

Frauen und Erwerbstätigkeit: Hier sind die Fachkräfte!

Überall fehlen Fachkräfte – gleichzeitig stecken viele Frauen in Teilzeitstellen und schlechter bezahlten Tätigkeiten fest. Oder sie können nicht arbeiten, weil sie Kinderbetreuung oder Pflege übernehmen. Der DGB fordert, die Rahmenbedingungen zu verbessern, damit Frauen bessere Möglichkeiten haben, berufstätig zu sein.

Ganze 3,1 Millionen Menschen bilden Deutschlands „stille Reserve“ – sie arbeiten derzeit nicht, obwohl sie gerne würden. 56 Prozent von ihnen sind Frauen, mehrheitlich gut ausgebildet. Damit Frauen, die arbeiten wollen, dies auch tun können, müssen die Voraussetzungen stimmen. Der DGB macht seine Forderungen an Politik und Arbeitgeber*innen zum Internationalen Frauentag am 8. März klar.

wegen, um Frauen wie Männern die gleichen Möglichkeiten zu eröffnen, erwerbstätig zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Familie und Hausarbeit zu übernehmen.

Nicht zuletzt geht es ums Geld: Frauen brauchen existenzsichernde Einkommen. In diesem Jahr fällt der Equal Pay Day, der auf die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern hinweist, auf den 7. März. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack sagt dazu: „In der Debatte um Fachkräftegewinnung geht leider viel zu oft unter, dass Entgeltgleichheit ein wichtiger Faktor ist, wenn es um die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit geht. Die hohe Entgeltlücke ist nicht nur ein eklatantes Gerechtigkeitsproblem, sie ist auch ein echter Wettbewerbsnachteil.“ Damit Frauen besser verdienen, fordert der DGB auch eine Stärkung der Tarifbindung – denn wo Tarifverträge gelten, sind die Arbeitsbedingungen besser, die Arbeitszeiten kürzer und die Beschäftigten erhalten mehr Geld. Darüber hinaus müssen Berufe in frauendominierten Branchen aufgewertet werden.


Von der Politik fordert der DGB einen Gleichstellungsscheck für alle politischen Vorhaben, damit sie den unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern gerecht werden und die Gleichstellung vorantreiben. 



Foto: © DGB Frauen

Das rote W der DGB-Frauen steht für Wandel, hier war es auf dem 22. Ordentlichen Bundeskongress des DGB 2022 unterwegs.

Es braucht flächendeckende und bedarfsgerechte Betreuungsangebote für Kinder und Pflegebedürftige. Darüber hinaus muss unbezahlte Sorgearbeit umverteilt werden, auch Männer und Väter müssen in Haushalt und Familie verstärkt mitanpacken. Der DGB fordert dazu den Ausbau der Partnermonate beim Elterngeld und eine zehntägige, bezahlte Freistellung für Väter oder zweite Elternteile rund um die Geburt eines Kindes. Auch die Arbeitgeber*innen sind in der Pflicht: Frauen brauchen Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Längere Arbeitszeiten in den Abendstunden sind für Beschäftigte, die Sorgearbeit leisten, nicht machbar. Hier müssen sich die Arbeitgeber be-

DER DGB FORDERT:

- ▶ Arbeitszeiten, die zum Leben passen
- ▶ Sorgearbeit umverteilt
- ▶ existenzsicherndes Einkommen
- ▶ Lohnlücke schließen
- ▶ Fehlanreize im Steuersystem beseitigen
- ▶ Minijobs reformieren
- ▶ Gleichstellungsscheck für alle politischen Vorhaben



Foto: © DGB/Simone M. Neumann

Der DGB tritt schon lange für eine starke gesetzliche Rente ein, die zum Leben reicht – hier auf dem Ordentlichen Bundeskongress im Jahr 2018.

Aktienrente auch das Rentenniveau auf mindestens 48 Prozent festzuschreiben. Im ursprünglichen Plan der FDP sollten Rentenbeiträge für die Aktienrente abgezweigt werden. Weil das Geld dann fehlen würde, wollte die FDP die Rente kürzen – vor allem durch ein geringeres Rentenniveau und ein höheres Renteneintrittsalter, was die Gewerkschaften strikt ablehnen.

Wird das vorgesehene Geld reichen?

Mehrere Studien haben berechnet, dass ein Kapitalstock von zehn Milliarden Euro bei weitem zu gering ist, um das gesetzliche Rentensystem wirkungsvoll zu stärken. So heißt es etwa in einem Gutachten des Sozialbeirats, der Fonds müsste „ein Volumen in hoher dreistelliger Milliardenhöhe haben, um mit seinen Erträgen den Beitragssatz zur Rentenversicherung dauerhaft auch nur um einen Beitragssatzpunkt senken zu können.“ Die Aktienrente kann also selbst bei hohem Fondsvolumen den Beitragssatz nur wenig dämpfen.

Auch laut Bundesfinanzminister Lindner ist bis Ende der 2030er Jahre ein dreistelliger Milliardenbetrag nötig, um den Beitragssatz auch nur um einen halben Beitragssatzpunkt zu mindern. Der Finanzminister hat erklärt, dass er in den kommenden 15 Jahren jedes Jahr zehn Milliarden Euro zusätzlich einzah-

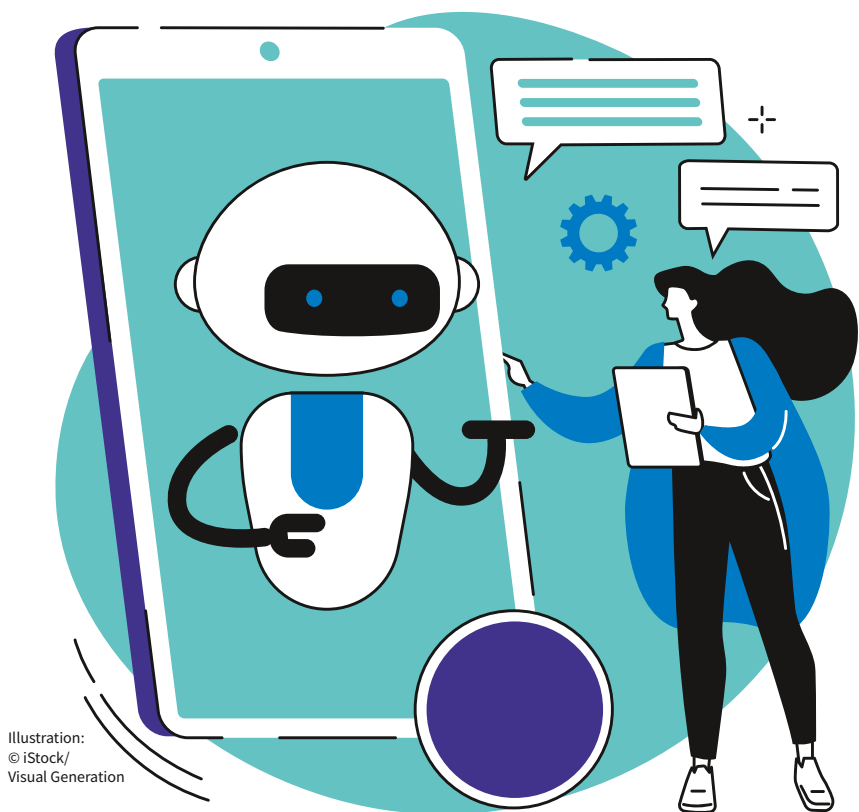
len will. Woher das Geld dafür kommen soll, ließ er offen. Die Schwächen der Aktienrente liegen somit auf der Hand: Einen Kapitalstock aufzubauen, kostet erstmal Geld, ohne dass mehr Rente gezahlt wird. Außerdem unterliegen Aktien Kursschwankungen: Es gibt keine garantierte Rendite. Aus Sicht der Gewerkschaften darf ein schlechter Kapitalmarkt nicht zu einer Rentenkürzung führen – diese Brandmauer darf die Koalition nicht antasten. Kurzfristige Schwankungen wären über die Rücklage der Rentenversicherung aufzufangen.

Zu bedenken ist auch: Für die gleiche Wirkung muss der Kapitalstock immer weiter anwachsen. Der „Wert“ eines Beitragssatzpunktes steigt jedes Jahr um die Lohnsumme und damit um etwa drei Prozent. Soll jedes Jahr ein Ertrag in Höhe eines halben Beitragssatzpunktes übrigbleiben, dann muss das Kapital selbst um drei Prozent wachsen. Dazu müssen drei Prozent von der Rendite abgezweigt und wieder angelegt werden. Nur die Rendite über die drei Prozent hinaus könnte überhaupt zur Finanzierung der Renten verwendet werden.

Hinzu kommt: Die Zinsen für das Zehn-Milliarden-Euro-Darlehen verringern die Zahlungen an die Rentenversicherung. Da der Kapitalstock mit Krediten aufgebaut werden soll, verschuldet sich der Bund. Für das Darlehen müssen dann Zinsen gezahlt werden. Und das schmälert jeglichen Gewinn oder erhöht gar die Verluste bei ungünstigen Aktienentwicklungen. Gleichzeitig ist damit noch nicht die Frage beantwortet, wer den Kredit zurückzahlt. ▀

DER DGB FORDERT:

- ▶ das Rentenniveau dauerhaft bei 48 Prozent stabilisieren und weiter anheben auf wenigstens 50 Prozent
- ▶ den Beitragssatz nicht deckeln
- ▶ den Bundeszuschuss, der aus Steuern finanziert wird, erhöhen
- ▶ gesetzliche Rentenversicherung langfristig zu einer Erwerbstätigenversicherung weiterentwickeln
- ▶ mehr Tarifbindung: Steigen die Löhne, steigen die Beitragszahlungen und die Renten
- ▶ Fachkräftepotential nutzen: Mit der Zahl der Arbeitnehmer*innen steigt die Zahl der Beitragszahler*innen in das Rentensystem
- ▶ gute Arbeitsbedingungen, damit möglichst viele Menschen überhaupt bis zur Rente arbeiten können



»Warum gibt es keine
Transparenzpflicht
oder Quellennach-
weise für ChatGPT?«

Künstliche Intelligenz auf Kaperfahrt

Die Sprachsoftware ChatGPT setzt Maßstäbe: Innerhalb weniger Monate nutzen mehr als 100 Millionen Menschen das Tool. Es wurde mit Milliarden von Daten trainiert. Die Urheber*innen der Daten, Texte und Codes sind darüber offensichtlich nicht informiert worden, dass ihr Wissen künftig von großen Tech-Konzernen monetarisiert wird. Medien, Politik, Gesellschaft und Gewerkschaften sollten das Vorgehen äußerst kritisch begleiten, denn es ist ein Prototyp für viele weitere KI-Produkte.

Jahrelang wurde viel über die Investitionen in Künstliche Intelligenz berichtet. Richtig überzeugend waren die Applikationen im wahren Leben bisher nicht, denkt man etwa an automatisierte Sprachbots an der Telefon-Hotline. Selten funktioniert dort die Lösung von Problemen ohne menschliche Hilfe.

Mit der ChatGPT gibt es nun erstmals eine Software, die durch Wissen und sprachliche Fähigkeit überrascht. Das Tool ist seit Ende November in einer Betaversion online. Ein kleiner Auszug der möglichen Anwendungsbereiche: Es kann Klassiker der Weltliteratur zusammenfassen, Software programmieren, Pressemeldungen schreiben, Businesspläne entwickeln oder einfach nur der Unterhaltung dienen. „Gefüttert“ wurde die Technologie mit riesigen Mengen von Daten – etwa aus der

Wikipedia und dem Programmier-Portal Github. Hinter der Software steht das US-Unternehmen OpenAI, das unter anderem von Unternehmer Elon Musk und Microsoft finanziert wird.

Ähnlich wie auf einer Suchmaschine gibt man seine Fragen oder Sätze ein. Das Tool antwortet in wenigen Sekunden, es stellt Nachfragen und behält den Kontext des gesamten Chats im Auge. Die Kommunikation ist zwar immer noch fehlerhaft, aber Expert*innen schätzen, dass es nur eine Frage der Zeit ist, bis ChatGPT lernt, falsche Aussagen zu vermeiden. Zudem gibt es viele weitere bemerkenswerte und öffentlich nutzbare KI-Anwendungen, die zum Beispiel per Texteingabe Bilder produzieren. Die Ergebnisse sind verblüffend gut.

In den sozialen Netzwerken herrscht Euphorie. Menschen, die Inhalte für Webseiten und soziale Netzwerke produzieren, lassen sich nun von der Künstlichen Intelligenz helfen. Schreibblockaden gehören damit zur Vergangenheit. Medienkonzerne haben flugs ein neues Berufsbild erfunden: Den oder die KI-Prompter*in, eine Art Maschinen-Flüsterer*in. Zu den Anforderungen zählt es, die Aufgaben an die KI zu formulieren und die Antworten des Computers so zu überarbeiten, dass sie für die Veröffentlichung in analogen und digitalen Medien geeignet sind. Hype oder nicht, die Arbeitswelt passt sich bereits an.

Ökonomen bewerten die Aussichten für bestimmte Berufe wenig euphorisch. Anton Korinek, Fellow bei der Denkfabrik Brookings und an der University of Oxford für KI zuständig, sagt auf Spiegel Online: Die Fortschritte beim Maschinenlernen seien mittlerweile so rasant, dass sich die Welt auf ein Szenario vorbereiten müsse, „in dem menschliche Arbeit in weiten Teilen nicht mehr gebraucht wird“. Der Ökonomie-Nobelpreisträger Michael Spence macht sich im Handelsblatt konkret Sorgen um Beschäftigte, die kreativ arbeiten. Er könne sich vorstellen, dass in fünf oder zehn Jahren vieles, was in digitaler Form geschrieben wird, von ChatGPT und den Nachfolgeprogrammen übernommen werde. Spence fordert, diese Beschäftigten zu schützen.

»Viel Zeit bleibt offenbar nicht, um Menschen und Unternehmen vor negativen Folgen durch KI zu schützen.«

Ein mögliches Risiko tragen zum Beispiel alle Betreiber*innen von Webseiten. Künftig will Microsoft ChatGPT in die Suchmaschine Bing integrieren. Auch Google wird mit seinem KI-Sprachmodell Bard diesen Weg gehen. Doch wenn KI in den Suchmaschinen einen großen Teil der Fragen beantwortet, werden viel weniger Internetnutzer*innen die Webseiten von Medien, Unternehmen, Parteien oder auch Gewerkschaften besuchen. Die aktuelle Architektur des Internets steht damit auf dem Spiel. Die großen Tech-Konzerne werden durch KI ihre Vormachtstellung noch stärker ausbauen.

Generell kommen sehr viele Fragen auf Wirtschaft, Politik, Medien, Gesellschaft und auch die Gewerkschaften zu. Warum dürfen große Konzerne das gesamte verfügbare Wissen der Menschheit nutzen, um ihre Maschinen zu trainieren, ohne die Urheber*innen von Inhalten konkret darüber zu informieren, geschweige diese an den künftigen Gewinnen zu beteiligen? Warum gibt es keine Transparenzpflicht oder Quellennachweise für ChatGPT? Warum dürfen Konzerne ihre revolutionäre

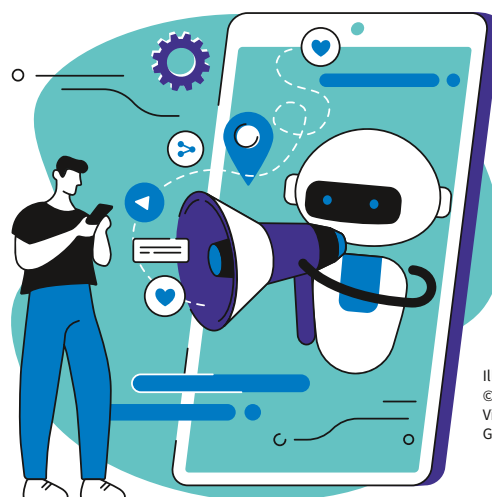


Illustration:
© iStock/
Visual
Generation

Technologie per Betatest ausrollen, während die Folgen überhaupt noch nicht abzusehen sind? Wer reguliert selbstlernende Maschinen und wie lange brauchen staatliche Kontrolleur*innen, um systemgefährdende Risiken einzudämmen?

Seit gut zwei Jahren wird auf EU-Ebene über den AI Act beraten, der den Einsatz von künstlicher Intelligenz in Europa in rechtliche Bahnen lenken soll. Laut heise.de wurde in einem zuletzt geleakten Entwurf die Liste der sogenannten „Hochrisiko-Anwendungen“ um textgenerierende KIs erweitert, dazu gehört dann vermutlich auch ChatGPT – immerhin.

Denn Fakt ist: Hass und Falschmeldungen sind in den sozialen Netzwerken jahrelang unterschätzt worden, bis die Politik eingegriffen hat. Viel Zeit bleibt offenbar nicht, um Menschen und Unternehmen vor negativen Folgen durch KI zu schützen. Eine Frage ist hingegen schon geklärt. ChatGPT antwortet unmissverständlich auf die Frage, wem die generierten Texte des Tools gehören: Dem Unternehmen OpenAI.

AUF EINEN BLICK:

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

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



Sebastian Henneke ist Redakteur beim DGB-Debattenportal Gegenblende.

Foto: © DGB/Ralf Steinle

IMPRESSUM:

Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund, Anschrift: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick/Gegenblende, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Telefon: 030 /240 60-615, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Manuela Conte **Redaktion** Dr. Lena Clausen **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma, Sebastian Henneke **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**

OHNE ARBEITGEBERBELEHRUNG VERJÄHRT URLAUB NICHT

Der gesetzliche Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Allerdings beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst am Ende des Kalenderjahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war vom 1. November 1996 bis zum 31. Juli 2017 als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte der Arbeitgeber zur Abgeltung von 14 Urlaubstagen 3.201,38 Euro brutto. Der weitergehenden Forderung der Arbeitnehmerin, Urlaub im Umfang von 101 Arbeitstagen aus den Vorjahren abzugelten, kam der Arbeitgeber nicht nach. Die dagegen gerichtete Klage der Arbeitnehmerin hatte Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren beginnt nicht zwangsläufig mit Ende des Urlaubsjahres, sondern erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch nicht genommen hat. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union gebührt in diesem Fall dem Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers Vorrang. Dazu gehört die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Dezember 2022 – 9 AZR 266/20**

KRANK SEIN UND PARTY VERTRAGEN SICH NICHT

Meldet sich eine Arbeitnehmerin bei ihrem Arbeitgeber für zwei Tage krank und nimmt an einer „Wild Night Ibiza Party“ teil, ist von einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit auszugehen. Eine fristlose Kündigung kann dann gerechtfertigt sein.

Der Fall: Die Pflegeassistentin war für Samstag und Sonntag zum Spätdienst eingeteilt und meldete sich für diese zwei Tage beim Arbeitgeber krank. Samstag Nacht fand in der Stadt eine Ibiza Party statt, auf der Fotos von der feiernden Arbeitnehmerin entstanden. Diese fanden sich bei ihrem WhatsApp-Status und auf der Homepage des Partyveranstalters. Der Arbeitgeber kündigte ihr daraufhin fristlos. Die hiergegen erhobene Klage hatte keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht: Die fristlose Kündigung ist gerechtfertigt. Der Kündigungsgrund liegt darin, dass die Arbeitnehmerin über ihre Erkrankung getäuscht und damit das Vertrauen in ihre Redlichkeit zerstört hat. Aufgrund der Fotos steht fest, dass sie am Tage ihrer bestehenden Arbeitsunfähigkeit bester Laune und ersichtlich bei bester Gesundheit an der Party teilgenommen

hat, während sie sich für die Spätdienste gegenüber dem Arbeitgeber arbeitsunfähig meldete. Der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist damit erschüttert. **Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 16. Dezember 2022 - 5 Ca 1200/22**

KEINE KÜNDIGUNGSGRÜNDE VOR VERTRAGSVERHÄLTNIS

Äußerungen einer Redakteurin, die zu einer Zeit vor Bestehen des Vertragsverhältnisses zum Sender Deutsche Welle erfolgt waren, können keine verhaltensbedingte Kündigung begründen. Denn zu dieser Zeit bestand kein Vertrag. Demnach fehlte es auch an einer für eine verhaltensbedingte Kündigung erforderlichen Vertragspflichtverletzung. **Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 5. September 2022 - 22 Ca 1647/22**

FEHLVERHALTEN EINER KRANKENPFLEGERIN BEGRÜNDET KÜNDIGUNG

Gibt eine Krankenpflegerin einem Patienten aufgrund einer fehlerhaften ärztlichen Verordnung eine deutlich zu hohe Dosis Schmerzmittel, obwohl sie erkannt hatte, dass die ärztliche Verordnung unrichtig war, so rechtfertigt dieses Verhalten den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses. **Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 22. November 2022 - 2 Ca 1267/22**

ENERGIEPREISPAUSCHALE – DIE FINANZGERICHTE SIND ZUSTÄNDIG

Wer sich mit seinem Arbeitgeber über die Auszahlung der Energiepreispauschale streitet, muss dies vor dem Finanzgericht und nicht vor dem Arbeitsgericht tun. Die Energiepreispauschale knüpft zwar an ein Arbeitsverhältnis an, ihre rechtliche Grundlage findet sich jedoch nicht in der Arbeitsvertragsbeziehung. Der Arbeitgeber erfüllt durch die Auszahlung der Energiepreispauschale weder eine arbeitsvertragliche Leistungspflicht noch eine ihm selbst durch den Gesetzgeber auferlegte Zahlungspflicht. Er fungiert allein als Zahlstelle. Er hat die Zahlung der Energiepreispauschalen nicht aus eigenen Mitteln zu bestreiten. **Arbeitsgericht Lübeck, Beschluss vom 1. Dezember 2022 - 1 Ca 1849/22**

EINSETZUNG EINES WAHLVORSTANDES: NUR AUF DEN ANTRAG KOMMT ES AN

In Betrieben, in denen noch kein Betriebsrat besteht, wird gemäß der gesetzlichen Regelung der Wahlvorstand, der für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen zum Betriebsrat zuständig ist, in einer Betriebsversammlung gewählt. Findet trotz entsprechender Einladung keine Betriebsversammlung statt oder wählt die Betriebsversammlung keinen Wahlvorstand, bestellt ihn das Arbeitsgericht auf Antrag mindestens dreier Beschäftigter. Die Gründe, aus denen die Wahl des Wahlvorstandes gescheitert ist, spielen für die gerichtliche Entscheidung keine Rolle. **Arbeitsgericht Mönchengladbach, Beschluss vom 19. August 2022 - 5 BV 20/22**

„Amazon musste erstmal checken, dass wir jetzt mitreden!“

Der Digital-Riese Amazon gilt nicht gerade als Mitbestimmungs-Fan. Serdal Sardas und seinen Kolleg*innen ist es 2022 gelungen, den ersten Betriebsrat in einem Amazon-Verteilzentrum im deutschsprachigen Raum zu gründen: im niedersächsischen Wunstorf.

Bei Amazon einen Betriebsrat zu gründen, erfordert Mut.

Wie ist es dazu gekommen? Es gab nicht den einen großen Anlass, eher viele kleine Punkte, was die Arbeitsbelastung angeht oder die Arbeitssicherheit. Irgendwann war das Fass für mich voll und ich habe mich mit ein paar Kollegen zusammengetan. Wir haben uns an ver.di gewendet. Die hatten auch schon Kontakt zu anderen Kollegen und Kolleginnen, die einen Betriebsrat gründen wollten.

Der erste Schritt war getan. Waren die Mitarbeiter*innen dann gleich Feuer und Flamme dafür?

Wir mussten viel Überzeugungsarbeit leisten, weil wir Initiatoren in Leitungspositionen tätig waren. Aber als wir die Wahlliste veröffentlicht haben, war klar, dass es um die Interessen der Worker ging, da standen nämlich hauptsächlich Sortiermitarbeiterinnen und -mitarbeiter drauf. Letztendlich sind wir bunt gemischt: Neun Betriebsrätinnen und Betriebsräte sprechen insgesamt neun Sprachen. Unser Wahlausschreiben hatten wir sogar in elf Sprachen übersetzt.

Man hört ja immer wieder, dass Betriebsratsgründungen verhindert werden – wie war das bei Euch?

Viele der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben befristete Verträge – die haben wir erstmal aus der Schusslinie genommen, indem wir ihre Namen bis zur Bestellung des Wahlvorstandes geheim gehalten haben. Aber ich habe immer wieder gesehen, dass man versucht hat, die Arbeitszeiten zu tracken, um den Kolleginnen und Kollegen mögliche Verstöße anzuhängen. Mir wurde berichtet, dass nach einer Versammlung von uns Mitarbeiter abgefangen und unsere Flyer abfotografiert wurden. Viele der Beschäftigten bei uns haben Geflüchteten-Background, das heißt: Für die ist so etwas ziemlich einschüchternd.

Und dann wurde gewählt. Wie ging es seitdem weiter? Nach der Wahl gab es gleich einen Tiefpunkt – der Vertrag eines Kollegen im Betriebsrat sollte nicht verlängert werden. Dabei stand vor der Wahl noch eine Beförderung für ihn im Raum. Da



Serdal Sardas ist ver.di-Mitglied und seit Juni 2022 Betriebsratsvorsitzender bei Amazon in Wunstorf

mussten wir gleich unseren ersten Kampf führen. Wir haben dann alle Vorgänge blockiert, bei denen der Betriebsrat zustimmen oder angehört werden muss, bis sein Vertrag verlängert wurde. Bei den Beschäftigten kam das sehr gut an, die haben gesehen, dass wir uns richtig reinhängen.

„Euch reinhängen“ – das tut ihr jetzt seit neun Monaten.

Welche Ziele wollt ihr erreichen? Wir wollen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Stimme geben. Bei uns sind viele in Leiharbeit oder befristet beschäftigt. Die halten sich natürlich zurück, wenn der Vorgesetzte Überstunden oder eine Sechstage-Woche fordert. Bei vielen Kollegen hängt an dem Job auch der Aufenthaltstitel, die trauen sich dann nicht, sich dagegen zu wehren. Wir streben an, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkt bei Amazon angestellt sind, ohne Leiharbeit und entfristet. Mir ist es auch ein Anliegen, dass Amazon die Menschen fördert – zum Beispiel mit Sprachkursen, damit sie richtig in Deutschland ankommen können. Auch dass die Auslieferung an Subunternehmen vergeben wird, halte ich für falsch. Amazon sollte direkt ausliefern und die Verantwortung für die Fahrerinnen und Fahrer übernehmen. Was die Arbeitsunfälle angeht, sind wir inzwischen eines der sichersten Amazon-Zentren. Vorher lief es nicht so gut.

Wie läuft die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber? Sie wird langsam besser, ist aber noch nicht zufriedenstellend. Viele Anzeigen zu Geräten, die eingesetzt werden, oder die strategische Planung kommen direkt aus den USA. Amazon musste erstmal checken, dass wir jetzt mitreden bei den Tools und Prozessen, die mitbestimmungspflichtig sind. Inzwischen steht auf den Anweisungen: „gilt für alle Standorte, außer Wunstorf“, weil sie wissen, dass der Betriebsrat erst zustimmen muss. ■

Erfolg für die Mitbestimmung

Der Bundestag hat am 20. Januar das Gesetz zur Umsetzung der Umwandlungsrichtlinie (UmRUG) beschlossen. Die EU-Richtlinie regelt u.a. den grenzüberschreitenden Wechsel der Unternehmensrechtsform z. B. von einer deutschen GmbH in eine französische SARL. Ein solcher Wechsel kann in Deutschland negative Auswirkungen auf die Mitbestimmung im Aufsichtsrat haben, wenn das aufnehmende EU-Land keine entsprechenden Mitbestimmungsstrukturen kennt. Die europäische Regelung erlaubt es, hier gegenzusteuern – etwa indem deutsche Richter*innen vor einer grenzüberschreitenden

Umwandlung prüfen müssen, ob diese zu missbräuchlichen Zwecken stattfindet, wozu auch die Flucht aus oder die Flucht vor der Unternehmensmitbestimmung gehört. Genau diese Missbrauchsprüfung wurde jedoch im Gesetzesentwurf des Bundesjustizministeriums nur unzureichend umgesetzt. Auch der Intervention des DGB ist es zu verdanken, dass die Regierungsfractionen das Gesetz auf Initiative von SPD und Grünen letztlich nachgebessert und um diese fehlenden Vorgaben zum Schutz der Mitbestimmung ergänzt haben. ▀

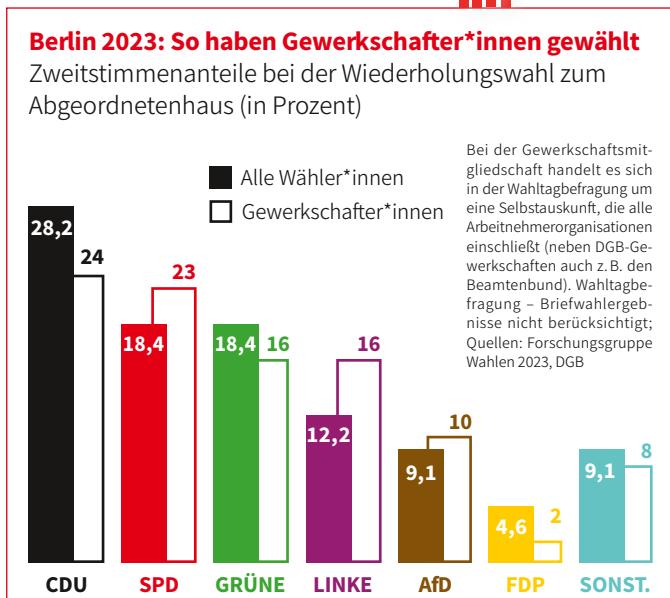
Wahlgrafiken Berlin: So haben Gewerkschafter*innen gewählt

Am 12. Februar haben die Wähler*innen in der Hauptstadt ein neues Abgeordnetenhaus gewählt. Stärkste Kraft wurde die CDU vor SPD und Grünen. Die einblick-Wahlgrafiken zeigen, wie Gewerkschafter*innen abgestimmt haben.

Gewerkschafter*innen stimmten mit 23 Prozent deutlich häufiger für die SPD, aber auch hier ist die CDU stärkste Kraft geworden mit 24 Prozent. Die Grünen und die Linke kommen bei Gewerkschafter*innen jeweils auf 16 Prozent. Die AfD erhält 10 Prozent. Nur 2 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder machten ihr Kreuz bei der FDP.

Bei **Gewerkschaftsfrauen** war die SPD mit 23 Prozent stärkste Kraft. Dahinter folgen CDU – damit deutlich schwächer als im Gesamtergebnis und bei den männlichen Kollegen – und Grüne mit 20 Prozent gleichauf. Die Linke erhielt von Gewerkschafterinnen 19 Prozent und damit deutlich mehr als insgesamt. Die AfD erhielt 7 Prozent und die FDP 2 Prozent von weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern. Bei Gewerkschaftern wurde die CDU mit 28 Prozent stärkste Kraft, gefolgt von der SPD mit 23 Prozent. Grüne und Linke erhalten von Gewerkschaftern jeweils 14 Prozent. Die AfD erhielten 12 Prozent und die FDP 2 Prozent von männlichen Gewerkschaftsmitgliedern. ▀

ERGEBNISSE:



ERGEBNISSE:

