

Trendwende in Ostdeutschland notwendig: mehr Tarifverträge für die Beschäftigten!

Tarifverträge sorgen für Gerechtigkeit: So ist bei tariflichen Löhnen die Ost-West-Angleichung beinahe abgeschlossen. Das haben die Gewerkschaften erkämpft – und das ist kein Selbstläufer. Denn besonders in den östlichen Bundesländern weigern sich – auch 35 Jahre nach dem Mauerfall – zu viele Arbeitgeber, mit den Gewerkschaften über Tarifverträge zu verhandeln oder bestehende Branchentarifverträge anzuwenden.

Die Folge: Die Beschäftigten erhalten weniger Geld. Für Arbeitnehmer*innen in Ostdeutschland, die nicht tarifgebunden arbeiten, bedeutet das ein jährliches Netto-Minus von 3.915 Euro. Nicht nur für die einzelnen Beschäftigten bringen Tarifverträge große Vorteile. Auch für die Sozialversicherungen und öffentlichen Kassen bedeuten Tarifverträge mehr Geld. Nach Berechnungen des DGB geht es um rund 31 Milliarden Euro jährlich – allein in Ostdeutschland. Sozialversicherungen könnten in Ostdeutschland inklusive Berlin über 10 Milliarden Euro mehr einnehmen, wenn alle Beschäftigten tariflich bezahlt würden, bei den Steuern würden über 6 Milliarden mehr in die öffentlichen Kassen kommen. Der Kaufkraft-Effekt, dadurch dass die Beschäftigten mehr Geld erhalten, macht noch einmal über 14 Milliarden aus. Dieses Geld wäre einsetzbar, um das Land und die Regionen zukunftsfest zu machen und einen stabilen Sozialstaat zu finanzieren.

Auch in den drei Bundesländern Sachsen, Thüringen und Brandenburg, in denen im September Landtagswahlen anstehen, ist die Lage in punkto Tarifbindung verbesserungswürdig.

2022 lagen die Einkommen in Thüringen etwa 20 Prozent unter dem Bundesdurchschnitt. Das liegt auch an der geringen Tarifbindung für nur 46 Prozent der Beschäftigten. „Die Tarifbindung ist die Stellschraube für bessere Einkommens- und Arbeitsbedingungen sowie gleichwertige Lebensverhältnisse“, betont die stellvertretende Vorsitzende des DGB Hessen-Thüringen Renate Sternatz.


Sachsen steht bei der Tarifbindung nicht gut da: 2023 profitierten nur 43 Prozent der Beschäftigten von einem Tarifvertrag. Der sächsische DGB-Chef Markus Schlimbach sieht neben der Politik auch die Arbeitgeber in der Verantwortung: „Ich wunde-

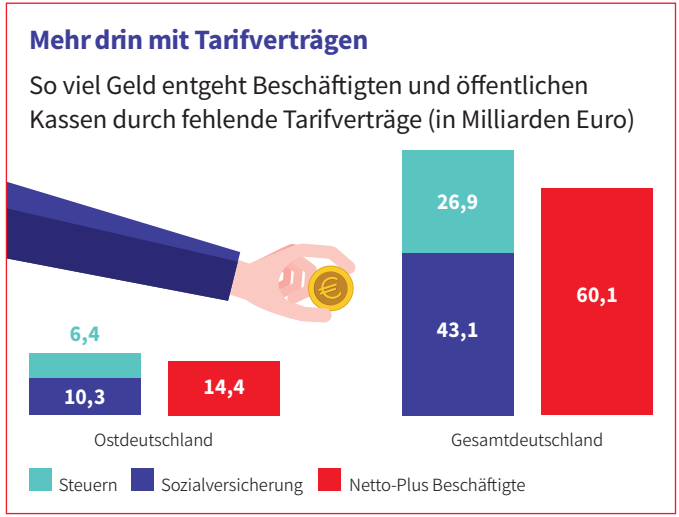


Illustration: © iStock/tommy/krizzDaPaul + 313

re mich immer wieder über die Klagen der Arbeitgeber, keine Fachkräfte zu finden, wenn sie gleichzeitig nicht bereit sind, den Beschäftigten mit einem Tarifvertrag ordentliche Löhne und Arbeitsbedingungen zu garantieren.“


Auch in Brandenburg ist die Tarifbindung seit Jahren im Sinkflug: Nur für 41 Prozent der Beschäftigten gelten Tarifverträge. „Gute Einkommen und Arbeitsbedingungen, wirtschaftliche Sicherheit und Teilhabe sind der Kitt, der unsere Gesellschaft zusammenhält. Tarifverträge stellen genau das her“, sagt Katja Karger, Vorsitzende des DGB Berlin-Brandenburg, und nimmt Arbeitgeber und Politik gleichermaßen in die Pflicht: „Wer Tarifflucht betreibt, spaltet die Gesellschaft. Das stärkt Rechtspopulisten und Demokratiefeinde, und das dürfen wir uns nicht länger leisten.“ ▶

Der DGB fordert in allen drei Bundesländern Maßnahmen von der Politik, um die Tarifbindung zu steigern. Dazu gehört unter anderem die Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Der DGB wird die neuen Landesregierungen daran messen, ob sie den Rahmen für mehr Tarifverträge stecken. Dabei sieht er auch die Bundespolitik in der Pflicht. Die EU-Mindestlohnrichtlinie schreibt eine Tarifbindung von 80 Prozent vor – Länder, die diese Vorgabe nicht erfüllen, müssen einen Aktionsplan auflegen, um die Tarifbindung zu steigern. Die Bundesregierung muss endlich ein Bundestariftreuegesetz verabschieden. Dies kann zu einer höheren Tarifbindung beitragen. Und davon profitieren letztlich alle, denn Tarifverträge stärken auch die Demokratie. Studien zeigen: Wo Menschen das Gefühl haben, gerecht bezahlt und im Job anerkannt zu werden, ist die Zufriedenheit insgesamt höher – auch mit der Demokratie. 



Mindestlohn: Lohnungleichheiten verringert

Niedriglöhne adé: Der Mindestlohn hat die Einkommen der Beschäftigten deutlich erhöht und regionale Lohnungleichheiten verringert. Davon haben besonders Menschen mit niedrigen Löhnen profitiert – die Effekte sind jedoch bis zu mittleren Einkommensgruppen spürbar. Das zeigen jetzt Zahlen des WSI der Hans Böckler-Stiftung. Während die Löhne im unteren Einkommensbereich von 2008 bis 2013 nahezu stagnierten, gab es ab 2015 – als der gesetzliche Mindestlohn griff – deutliche Zuwächse. Besonders in Ostdeutschland: Im Zeitraum bis 2018

stiegen die individuellen Einkommen aus Löhnen im unteren Drittel in Ostdeutschland um gut 21 Prozent. Je niedriger die Einkommen, desto höher die Zuwächse: Bei einem Monatsverdienst von knapp 1.300 Euro stiegen die Löhne bis 2018 sogar um gut 31 Prozent. Vor 10 Jahren ist das Mindestlohngesetz mit den Stimmen der Großen Koalition und der Grünen im Bundestag verabschiedet worden. Es ist zum 1. Januar 2015 in Kraft getreten.  <https://www.dgb.de/mindestlohn/>

Sommertour 2024: Beschäftigung im Wandel in Ostdeutschland




Im Gespräch mit Gewerkschaftsvertreter*innen und Beschäftigten spricht Yasmin Fahimi über den Strukturwandel im ehemaligen Braunkohle-Revier Lausitz

Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi hat vom 19. bis 21. August Betriebe und Beschäftigte in Brandenburg, Sachsen und Thüringen besucht, um sich vor Ort ein Bild von den Arbeitsbedingungen und aktuellen Herausforderungen zu machen. Im Fokus der Besuche stand die sozial-ökologische Transformation, sich wandelnde Arbeitsplätze und ihre Auswirkungen für die Beschäftigten. Bei der Lausitz Energie Kraftwerke AG in der Region zwischen Brandenburg und Sachsen, ging es um das Ende der Braunkohle und den davon ausgehenden Strukturwandel.

Anschließend führte die Tour ins Leipziger Gewerkschaftshaus, wo Fahimi Beschäftigte der Apleona und WISAG traf, die die

Reinigung im Uniklinikum Leipzig übernehmen. In den Gesprächen mit Beschäftigten und Betriebsräten informierte Fahimi sich über die Arbeitsbedingungen und -verdichtung vor Ort sowie über die aktuellen Tarifverhandlungen in der Gebäudereinigung. Das Thema Tarifbindung bei kommunalen Unternehmen stand auch im Fokus des Besuchs bei der Westsächsische Entsorgungs- und Verwertungsgesellschaft in Großpösna. Bei Jenoptik tauschte sich Fahimi zum Abschluss ihrer Sommertour mit Gewerkschafts- und Arbeitgebervertretern zum Thema Ostdeutschland als Industriestandort aus.

Im Juni besuchte die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack Beschäftigte und Azubis bei Siemens Energy in Görlitz, um sich über die verbesserten Arbeitsbedingungen – dank Rahmentarifvertrag der IG Metall – zu informieren. DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell war im Juli zur Sommertour in den neuen Bundesländern unterwegs. Er traf unter anderem Beschäftigte der Stadtwerke in Cottbus und bei der Mikrochipfabrik GlobalFoundries in Dresden. Die Dresdner Firma wirbt offensiv mit dem IG BCE-Tarifvertrag um neue Fachkräfte. In den Waldkliniken Eisenberg bei Jena, die Körzell ebenfalls besuchte, hat ver.di einen Haustarifvertrag abgeschlossen mit 35-Stunden-Woche, Überstundenvergütung und extra Urlaubstag.  www.dgb.de/gerechtigkeit/landtagswahlen

Erfolgsgeschichte Silicon Saxony

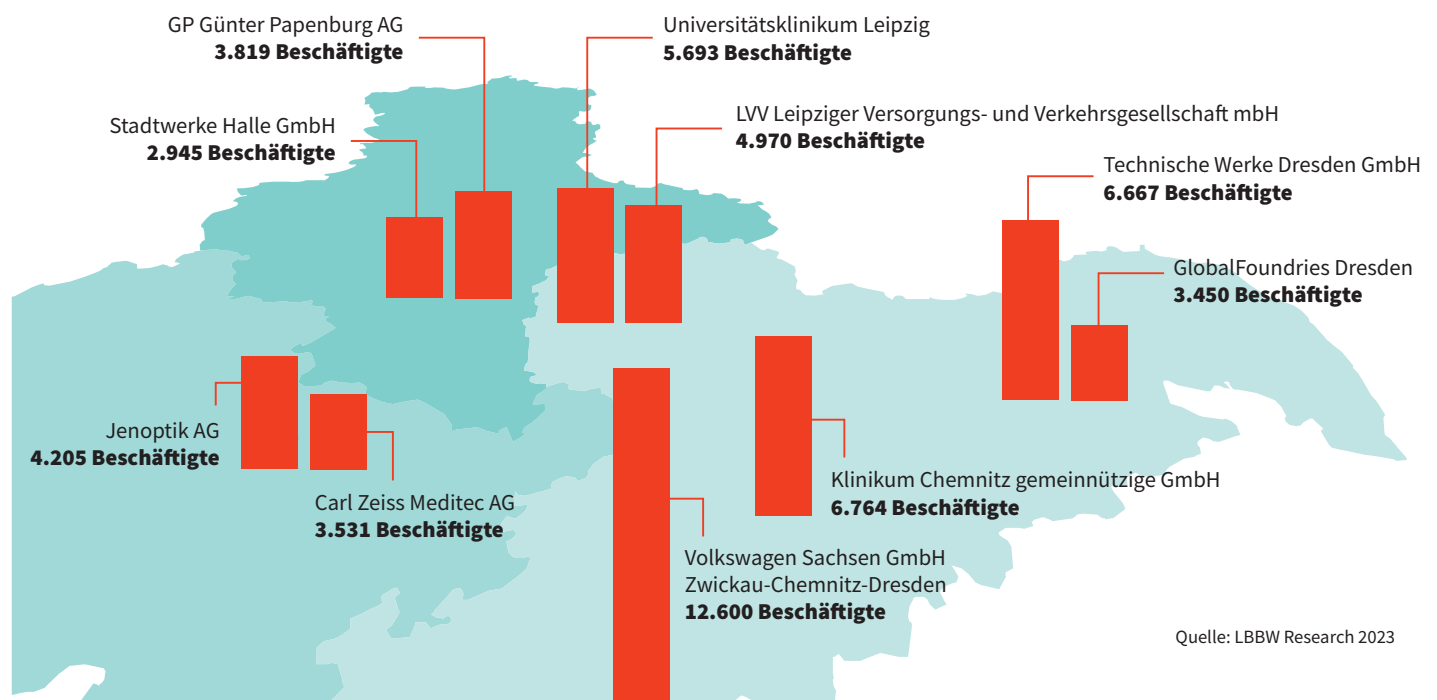
Der Lebensstandard in Ostdeutschland ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Dazu tragen auch tarifpolitische Erfolge bei, zum Beispiel im Epizentrum der deutschen Halbleiterindustrie rund um Dresden. Aber auch in anderen ostdeutschen Branchen erkämpfen die Gewerkschaften wegweisende Tarifverträge.

35 Jahre nach dem Mauerfall haben die ostdeutschen Länder in einigen Bereichen aufgeholt. Auch wenn die Tarifbindung noch niedriger als in Westdeutschland ist, gibt es hoffnungsvolle Signale, dass sich Arbeits- und Sozialbedingungen an den Westen angleichen. So hat das Rentenniveau zwischen Rostock und Dresden seit Juli 2023 endlich das Westniveau erreicht. Zudem sind die Zeiten der großen Abwanderung aus Ostdeutschland vorbei. Seit 2017 ziehen wieder mehr Menschen von West nach Ost. Einen Beitrag dazu leistet auch die Ansiedlung von größeren Industriebetrieben – vor allem in Zukunftstechnologien.

So hat etwa der weltgrößte Produzent von Lithium-Ionen-Zellen CATL in Erfurt Europas größtes Batteriezellenwerk in Betrieb genommen. Investiert wurden 1,8 Milliarden Euro, 2.000 Arbeitsplätze sind geschaffen worden. Für die Umstellung auf Elektromobilität bei VW in Sachsen wurden 1,3 Milliarden Euro investiert und damit 10.000 Arbeitsplätze gesichert. Bei Bosch in Dresden wurden eine Milliarde Euro investiert und 1.000 Arbeitsplätze geschaffen. In die Werkserweiterung bei Porsche in Leipzig wurden 600 Millionen Euro investiert. Die rund 4.600 Beschäftigten produzieren dort unter anderem die E-Variante des Macan. Im Leipziger BMW-Werk wird seit 2023 auch der Mini Countryman montiert – sowohl als Verbrenner als auch mit vollelektrischem Antrieb. Rund 400 Millionen Euro werden investiert, um 5.400 direkte Arbeitsplätze zu sichern. Die Beiersdorf AG hat bei Leipzig 390 Millionen Euro in ein neues Werk investiert und schafft 600 Arbeitsplätze.

Gewerkschaften nutzen diese Re-Industrialisierung, um neue Mitglieder durch starke Tarifpolitik zu gewinnen, etwa im Silicon Saxony – dem Hotspot der Halbleiterindustrie in und um Dresden. Vor gut einem Jahr hat die IG BCE erfolgreich einen Tarifvertrag beim Halbleiterhersteller GlobalFoundries erkämpft. Damit ist das Unternehmen nun erstmals tarifgebunden. Unter anderem regelt der Tarifvertrag die Eingruppierung in feste Entgeltgruppen sowie das 13. Monatsgehalt – und die Branche wächst weiter. Expert*innen rechnen mit rund 100.000 Stellen in der Mikroelektronik sowie Softwareindustrie in der Region Dresden im Jahr 2030. Nun ist der Grundstein für ein weiteres großes Werk des Branchenprimus TSMC gelegt worden. Allein dadurch könnten rund 6.000 neue Arbeitsplätze entstehen. Zur Wahrheit gehört auch: Die Entwicklung der Branche wird mit viel öffentlichem Geld gefördert. Daher fordert IG BCE-Vorstandsmitglied Oliver Heinrich: „In der Halbleiterindustrie darf es keine Neuansiedlung ohne Tarifbindung geben.“

Auch im ostdeutschen Gesundheitsbereich haben die Gewerkschaften wegweisende Tariferfolge erzielt, zum Beispiel für Beschäftigte der Eisenberg Waldkliniken in Thüringen. Mit dem sogenannten „Eisenberger Tarif“ hat ver.di gemeinsam mit dem Arbeitgeber erstmals im Krankenhausbereich die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich per Tarifvertrag eingeführt. Zudem steigen die Gehälter um neun Prozent. Das Ergebnis gilt nur für Gewerkschaftsmitglieder. Auch die Geschäftsführung ist von der Einigung überzeugt: „Das Beste und Schönste ist, dass ganz viele Menschen sich plötzlich wieder hier bewerben. Das ist in Zeiten von Fachkräftemangel natürlich wunderbar“, sagt der Geschäftsführer David-Ruben Thies. ▀



Meinungsbeitrag

Mit Bürgerräten die Distanz zur Politik verringern

Foto: © iStock/www.fotogestoeber.de



Der Soziologe Steffen Mau widerspricht der Angleichungsthese zwischen Ost- und Westdeutschland. Der Osten bleibe anders – ökonomisch, politisch, aber auch, was Mentalitäten und Identität angeht. Er plädiert dafür, alternative Formen der Demokratie zu erproben. Sein Vorschlag: Mit Bürgerräten könnten Menschen stärker beteiligt werden. Der folgende Text ist ein Auszug aus seinem neuen Buch „Ungleich vereint“.

Der potenzielle Einsatzbereich von Bürgerräten ist denkbar groß. Nun sollte es im ersten Schritt darum gehen, in Pilotprojekten Erfahrungen dazu zu sammeln, wie diese organisiert sein müssen, damit sie gut funktionieren, und wie sich die Qualität der Entscheidungen durch den genauen Zuschnitt optimieren lässt. Seitens der Politik ist dabei der Wille gefragt, über solche Gremien tatsächlich Partizipationsmöglichkeiten zu stärken, anstatt lediglich Beteiligungssillusionen zu erzeugen. Das wiederum setzt einen bestimmten Verbindlichkeitsgrad der Empfehlungen voraus. Nur so kann die Distanz zum politischen Prozess verringert und verhindert werden, dass das Apolitische ins Antipolitische umschlägt. Bürgerräte bieten die Chance, die Teilnahme zwar nicht zahlenmäßig, aber im Sinne einer größeren Vielstimmigkeit auszuweiten. Zudem lässt sich in so organisierten Formaten eine Politik des Gehörtwerdens besser realisieren, weil die Selektionsmechanismen andere sind als im „normalen“ politischen und öffentlichen Diskurs.

Und schließlich könnten Menschen Selbstwirksamkeitserfahrungen machen, die ihnen sonst oft verwehrt bleiben. Man sollte andererseits aber keinen politischen Tagträumen erliegen. Gerade im Osten birgt das vorgeschlagene Modell natürlich auch Risiken. Immerhin hat ein beachtlicher Teil der ostdeutschen Wählerinnen und Wähler die Brandmauer zur AfD schon überklettert. Sie säßen ebenfalls in solchen Räten, aber anders

als auf der großen politischen Bühne besteht hier die Hoffnung, dass sich zumindest einige von ihnen entradikalisieren würden. Die parteipolitische Zuordnung und ideologische Orientierung träte in die zweite, die Bearbeitung konkreter politischer Themen und die Bindung an Kompromisse in die erste Reihe.

»Das Zerbröseln der demokratischen Fundamente und der Vormarsch der AfD zwingen uns dazu, Modelle der politischen Erneuerung radikaler zu denken.«

Dass man ein solches Wagnis eingehen sollte, ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass eine Stabilisierung oder Verbesserung der aktuellen Situation als unwahrscheinlich gelten kann.

Das Zerbröseln der demokratischen Fundamente und der Vormarsch der AfD zwingen uns dazu, Modelle der politischen Erneuerung radikaler zu denken. Wer glaubt ernsthaft, dass es zu einer Umkehr der verfestigten Trends der erodierenden Parteienbindung, des schwindenden Vertrauens in die Institutionen und der rechtspopulistischen Mobilisierung kommen wird? Ver-

steht man Ostdeutschland in diesem Licht nicht als Nachzügler, sondern als Vorreiter einer Entwicklung, die so oder ähnlich auch anderswo eintreten könnte (und wahrscheinlich eintreten wird), ließe sich die Region zu einem Labor für Experimente mit neuen demokratischen Partizipationsformen machen.

»Die Demokratie steht unter Druck, aber wir haben die Möglichkeiten, sie zu verteidigen und zu sichern, noch lange nicht ausgeschöpft.«

Ein Transfer erfolgreicher Modelle in den Westen wäre dann womöglich eine Art verspäteter Beitrag der Ostdeutschen zur institutionellen Weiterentwicklung der gesamtdeutschen Demokratie. Mein Vorschlag zielt auf eine Ergänzung des bestehenden Systems, nicht auf seinen Ersatz, wie es einige Vertreter radikaler Demokratietheorien fordern. Man kann, wenn man eine solche Form der Entscheidungsfindung auch auf der Bundesebene für sinnvoll hält, sogar über neue Hybridmodelle aus Repräsentation und direktdemokratischer Partizipation nachdenken, etwa eine dritte Kammer, in der Angehörige des Bundestages (25 Prozent), Mitglieder des Bundesrates (25 Prozent) und durch Losverfahren bestimmte Bürger (50 Prozent) Entscheidungen zu grundlegenden und weit über eine Legislaturperiode hinausreichenden Fragen erarbeiten (wie beispielsweise Energieversorgung, soziales Pflichtjahr oder Klimatransformation), um das Auseinanderfallen von kurzfristigen Politikzyklen und langfristigen gesellschaftlichen Herausforderungen aufzuheben. Es geht mir um eine experimentelle Öffnung und Weiterentwicklung von Partizipationsmöglichkeiten mit dem Ziel, die Zugangsschwellen zur Politik zu senken, dabei aber auf regelbasierte Verfahren zurückzugreifen, damit sich macht und organisationsstarke Gruppen sowie die Polarisierungsunternehmer mit ihrer Affektpolitik nicht immer stärker durchsetzen.

Aus meiner Sicht sind solche Experimente angesichts der politischen Lage in Ostdeutschland unumgänglich. Wollen wir die Hände nicht fatalistisch in den Schoß legen, muss uns ja die Frage umtreiben, wie man jene erreichen und einbinden kann, die zwar der AfD nicht hinterherlaufen, der Parteiendemokratie aber dennoch fremd gegenüberstehen. Selbstanpassung und Selbsttransformation sind Stärken der liberalen Demokratie, sonst gäbe es bis heute kein Frauenwahlrecht und keinen Minderheitenschutz. Daher besteht Hoffnung, dass hier die Einsicht wächst, dass ein einfaches „Weiter so“ die Probleme nur potenziert. Mit etwas Fantasie kann man sich natürlich auch einen Parlamentarismus ohne Parteien imaginieren, aber in diesem Szenario würden am Ende womöglich diverse Wahlplattformen miteinander konkurrieren, deren Erfolg vor allem an Medien-

präsenz, Geld und populistischer Ansprache hinge wie etwa heute schon in den USA.

Aus meiner Sicht eine wenig attraktive Vorstellung, da wir dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe möglichst vieler am politischen Prozess so keinen Schritt näherkämen. In den Bürgerräten hingegen sehe ich eine Möglichkeit, den Graben zwischen Politik und Bürgern zu überwinden und einen neuen Transmissionsriemen für soziale Interessen einzubauen – nicht als Ersatz für, sondern komplementär zu den Parteien. Die geschilderten strukturellen Bedingungen sind aber nur ein Grund dafür, über Ostdeutschland als Labor der Partizipation nachzudenken. Ein weiterer liegt darin, dass Bürgerräte im Osten an Erfahrungen mit Runden Tischen und Bürgerdialogen anknüpfen könnten, die bei den meisten Ostdeutschen mit positiven Erinnerungen an politische Selbstwirksamkeit verbunden sind. Der basisdemokratische und partizipative Impuls, der in Ostdeutschland nach wie vor vorhanden ist, würde in solchen Aushandlungsformen eventuell ein geeignetes Format finden. Es ist nicht verwunderlich, dass die Bürgerrechtlerin und ehemalige Bundesbeauftragte für die Stasi-Unterlagen Marianne Birthler sich in den letzten Jahren immer wieder für Bürgerräte starkgemacht hat, weil sie sich davon mehr direkte Mitwirkung erhofft.

Experimentierfelder zu öffnen, in denen Menschen politisch mitmachen können, ist angesichts der Erschöpfung der Parteiendemokratie dringender denn je. Unzufriedenheit, Protest und Radikalisierung – das scheinen gegenwärtig wesentliche Triebfedern der politischen Entwicklung in Ostdeutschland (aber nicht nur dort!) zu sein. Zugleich stellen wir fest, dass seitens der traditionellen Parteien und Großorganisationen die Absorptionskraft für gesellschaftliche Konflikte schwindet. Deshalb wird es – auch jenseits der Bürgerräte – in Zukunft darum gehen, über neue Formen der Institutionalisierung und Repräsentation von Interessen und der demokratischen Konsensfindung nachzudenken, die weder dem populistischen Impuls des »wahren« Bürgerwillens nachgeben noch sich im Verweis auf die formal gegebenen Mitwirkungsmöglichkeiten erschöpfen. Was wir brauchen, sind Ertüchtigungsmaßnahmen der Demokratie – zur Abwehr von Allmählichkeitsschäden. Fürwahr: Die Demokratie steht unter Druck, aber wir haben die Möglichkeiten, sie zu verteidigen und zu sichern, noch lange nicht ausgeschöpft. Und zwar weder in Ost- noch in Westdeutschland. ▀

**Steffen Mau: Ungleich vereint,
Edition Suhrkamp, 168 Seiten, 18 Euro**



Steffen Mau, geboren 1968 in Rostock, ist Professor für Makrosoziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Foto: © Benjamin Zibner, SV

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.



DGB



Urteile **Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht**

ENTSCHÄDIGUNG FÜRS GOOGLN BEI STELLENBESETZUNG

Ein Arbeitgeber darf über Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen des Auswahlverfahrens anlassbezogenen Informationen mit Google einholen. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, die gegoogelten Personen über diese Datenverarbeitung zu informieren. Kommt der Arbeitgeber dieser Informationspflicht nicht nach und verwertet die erlangte Information im Stellenbesetzungsverfahren, steht dem Bewerber ein Entschädigungsanspruch zu. **Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10. April 2024 - 12 Sa 1007/23**

Illustration: © iStock/Flash vector/ PCH-Vector



KEINE ROTE HOSE – KÜNDIGUNG

Ein Arbeitgeber darf Rot als Farbe der Arbeitsschutzhose vorschreiben.

Der Fall: Der Arbeitnehmer war in der Produktion eines Industriebetriebs beschäftigt. Im Betrieb gab es eine Kleiderordnung, wonach in bestimmten Bereichen rote Arbeitsschutzhosen zu tragen waren. Dazu gehörte der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers. Er weigerte sich, rote Arbeitshosen zu tragen und erschien trotz Abmahnungen in schwarzer Hose. Der Arbeitgeber sprach eine fristgerechte Kündigung aus. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Der Arbeitgeber war aufgrund seines Weisungsrechts berechtigt, Rot als Farbe für die Arbeitsschutzhosen vorzuschreiben. Sachliche Gründe waren vorhanden. Ein maßgeblicher berechtigter Aspekt war die Arbeitssicherheit. Der Arbeitgeber durfte Rot als Signalfarbe wählen, weil der Arbeitnehmer auch in Produktionsbereichen arbeitete, in denen Gabelstapler fahren. Aber auch im Übrigen Produktionsbereich erhöhte die Farbe Rot die Sichtbarkeit der Beschäftigten. Weiterer sachlicher Grund auf Arbeitgeberseite war die Wahrung der Firmenidentität in den Werkshallen. Die Kündigung war gerechtfertigt. **Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 21. Mai 2024 – 3 SLa 224/24**

WENN DIE AU-BESCHEINIGUNG NICHT DER WAHRHEIT ENTSPRICHT

Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gilt als Beweis dafür, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin krankheitsbedingt nicht arbeiten kann. Dieser Beweiswert kann in Zweifel gezogen werden, wenn ein Arbeitnehmer zeitgleich

mit seiner Kündigung eine Bescheinigung einreicht, die passgenau die noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdeckt. Aufgrund der zeitlichen Übereinstimmung zwischen bescheinigter Arbeitsunfähigkeit sowie Beginn und Ende der Kündigungsfrist können ernsthafte Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähigkeit bestehen. **Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 7. Mai 2024 - 5 Sa 98/23**

QUARANTÄNE IST URLAUB ZU HAUSE

Ist ein Arbeitnehmer verpflichtet, Urlaubstage in häuslicher Quarantäne zu verbringen, dann kann er nicht vom Arbeitgeber eine Gutschrift der bereits genehmigten Urlaubstage verlangen. Der Arbeitgeber schuldet beim Urlaub nur die bezahlte Freistellung von der Arbeit. Wenn äußere Ereignisse den Urlaub stören, ist dies allein Risiko des Arbeitnehmers. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. Mai 2024 - 9 AZR 76/22**

DISKRIMINIERENDE ÄUSSERUNGEN IN CHATGRUPPE VERHINDERN POLIZISTEN

Einem Kommissaranwärter, der während seines Vorbereitungsdienstes ausländerfeindliche und Menschen mit Behinderung herabwürdigende Bilder in einer Chatgruppe verbreitet hat, kann deswegen die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe verweigert werden.

Der Fall: Der Mann war seit 2019 als Kommissaranwärter des Landes Nordrhein-Westfalen tätig. Im Juni 2022 wurde bekannt, dass er in einer aus Polizeibeamten im Vorbereitungsdienst bestehenden Chatgruppe zwei von einem anderen Teilnehmer hochgeladene Bilder mit ausländerfeindlichem und pornographischem Inhalt zustimmend kommentiert hatte. Wenig später erfuhr die Ausbildungsleitung, dass der Mann in einer anderen vergleichbar zusammengesetzten Chatgruppe selbst mehrere Bilder hochgeladen hatte, die Ausländer verächtlich machen und die Anwendung von Gewalt gegenüber einem behinderten Kind befürworten. Daraufhin teilte ihm das zuständige Polizeipräsidium mit, dass er nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werde. Die dagegen erhobene Klage hatte keinen Erfolg.

Das Verwaltungsgericht: Der Dienstherr hat zutreffend darauf abgestellt, dass gerade von Polizeibeamten zu erwarten ist, dass sie sich zu zentralen Bestandteilen der freiheitlichen demokratischen Grundordnung, wie dem Schutz der Menschenwürde und dem Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts, der Herkunft, einer Behinderung oder anderer Merkmale, bekennen, diese achten und verteidigen. Mit diesen Anforderungen ist das Verhalten des Polizeianwärters nicht vereinbar. Durch die Verbreitung von Bildern, die Ausländer bzw. Farbige beleidigen und herabwürdigen, Frauen verächtlich machen und das Verprügeln eines behinderten Kindes gutheißen, hat er eine tiefgreifende Charakterschwäche dokumentiert, die ihn für den Polizeidienst disqualifiziert. **Verwaltungsgericht Düsseldorf, Urteil vom 16. April 2024 - 2 K 6403/22**



Smart Union

ÜBERWACHUNG AM ARBEITSPLATZ: KI ALS KATALYSATOR

Ein Gutachten warnt explizit vor KI-Anwendungen, die Daten von Beschäftigten am Arbeitsplatz analysiert und Prognosen für zukünftiges Verhalten abgibt. Zudem fordern die Forscher*innen ein Beschäftigtendatenschutzgesetz.

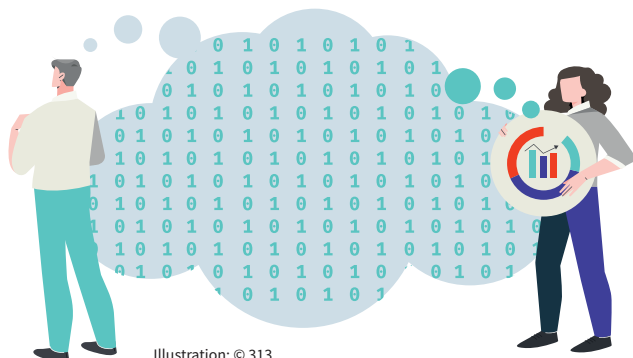


Illustration: © 313

Fast alle Standardprogramme auf einem üblichen Büro-PC laufen in der Cloud. Damit ermöglichen Programme wie Microsoft 365, dass das gesamte Verhalten von Angestellten am Arbeitsplatz aufgezeichnet und analysiert werden kann. Ein Gutachten des Rates für digitale Ökologie skizziert, wie die Überwachung durch Künstliche Intelligenz verschärft werden kann. „An die Stelle persönlicher, stichprobenartiger, offener und erfahrungsbasierter Kontrolle tritt zunehmend eine automatisierte, allumfassende, heimliche und algorithmenbasierte Kontrolle“, so das Gutachten. KI erweise sich am Arbeitsplatz als „Überwachungskatalysator“.

Stefan Brink und der Rat für digitale Ökologie schlagen ein Verwertungsverbot für Daten vor, die entgegen der Fairness- und Transparenzprinzipien erhoben wurden. Außerdem müssten Hersteller von betrieblicher Software wie Microsoft, Google, SAP oder Celonis stärker in die Pflicht genommen werden und auf Privacy By Design verpflichtet werden.

Das Gutachten schlägt zudem ein umfassendes Beschäftigtendatenschutzgesetz vor, das das bestehende Bundesdatenschutzgesetz und die DSGVO der EU ergänzt. Tatsächlich steht ein solches Gesetz schon sehr lange auf der Agenda, wie netzpolitik.org schreibt. Kaum ein aktuell geplantes Digitalgesetz habe so eine lange Vorgeschichte wie das Beschäftigtendatenschutzgesetz. Bereits Bundesarbeitsminister Norbert Blüm (CDU) habe in den 1990er Jahren von einem Beschäftigtendatenschutzgesetz gesprochen. Auch die nachfolgenden Regierungen konnten sich nie auf einen Kompromiss einigen. Der DGB und die Gewerkschaften fordern seit vielen Jahren umfassende Regeln, um Beschäftigte vor Überwachung zu schützen. Laut Koalitionsvertrag will die aktuelle Bundesregierung das Thema endlich angehen. Ein Gesetzentwurf soll zwar fertig sein, doch laut Tagesspiegel Background blockiert die FDP das Vorhaben.

DGB LÄDT ZU KI-WERKSTATT EIN

Wie kann der Einsatz von Künstlicher Intelligenz so geregelt werden, dass sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte davon profitieren? Dieser Frage geht der DGB im Rahmen einer KI-Werkstatt am 25. September nach. Interessierte können vor Ort oder digital teilnehmen.

Das Thema: Die KI-Verordnung der EU ist beschlossene Sache. Sie setzt einen neuen Rahmen für den Umgang mit Künstlicher Intelligenz und muss nun von den Mitgliedsstaaten umge-

setzt werden. Für die Nutzung von KI in Arbeitswelt liefert die KI-Verordnung einige wichtige Anhaltspunkte. Wesentliche Konkretisierungen sowie arbeitsrechtliche Fragen hat die EU jedoch bewusst den Mitgliedsstaaten überlassen. Dafür wurde eine Öffnungsklausel in der Verordnung verankert, mit der der besondere Regelungsbedarf für KI im Arbeitsleben auf nationaler Ebene betont wird.

In der KI-Werkstatt soll darüber diskutiert werden, wie die Öffnungsklausel bestmöglich für einen „Regelungsrahmen für die Nutzung Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt“ in Deutschland genutzt werden kann. Dazu wird der DGB ein neues Diskussionspapier vorstellen, das sich sowohl aus der Praxis als auch aus der Arbeitsforschung ableitet. Neben einer rechtlichen Einordnung sollen vor allem konkrete Praxisbeispiele die anschließende politische Diskussion befruchten.

Mehr Infos und Anmeldung unter: www.dgb.de/mitmachen/termine-und-aktionen/termin/ki-werkstatt/

CARE-PLATTFORMEN IM FOKUS

Ein Papier der Friedrich-Ebert-Stiftung untersucht Plattformen, auf denen Pflegebeschäftigte ihre Arbeitskraft anbieten. Unter dem Motto „Care-Plattformen: Auswirkungen und Herausforderungen aus der Gewerkschaftsperspektive“ gehen die Autor*innen der Frage nach, wie Gewerkschaften mit dieser Form der Arbeitsvermittlung umgehen können. Care-Plattformen sind häufig Marktplätze, die Arbeitskräfte mit Pflegebedürftigen zusammenbringen. Zielgruppe sind häufig Familien, in denen eine Pflegekraft für eine pflegebedürftigen Angehörigen gesucht wird. Das Arbeitspapier zeigt, wie der Markt in verschiedenen europäischen Ländern funktioniert und wie Gewerkschaften damit umgehen können, um prekäre Beschäftigung in diesem Bereich einzudämmen.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bruessel/21311.pdf>

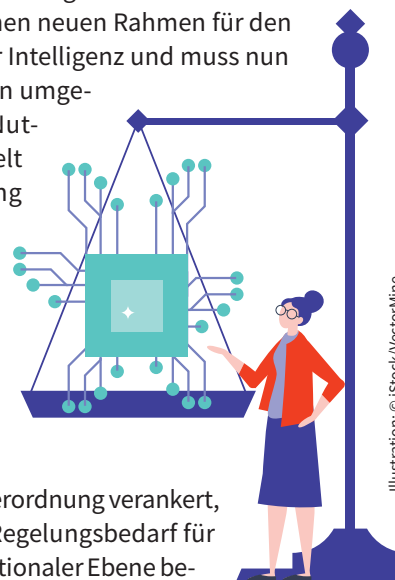


Illustration: © iStock/VectorMine

DGB ist dabei – Bündnis „Zusammen für Demokratie“

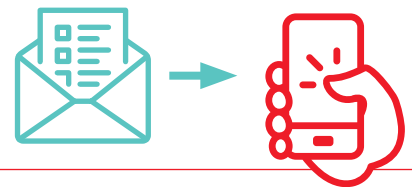
Der DGB unterstützt das Bündnis „Zusammen für Demokratie“. Über 70 Organisationen und Verbände – darunter die Kirchen und Wohlfahrtsverbände, migrantische Selbstorganisationen, Jugendverbände, Opferberatungsstellen, Menschenrechtsorganisationen, regionale Feuerwehrverbände, der Zentralrat der Juden, muslimische Verbände, die Sportjugend und viele mehr – haben sich zusammengeschlossen, um die Demokratie zu stärken und für gleiche Rechte für alle Menschen einzustehen. Im Vorfeld der Landtagswahlen in Sachsen, Thüringen und Brandenburg

unterstützt das Bündnis zahlreiche Demokratiefeste, Konzerte und vielfältige Veranstaltungen, um Menschen zu unterstützen, die sich vor Ort für die Demokratie einsetzen. Denn: „Demokratie bedeutet Freiheit“, so bringt es ein Teilnehmer des Demokratiefestes in Haldensleben in Sachsen-Anhalt auf den Punkt, das bereits durch das Bündnis unterstützt wurde. Zukünftig wird das Bündnis auch in anderen Bundesländern aktiv sein, beispielsweise um auch dort Infrastruktur bereitzustellen. www.zusammen-fuer-demokratie.de

einblick newsletter als E-Mail

Immer und überall auf dem neuesten Stand: Hier können Sie den einblick als E-Mail abonnieren.

dgb.de/einblicknewsletter



3 Fragen an Christian Schäfer ...

Was genau sind die Happy Mondays in Bautzen?

Die Idee kam uns letztes Jahr, als die sogenannten Montags-Mahnwachen der Rechten immer bedrohlicher wurden. Da haben wir uns gefragt, „ist das noch unsere Stadt?“. Wir wollten zeigen, dass Bautzen eine offene und bunte Stadt ist. Wir haben dann basisdemokratisch entschieden, dass wir unsere Werte am besten mit Kunst und Kultur feiern können. So sind die Happy Mondays entstanden. Es gibt ein buntes Kulturprogramm mit Künstler*innen, Puppenspieler*innen, Lesungen und Spoken Word-Acts. Man hat gespürt, die Menschen sind wegen des Programms gekommen, aber auch, um sich kennenzulernen und auszutauschen.

Warum engagierst Du dich vor Ort?

Es ist unsere Stadt, das wollen wir kreativ und bunt zeigen. Warum das notwendig ist, wird leider auch klar, wenn man sich die Happy Mondays anguckt. Wir sind massiven Angriffen von der rechten Seite ausgesetzt, weil wir uns für Menschenfreundlichkeit einsetzen. Vermummte Neonazis haben versucht, die Happy Mondays zu verhindern und uns einzuschüchtern. Zum Glück hat die Polizei gleich gut reagiert. Die AfD verbreitet Lügen und Falschinformationen über uns. Das ist hier der Alltag, wenn man sich engagiert.



Foto: © TVbunt

Christian ist Mitorganisator der Happy Mondays in Bautzen, einer Kulturveranstaltung, die sich für Kunst, Kultur und demokratische Werte einsetzt. Das Bündnis „Zusammen für Demokratie“, dessen Mitglied der DGB ist, hat die Ausstattung eines mobilen Bühnenwagens finanziell unterstützt.

Worauf kommt es an, um die Demokratie überall zu stärken?

Es ist wichtig, niedrigschwellige Angebote zu machen, um ins Gespräch zu kommen. Gerade im ländlichen Raum. Man braucht dezentrale Strukturen, damit man handlungsfähig ist und bleibt. Mit unserem Bühnenwagen sind wir dank Akkus vom Stromnetz und zusätzlichen Genehmigungsverfahren unabhängig. Das ist sehr wichtig für uns.