ Das heißt für uns: gute und sichere Arbeitsplätze, gute Bezahlung und faire Teilhabe am Wohlstand, Respekt und Anerkennung in der Arbeitswelt, Schutz vor Ausbeutung und Krankheit und die Gewissheit, im Alter gut über die Runden zu kommen.

All das wäre verdient und machbar. Aber wir wissen: Sozialer Fortschritt muss immer wieder neu erkämpft werden. Und das können wir nur erreichen, wenn wir solidarisch zusammenstehen und einander die Hand reichen, ungeachtet aller Unterschiede. Aus diesen Gründen unterscheiden unsere Tarifverträge nicht, sondern sie gelten für alle gleich. Und das ist gut so!

Wir leben in einem Land, in dem die Beschäftigten sich zusammen tun und für mehr Lohn, mehr Freizeit und mehr Sicherheit streiten können. Dass wir darüber froh sein können, das haben die letzten Jahre und Monate gezeigt. Die Gewerkschaften des DGB haben allein im vergangenen Jahr für rund elf Millionen Beschäftigte neue Tarifverträge verhandelt. Unsere Tarifverträge bringen mehr Lohn, faire Bezahlung und gerechte Verteilung. Und deshalb erwarte ich, dass die Politik endlich für bessere und mehr Tarifbindung sorgt.

»Wir Gewerkschafter*innen stehen für die Demokratie ein – in den Betrieben und auch im ganzen Land.«

Gerade Tarifverträge eignen sich durch ihre Flexibilität – und die Kreativität der Gewerkschaften – dazu, den Herausforderungen der modernen Arbeitswelt zu begegnen und damit die Erwartungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer*innen zu erfüllen. Die Tarifverträge der IG Metall oder der EVG zum Beispiel: Sie geben den Beschäftigten schon heute die Möglichkeit, zwischen mehr Lohn oder mehr Freizeit zu entscheiden. Das ist der richtige Weg.

Auch ver.di hat in Sachen Arbeitszeit bahnbrechende Erfolge sichern können: Mit den neuen Tarifverträgen, die in einigen Kliniken gelten, wird die Personalbemessung angegangen. Da wird den Arbeitgebern jetzt endlich auf die Finger geschaut. Das ein riesiger Erfolg und ein großer Schritt nach vorne. So schaffen wir Gewerkschaften mehr Freizeit und mehr Sicherheit für die Beschäftigten.


Doch all das wird durch den solidarischen Zusammenschluss der Beschäftigten im Betrieb erst möglich – und es muss in unseren Tarifverträgen festgeschrieben werden. Mit ihnen werden rechtsverbindliche Vereinbarungen für Beschäftigte getroffen, sodass sie nicht von Wohl und Wehe der Arbeitgeber abhängig sind – ein Schutz, den wir uns für alle Beschäftigten wünschen. Das ist unser gesellschaftspolitischer Auftrag.

Deswegen muss der Staat seiner Verantwortung gerecht werden und den rechtlichen Rahmen für mehr Tarifbindung schaffen. Denn immer mehr Arbeitgeber*innen stellen sich aus der Verantwortung und verhandeln nicht mehr mit den Gewerkschaften. Die Politik muss jetzt handeln: Er darf nur noch Aufträge vergeben und Dienstleistungen in Anspruch nehmen, die tarifgebunden sind.

Arbeitnehmerrechte und Demokratie gehören zusammen

Wir Gewerkschafter*innen stehen für die Demokratie ein – in den Betrieben und auch im ganzen Land. Aus diesem Grund waren wir schon Anfang des Jahres gemeinsam auf der Straße, als die widerlichen Pläne der AfD und ihrer Handlanger an die Öffentlichkeit gelangt sind. Die Gewerkschaften standen und stehen in der ersten Reihe, wenn es um den Kampf gegen rechts geht. Nicht nur aus historischen Gründen, weil wir die dunklen Kapitel aus der Geschichte unseres Landes nie vergessen dürfen, streiten wir für die Demokratie. Der Kampf gegen rechts ist Teil unserer gewerkschaftlichen DNA. Wer die Beschäftigten spaltet, wer Kolleginnen und Kollegen in Kategorien einteilt, wer Arbeiter*innen nach erster und zweiter Klasse unterscheidet, treibt einen Keil in die Belegschaften. Das schwächt die Beschäftigten und soll am Ende auch uns Gewerkschaften schwächen. Wir Gewerkschaften müssen und werden alles in unserer Kraft Stehende tun, um die AfD zu stoppen und in ihrer Bedeutung zurückzudrängen.

Wenn die Rechten von einem „Europa der souveränen Staaten“ reden, dann ist das nichts anderes als Verschleierung. Worum es ihnen geht, ist eine Rückabwicklung des Europas, das wir in den letzten 30 Jahren aufgebaut haben. Ein Rückfall in nationalen Egoismus und europäische Kleinstaaterei. Sie wollen soziale und ökologische Standards abschaffen, die heute für die ganze EU gelten – Gute Arbeit inklusive. Würde Deutschland tatsächlich aus der EU und der Eurozone austreten, wäre das fatal. Was das für katastrophale Folgen haben kann, sehen wir doch in Großbritannien. Deutschland ist ein Exportland; Deutsche Unternehmen machen rund 50 Prozent ihres Umsatzes innerhalb der EU. Dieser würde dann wegbrechen. Dadurch wären mindestens 2,2 Millionen Arbeitsplätze unmittelbar bedroht. Das darf auf keinen Fall passieren! Deshalb kommt es bei der Europawahl auf jede Stimme an, die die demokratischen pro-europäischen Kräfte stärkt.

Tarifverträge und Mitbestimmung – das gibt es nur in Freiheit und Demokratie. Lasst uns deshalb auch am 9. Juni, am Tag der Europa-Wahl, ein starkes Zeichen setzen. Ein Zeichen, dass wir Demokratinnen und Demokraten zu einem starken und vereinten Europa stehen. 



Yasmin Fahimi ist seit Mai 2022 die Vorsitzende des DGB. Zuvor war die studierte Chemikerin Bundestagsabgeordnete – zwei Mal direkt gewählt im Wahlkreis Hannover II. Von 2000 bis 2013 war Fahimi Gewerkschaftssekretärin der IG BCE.

Foto: © Peter Bisping

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, Maïke Rademaker **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 Mitglieds-gewerkschaften 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**

WER DIE VOLLMACHT NICHT WIDERRUFT

Eine ehemalige Grundsicherungsempfängerin muss für den Sozialleistungsbetrug ihres Lebensgefährten haften.

Der Fall: Die Frau und ihr Lebensgefährte bezogen seit 2005 Grundsicherungsleistungen. Um die Anträge der Bedarfsgemeinschaft kümmerte sich der Lebensgefährte. Als die Frau nach der Elternzeit wieder arbeitete, beauftragte sie ihn 2008 mit der Abmeldung der Bedarfsgemeinschaft beim Jobcenter, da sie ihren Lebensunterhalt nun selbst sicherstellen konnten. Er aber leitete stattdessen die Leistungen auf ein anderes Konto um und fing sämtlichen Schriftverkehr ab. Erst Jahre später erfuhr das Jobcenter durch eine Mitteilung der Deutschen Rentenversicherung von der Beschäftigung. In der Folge machte es eine Erstattungsforderung von rd. 11.000 Euro gegenüber der Frau geltend, die sie zunächst in Raten bezahlte. Nach der Verurteilung des Mannes wegen Sozialleistungsbetrugs und dem Ende der Beziehung klagte sie jedoch, da sie von dem Vorgang nichts gewusst habe. Von dem Handeln ihres damaligen Lebensgefährten habe sie erst erfahren, als eine Gehaltsanfrage des Jobcenters bei ihrem Arbeitgeber eingegangen war. Mit ihrer Klage hatte sie keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Die Frau kann sich nicht auf Vertrauensschutz berufen, da sie sich das Verhalten ihres Lebensgefährten als Vertreter zurechnen lassen muss. Sie hatte dessen Vollmacht nie widerrufen. Wer den Rechtsschein dazu setzt, dass ein anderer für ihn wie ein Vertreter auftritt, muss sich dessen Verhalten zurechnen lassen. [Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 27. Februar 2024 - L 11 AS 330/22](#)

ERZIEHUNGSZEIT BEI DER MUTTER DISKRIMINIERT NICHT DEN VATER

Nach dem Gesetz wird die Erziehungszeit der Mutter zugeordnet, wenn die Eltern keine übereinstimmende Erklärung zur Zuordnung der Erziehungszeit abgegeben haben und eine überwiegende Erziehung durch einen Elternteil nicht vorliegt. Durch diese Regelungen werden Väter nicht diskriminiert. [Bundessozialgericht, Urteil vom 18. April 2024 - B 5 R 10/23](#)

ENTGELTFORTZAHLUNG AUFGRUND EINER CORONA-INFEKTION

Eine Corona-Infektion stellt auch bei einem Verlauf ohne Symptome eine Krankheit im Sinne des Lohnfortzahlungsgesetzes dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, wenn es dem Arbeitnehmer infolge einer behördliche angeordneten Quarantäne rechtlich unmöglich ist, die geschuldete Tätigkeit bei dem Arbeitgeber zu erbringen und auch Homeoffice nicht in Betracht kommt. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. März 2024 - 5 AZR 234/23](#)

ARBEITGEBER MUSS KOSTEN FÜR ABSCHIEBUNG ZAHLEN

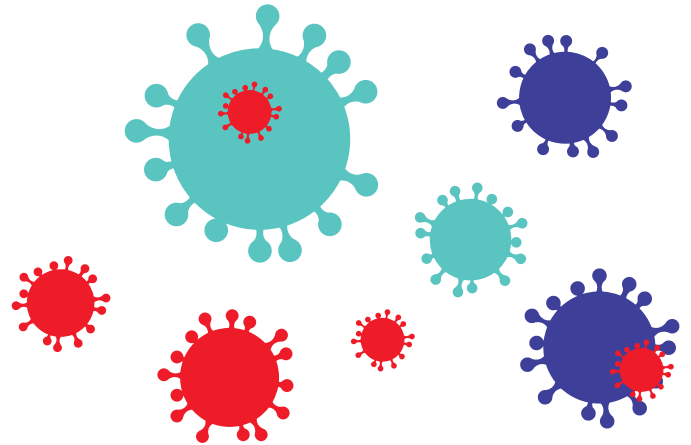
Ein Bauunternehmer muss die Kosten für die Abschiebung eines albanischen Staatsangehörigen zahlen, der auf einer Baustelle des Bauunternehmers gearbeitet hat.

Der Fall: Der Bauunternehmer hatte einen albanischen Staatsangehörigen beschäftigt, obwohl dieser keine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis besaß. Der Albaner wurde im Rahmen einer Kontrolle durch den Zoll auf einer Baustelle des Bauunternehmers angetroffen. In der Folgezeit wurde er zur Sicherung der Abschiebung in Haft genommen, bis er nach Albanien abgeschoben wurde. Es entstanden Abschiebungskosten in Höhe von 5.849,01 Euro. Der betroffene Landkreis verlangte vom Arbeitgeber die Erstattung dieser Kosten. Die dagegen erhobene Klage des Arbeitgebers hatte keinen Erfolg.

Das Verwaltungsgericht: Der Arbeitgeber haftet aufgrund der Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes für die Kosten der Abschiebung, weil die Ausübung der Erwerbstätigkeit des Albaners nicht erlaubt war. Der Arbeitgeber muss auch die Kosten der Abschiebungshaft zahlen, da die angeordnete Sicherungshaft rechtmäßig war. [Verwaltungsgericht Koblenz, Urteil vom 27. Februar 2024- 1 K 859/23.KO](#)

MEHR ARBEIT, MEHR ZULAGE

Wird eine Teilzeit auf Vollzeit aufgestockt, hat der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine entsprechende Erhöhung der vereinbarten Zulage. Auch wenn die Zahlung der Zulage nur mündlich vereinbart war. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2023 - 5 AZR 168/23](#)



CORONA-PANDEMIE: KURZARBEITERGELD AUCH FÜR AUSLÄNDISCHE FLUGGESELLSCHAFTEN

Beschäftigten von ausländischen Fluggesellschaften, die während der Corona-Pandemie ihren Betrieb drastisch einschränken mussten, steht Kurzarbeitergeld zu. Der Umstand, dass sich der Sitz der Fluggesellschaft und die Unternehmensleitung im Ausland befinden, steht einem Anspruch auf Kurzarbeitergeld für das in Deutschland beschäftigte Personal nicht entgegen. [Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 19. Oktober 2023 - L 9 AL 43/22](#)



Smart Union

Geisterarbeit und Künstliche Intelligenz

Damit KI-Anwendungen funktionieren ist viel menschliche Arbeit nötig. Beschäftigte von Subunternehmen trainieren fortlaufend Systeme oder müssen eingreifen. Während die Konzerne Geld und Ruhm einstreichen, bleibt diese harte Arbeit im Verborgenen.

Kassenlose Supermärkte – diese Vision schwebt so manchem Handelsunternehmen vor. Maximaler Gewinn durch den Wegfall der Lohnkosten für Kassenpersonal. Und KI-Technik soll es möglich machen. Kund*innen werden beim Einkaufen gefilmt und alle Produkte werden von einer Künstlichen Intelligenz gebucht und abgerechnet. Kein Schlangestehen, kein Kleingeldgesuche an der Kasse. So die Theorie, die zuletzt der US-Konzern Amazon umsetzen wollte. Der Handelsriese betreibt in den USA und Großbritannien unter dem Label Amazon Fresh lokale Supermärkte. Laut Medienberichten war die Technik in mehr als der Hälfte der über 40 Amazon-Fresh-Filialen als Ergänzung zu klassischen Supermarktkassen im Einsatz.

Allerdings ist das Projekt nun offenbar beendet worden.

Ein „reibungsloser Checkout“, das ist Amazons Versprechen für Just Walk Out, auf Deutsch etwa „einfach Rausgehen“. Medienberichten zufolge erlebten Kund*innen allerdings häufig kein reibungsloses Einkaufserlebnis. Die Webseite „The Information“ schreibt, dass die Technik weniger weit entwickelt ist, als Amazon behauptet hatte. Ziel sei es eigentlich gewesen, dass der Konzern lediglich fünf Prozent aller Just-Walk-Out-Einkäufe händisch überprüfen lassen müsse. Im Jahr 2022 hätten jedoch volle 70 Prozent manuell überprüft werden müssen, so The Information.

Angeblich sollen mehr als 1.000 Arbeitskräfte, die die Datenarbeit hinter Just Walk Out erledigt haben, bei einem Outsourcing-Unternehmen in Indien beschäftigt gewesen sein. Der Fall ist ein weiteres Beispiel für die verborgene menschliche Arbeitskraft hinter KI-Geschäftsmodellen. Die Wissenschaftler*innen Mary L. Gray und Siddharth Suri nennen das „Geisterarbeit“: Die unsichtbare Tätigkeit von Millionen Menschen, die das Funktionieren moderner Technologie überhaupt erst ermöglicht. Während die Tech-Konzerne in den USA Geld und Ruhm einstreichen, sitzen die meisten Geisterarbeiter*innen in Ländern des Globalen Südens und bekommen nichts vom Erfolg ihrer Arbeit ab. ■

Angeblich sollen mehr als 1.000 Arbeitskräfte, die die Datenarbeit hinter Just Walk Out erledigt haben, bei einem Outsourcing-Unternehmen in Indien beschäftigt gewesen sein. Der Fall ist ein weiteres Beispiel für die verborgene menschliche Arbeitskraft hinter KI-Geschäftsmodellen. Die Wissenschaftler*innen Mary L. Gray und Siddharth Suri nennen das „Geisterarbeit“: Die unsichtbare Tätigkeit von Millionen Menschen, die das Funktionieren moderner Technologie überhaupt erst ermöglicht. Während die Tech-Konzerne in den USA Geld und Ruhm einstreichen, sitzen die meisten Geisterarbeiter*innen in Ländern des Globalen Südens und bekommen nichts vom Erfolg ihrer Arbeit ab. ■

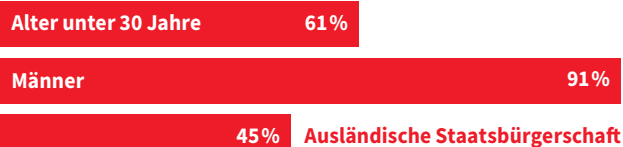
Lieferservices: Jung, männlich, arm

Bei Wind und Wetter sorgen sie dafür, dass Burger, Pizza oder Sushi bei den Kunden am heimischen Küchentisch ankommen. Eine aktuelle Studie des IAB beleuchtet die Szene der Essenslieferdienste. Erschreckend ist nicht nur das geringe Jahreseinkommen der Fahrer*innen.

In Deutschland hat die Beschäftigung bei App-basierten Lieferdiensten in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Vor allem während der Covid-19-Pandemie war der Bedarf nach Lieferessen groß. Dementsprechend viele Rider, so heißen die Fahrer*innen, sind in den Pandemie Jahren eingestellt worden. Die meisten sind überwiegend männlich und jünger als 30 Jahre, wie eine aktuelle Studie des IAB zeigt. In der Spitze waren fast 50.000 Menschen bei Lieferdiensten wie Lieferando, Volt und Co. beschäftigt. Eine Mehrheit hat keine deutsche Staatsbürgerschaft, sie stammen häufig aus südasiatischen, west- und zentralasiatischen sowie osteuropäischen Ländern.

Merkmale von Beschäftigten bei Essenslieferdiensten

Demografie



Beschäftigung



Quelle: IAB 2024

Die Art der Beschäftigung ist oft durch eine hohe Fluktuation, befristete Arbeitsverhältnisse und geringe Einkommen gekennzeichnet. Im Vergleich zu regulären Vollzeitbeschäftigten in Helferberufen verdienen Gig-Worker deutlich weniger, mit einem durchschnittlichen Jahresgehalt, das aus der Plattformarbeit selbst nur rund 6.500 Euro beträgt. Dies liegt weit unter dem Durchschnittseinkommen in vergleichbaren Berufen. Viele Rider*innen sind geringfügig beschäftigt oder arbeiten als Werkstudenten, was bedeutet, dass sie keinen oder nur begrenzten Zugang zu Arbeitslosenversicherung und Alterssicherung haben. Ein Job mit Perspektive sieht anders aus. ■

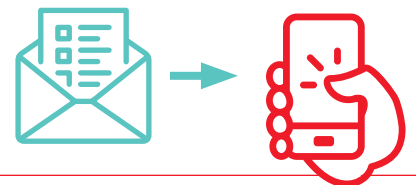
Foto: © Maria Koltschin



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



Ruhrfestspiele sind Kulturerbe

Das Theaterfestival Ruhrfestspiele ist zum immateriellen Kulturerbe von Nordrhein-Westfalen ernannt worden. „Wir freuen uns über die große Anerkennung, die sich in der Ernennung der Ruhrfestspiele als immaterielles Kulturerbe ausdrückt. Die Ruhrfestspiele als ältestes Deutsches Theaterfestival haben schon immer aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen ins Zentrum gestellt. Diesem Anspruch wollen wir auch in der Zukunft gerecht werden – in unsicheren Zeiten, in denen starke Fliehkräfte unsere Gesellschaft auseinanderreiben“, sagte DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Ruhrfestspiele. Die Ruhrfestspiele 2024 laufen vom 1. Mai bis 8. Juni, Karten gibt es hier: www.ruhrfestspiele.de

Tipp: Kompendium Gewerkschaften in Europa

Das ETUI hat ein Kompendium veröffentlicht, in dem die aktuelle Lage der Gewerkschaften in allen europäischen Staaten dargestellt wird. Das Werk umfasst rund 1100 Seiten und steht als kostenloser Download auf der Seite des ETUI bereit: www.etui.org/publications/trade-unions-european-union

Workers' Memorial Day „Wenn Hitze zur Qual wird“

Die IG BAU hat am 28. April an die Menschen erinnert, die bei der Arbeit schwer erkrankt oder gar ums Leben gekommen sind. Am internationalen Workers' Memorial Day rief sie alle Beschäftigten um 12 Uhr zu einer Gedenkminute auf. In diesem Jahr steht das Motto „Hitze am Arbeitsplatz“ im Fokus. „Langanhaltende Hitze, Starkregen, Unwetter und anderes mehr: Gerade auch im Sommer ist der menschengemachte Klimawandel mittlerweile deutlich spürbar“, sagt IG BAU-Vorstandsmitglied Carsten Burckhardt. Deshalb mussten sich alle die, die draußen arbeiten, besonders schützen – vor allem vor intensiver UV-Strahlung und Hitze. Eine Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zeigt, dass bereits jetzt bis zu 70 Prozent der Arbeitenden weltweit während ihrer Arbeitszeit übermäßiger Hitze ausgesetzt sind. Durch den Klimawandel ist die Tendenz steigend.

Klimawandel verändert Arbeit

Laut ILO sind schon jetzt 2,4 der weltweit 3,4 Milliarden Arbeitskräfte während ihrer Arbeitszeit irgendwann übermäßiger Hitze ausgesetzt.

2000

65,5%

2020

70,9%

Quelle: Internationale Arbeitsorganisation, 2024