

einblick

Gewerkschaftlicher Info-Service Nr. 2 — Februar 2022

Betriebsratswahl 2022: **Zusammen Arbeit gestalten**

Es ist ein starkes Zeichen gelebter Demokratie: Von März bis Mai wählen hunderttausende Beschäftigte ihre Interessenvertreter*innen in den Betrieben. Betriebsräte machen sich für Gerechtigkeit im Job stark. Wo sie tätig sind, gibt es für Beschäftigte mehr Geld, bessere und sicherere Arbeitsbedingungen, familienfreundlichere Arbeitszeiten und mehr Aus- und Weiterbildung.

Ungerechte Pausenzeiten? Überstunden ohne Ende? Die Chefin oder der Chef hält sich nicht an die Regeln? Dann ist es gut, wenn man nicht alleine dasteht. Die Kolleg*innen im Betriebsrat sind starke Partner*innen, die die Rechte der Arbeitnehmer*innen genau kennen und durchsetzen können.

Betriebsräte vertreten die Interessen der Arbeitnehmer*innen gegenüber den Arbeitgeber*innen. In Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten – egal ob Firma, Büro, Laden, Werkstatt oder anderswo – darf ein Betriebsrat gewählt werden. Dies schreibt das Betriebsverfassungsgesetz vor, das im Januar vor 50 Jahren in Kraft trat. Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre bundesweit statt. Alle Beschäftigten ab 16 Jahren können an der Wahl teilnehmen.

› BETRIEBSRAT WIRKT ◀

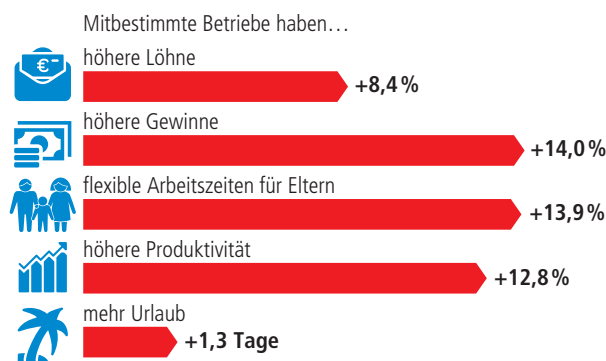
Betriebsräte kennen die Probleme ihrer Kolleg*innen und tragen deren Kritik und Forderungen zur Geschäftsführung. Sie helfen bei individuellen Problemen und sorgen für gerechte und faire Bezahlung. Sie reden mit, wenn es um Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Kündigungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz geht und müssen vom Arbeitgeber über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens informiert werden. Bei Problemen

BETRIEBSRAT WÄHLEN: SO GEHT'S

- in Betrieben ab fünf wahlberechtigten Beschäftigten
- Wahlvorstand gründen mit drei Kolleg*innen
- Betriebsversammlung einberufen, Wahlvorstand wählen
- anschließend: vereinfachtes oder reguläres Wahlverfahren
- bei einer Betriebsratswahl unterstützen die DGB-Gewerkschaften: www.dgb.de/-/bxp

Besser mit Betriebsrat

Vergleich Betriebe mit/ohne Betriebsrat



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de

© DGB-einblick 02/2022 / CC BY 4.0

Betriebe mit Betriebsrat zahlen im Schnitt höheres Entgelt, haben sicherere Arbeitsplätze und bringen Leben und Arbeiten besser unter einen Hut

können sie rechtzeitig Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung ergreifen.

Angesichts des Wandels der Arbeitswelt fordert der DGB jedoch weitergehende Rechte für Betriebsräte. „Nach 50 Jahren ist es an der Zeit für eine erneute umfassende Reform der Betriebsverfassung. Damit Betriebsräte auch weiterhin Gute Arbeit gestalten können, brauchen wir einen echten Wandel hin zu mehr Demokratie und Mitsprache in den Betrieben“, so der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann.

› DIGITALE MITBESTIMMUNG ◀

In der neuen digitalen Arbeitswelt können Betriebsräte in einigen Bereichen bereits mitentscheiden – wenn es zum Beispiel um Künstliche Intelligenz geht. Gleiches gilt für digitale Systeme, um das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen. Auch wie mobile Arbeit gestaltet wird, kann der Betriebsrat mitbestimmen. Aus Sicht der Gewerkschaften reicht

das aber nicht aus. „Betriebsräte müssen noch mehr mitentscheiden können – vor allem auch mit Blick auf die anstehende Transformation hin zu einer nachhaltigen und digitalen Wirtschaft“, so Hoffmann. Das betreffe insbesondere Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigungssicherung, Personalplanung, digitalen Arbeitsformen und Weiterbildung.

› BETRIEBSRAT VERHINDERN? SO NICHT! ◀

Wenn Arbeitgeber*innen die Wahl eines Betriebsrats be- oder verhindern, machen sie sich strafbar. Die Politik hat nun angekündigt, die Gangart gegenüber

solchen Vergehen – auch Union Busting genannt – zu verschärfen: Im Ampel-Koalitionsvertrag ist vorgesehen, dass in solchen Fällen die Justiz „von Amts wegen“ tätig wird – auch ohne Anzeige. Der DGB begrüßt das Vorhaben. „Um die Arbeitswelt künftig mitzugestalten, brauchen wir viele selbstbewusste Betriebsräte“, so der DGB-Vorsitzende. „Sie sorgen für mehr Demokratie in den Betrieben und ermöglichen es den Beschäftigten, bei wichtigen Entscheidungen mitzubestimmen. Deswegen ermutigen wir alle, sich an der Wahl zu beteiligen.“

🔍 AUF EINEN BLICK

- **Alle Infos zur Betriebsratswahl 2022** hat der DGB hier zusammengestellt: www.dgb.de/betriebsratswahl
- **Sieben Tipps**, um einen Betriebsrat zu gründen: www.dgb.de/-/bUL
- **11 Argumente** gegen Betriebsräte – die alle falsch sind: www.dgb.de/-/fgsn

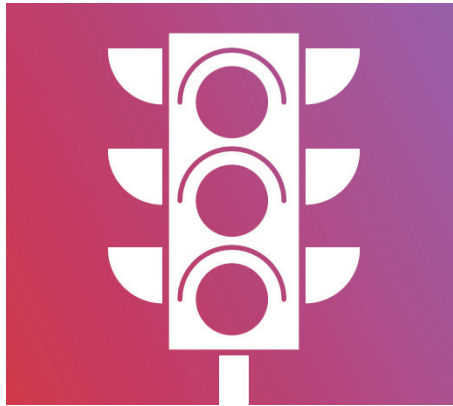
Chancen und Risiken des Koalitionsvertrags

Investitionen, Tarifbindung, Mindestlohn – der Vertrag der Ampel-Koalition greift wichtige gewerkschaftliche Forderungen auf. In anderen Bereichen bleibt er zu vage.

› MITBESTIMMUNG ◀

Tarifverträge bringen für Beschäftigte bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Die Koalition stärkt ihre Bedeutung durch ein geplantes Bundestarifreugesetz, so dass nur noch tarifgebundene Unternehmen öffentliche Aufträge erhalten können. Positiv sind auch die vorgesehene Nachwirkung von Tarifverträgen bei Betriebsausgliederungen, die die Tariffucht der Arbeitgeber eindämmen kann. Ohne wirksame Kontroll- und Sanktionsmechanismen bleiben die Regelungen aber zahnlos. Weitere Maßnahmen für eine stärkere Tarifbindung bleibt die Koalition schuldig, wie eine vereinfachte Allgemeinverbindlicherklärung oder die Abschaffung von Mitgliedschaften ohne Tarifbindung in Arbeitgeberverbänden (OT-Mitgliedschaft).

Dem Union Busting ein Ende: Die Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratstätigkeit werden im Koalitionsvertrag als Straftaten („Offizialdelikt“) eingeordnet. Darüber hinaus soll das „digitale Zugangsrecht“ für Gewerkschaften



im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden. Insgesamt fehlt aber eine umfassende Reform, um die Mitbestimmung zu stärken. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz soll evaluiert und ein Pilotprojekt zu Online-Betriebsratswahlen durchgeführt werden. Hier werden DGB und Gewerkschaften genau hinsehen.

› ARBEIT DER ZUKUNFT ◀

Die Bilanz des Koalitionsvertrags zur Arbeit der Zukunft ist durchwachsen. Zwar will die Ampel-Koalition den Mindestlohn auf 12 Euro anheben. Es bleiben jedoch Ausnahmen für Jugendliche und Langzeitarbeitslose. Der DGB begrüßt, dass Beschäftigte mehr Arbeitszeitsouveränität mithilfe von tariflichen Vereinbarungen erhalten sollen sowie das explizite Bekenntnis zum Acht-Stunden-Tag. „Experimentierräume“, die die täglichen Höchstarbeitszeiten ausweiten könnten, lehnen die Gewerkschaften hingegen ab.

Die geplanten Regelungen zur Arbeit im Homeoffice und zum Urteil des Europäischen Gerichtshofs zur Arbeitszeiterfassung sind enttäuschend. Auch die Änderungen bei Minijobs und sachgrundloser Befristung reichen aus gewerkschaftlicher Sicht nicht aus. Minijobs bleiben für viele Menschen – vor allem für Frauen – eine Niedriglohn-Falle und verdrängen sozial abgesicherte Arbeitsplätze. Sachgrundlose Befristungen gehö-

ren umfassend – auch in der Privatwirtschaft – abgeschafft. Ein Erfolg ist die geplante Ausbildungs-garantie, sie muss durch eine Umlage finanziert werden.

› STRUKTURWANDEL ◀

Wirtschaft und Gesellschaft stecken mitten in großen ökologischen und digitalen Transformationsprozessen. Dass die Koalition diese im Sinne eines gerechten Übergangs gestalten will, der Sicherheit im Wandel bietet, begrüßen die Gewerkschaften.

Der DGB befürwortet, dass die Koalition ein „Jahrzehnt der Zukunftsinvestitionen“ ausgerufen hat. Die genannten Finanzierungsideen müssen nun voll ausgeschöpft werden, um die sozial-ökologische Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft zu erreichen. Denn die Koalition hält auch an der Schuldenbremse fest.

› SOZIALSTAAT ◀

Die Ampel-Koalition will das Rentenalter nicht weiter erhöhen und das Rentenniveau dauerhaft bei mindestens 48 Prozent festlegen. Beides sind wichtige Forderungen der Gewerkschaften. Große Schritte will die Koalition bei der Kindergrundsicherung gehen: hier sollen sozialstaatliche Leistungen gebündelt und Kinderarmut bekämpft werden. Überfällig ist auch die Umwandlung von „Hartz IV“ in ein Bürgergeld. Die Regelsätze müssten dringend auf ein Niveau angehoben werden, das wirksam vor Armut schützt.

Die Aussagen zur Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung begrüßt der DGB zwar, insgesamt sind sie aber nicht ausreichend, um die Systeme zu stabilisieren. Hier bleiben die Vorschläge ideenlos.

🔍 AUF EINEN BLICK

▀ **Bewertung der wichtigsten Punkte** des Koalitionsvertrags aus gewerkschaftlicher Sicht: www.dgb.de/-/bWY

DER DGB FORDERT

- ▀ mitbestimmungspolitischen Stillstand überwinden
- ▀ keine Ausnahmen beim Mindestlohn
- ▀ betriebliche Altersvorsorge stärken
- ▀ Minijobs reformieren – sozialversicherungspflichtig ab dem ersten Euro
- ▀ sachgrundlose Befristungen auch in der privaten Wirtschaft abschaffen
- ▀ Ausbildungs-garantie durch Umlage finanzieren
- ▀ Investitionen von mindestens 50 Milliarden pro Jahr für zehn Jahre
- ▀ gerechte Steuerpolitik
- ▀ Höchstarbeitszeiten nicht ausweiten
- ▀ arbeitsschutzrechtliche Regeln für die Arbeit im Homeoffice
- ▀ EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung umsetzen

Illustration: DGB

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** Sebastian Henneke, Luis Ledesma **Layout** zang.design **Infografik** Klaus Niesen **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 AutorIn.

Keine politischen Experimente mit der Bahn!

Die Schiene spielt eine Schlüsselrolle bei der Verkehrswende. Jetzt ist nicht die Zeit für Strukturdebatten, schreibt der EVG-Vorsitzende **Klaus-Dieter Hommel**. Was es jetzt braucht, ist eine ordentliche Finanzierung. Für eine Eisenbahn der Zukunft – für Klima, Menschen und Beschäftigte.

Die aktuelle Kritik der politisch Verantwortlichen an der Qualität in der Eisenbahninfrastruktur ist für die EVG nicht nachvollziehbar. Waren es doch die verschiedenen Bundesregierungen der letzten 30 Jahre, die mit einer chronischen Unterfinanzierung den Zustand der Schienenwege und Bahnhöfe sehenden Auges in Kauf nahmen. Vorstände und Eigentümer der Deutsche Bahn AG haben bei der Beseitigung dieser Probleme immer wieder versagt.

Es braucht eine zukunftsfähige, humane und umweltfreundliche Mobilität in Deutschland. Die EVG will eine mobile Zukunft, in der die DB AG ihrer führenden Rolle als größtes Transport- und Mobilitätsunternehmen in Europa gerecht werden kann.

Eine Zusammenlegung der DB Netz AG mit der DB Station&Service AG ist weder zielführend noch hilfreich. Sie löst die bestehenden Probleme der Infrastruktur nicht und wäre eine Veränderung an der falschen Stelle. Jahrelange Strukturdebatten würden die bestehenden Probleme eher noch verschärfen, als sie im Sinne der Kunden zu lösen. Wir lehnen sie deshalb ab!

VERÄNDERUNGEN – ABER AN DEN RICHTIGEN STELLEN

Die Politik muss die richtigen Rahmenbedingungen schaffen! Zuerst muss der ruinöse Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten bei der Vergabe von Verkehrsverträgen im ÖPNV beendet werden. Dazu braucht es gesetzliche Vorgaben bei einem Betreiberwechsel.

Die geplanten Steigerungen der Verkehrsleistung im Personen- und Güterverkehr sind nur mit einer leistungsfähigen Infrastruktur möglich – das kostet Geld. Aber Züge fahren nicht auf Geld, sie fahren auf Schienen! Diese müssen mit kundenfreundlichen Methoden und entsprechender Technik gebaut werden, um die Auswirkungen auf den Fahrplan zu minimieren. Klar ist aber eins, dieses kostet in den nächsten Jahren Kapazität im Schienennetz und wird sich negativ auf die Qualität auswirken.

Die EVG erwartet, dass sich die angekündigte Vereinfachung der öffentlich-rechtlichen Planungs- und Genehmigungsprozesse nicht nur auf Maßnahmen im Ausbau erneuerbarer Energien beschränkt. Ein durch den Gesetzgeber verschlankter Zulassungs- und Genehmigungsprozess im Bereich der Eisenbahn würde zeitnah zu spürbaren Verbesserungen im Schienennetz führen.

SPALTUNG VERHINDERN

Die schwierige Lage der DB AG wurde in den vergangenen Monaten genutzt, um altbekannte Trennungsabsichten neu zu beleben. Diese Diskussion wurde dabei neben dem fehlenden Fokus auf ein zukunftsfähiges System Schiene in Deutschland auch ohne Rücksicht auf die Beschäftigten geführt. Daher wurden wir als EVG erneut aktiv und haben mit Hilfe vieler Kolleg:innen die bisherigen Spaltungsversuche verhindert. Das Bekenntnis zum integrierten Konzern ist infolgedessen nun auch dem Koalitionsvertrag zu entnehmen.

ALLE VERÄNDERUNGEN BRAUCHEN EINEN PLAN

Vor einer Debatte über mögliche Strukturveränderungen bei der DB AG braucht es klare Ziele und Erwartungen des Eigentümers für die Verkehrswende. Partielle (gewerkschafts-)politische und wirtschaftliche Interessen dürfen dabei keine Rolle spielen.

Kernstück der notwendigen Verkehrswende ist die Eisenbahninfrastruktur. Wie die Bundesregierung ihrer verfassungsgemäßen Finanzierungsverpflichtung nachkommen will, muss vorab definiert werden. Das gilt sowohl für die notwendigen Bundesmittel als auch für gegebenenfalls neu zu vereinbarende Finanzierungsinstrumente im Sinne des Gemeinwohls.

Für Gespräche, die eine nachhaltige Sicherung von Beschäftigungsbedingungen und eine reibungslose Betriebsführung zum Ziel haben, ist die EVG jederzeit bereit. Das gilt auch für die Transportgesellschaften und den Dienstleistungsbereich.



KLAUS-DIETER HOMMEL
leitet seit Dezember 2020 die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG, seit Gründung der EVG 2010 war er stellvertretender EVG-Vorsitzender. Zuvor hat Hommel seit 2003 der GDBA vorgestanden.

Vorsicht an der Bahnsteigkante

Die EVG begrüßt, dass sich die Ampel-Koalition zur Deutschen Bahn AG bekennt. Im Koalitionsvertrag heißt es: „Wir werden die Deutsche Bahn AG als integrierten Konzern inklusive des konzerninternen Arbeitsmarktes im öffentlichen Eigentum erhalten.“ Eine Zerschlagung des DB-Konzerns ist damit vom Tisch.

Die EVG hatte während der Koalitionsverhandlungen deutlich gemacht, dass damit eine rote Linie überschritten würde. Kritisch sieht die EVG die geplante Zusammenlegung von Einheiten, wie im Koalitionsvertrag angekündigt: „Die Infrastruktureinheiten (DB Netz, DB Station und Service) der Deutschen Bahn AG werden innerhalb des Konzerns zu einer neuen, gemeinwohlorientierten Infrastruktursparte zusammengelegt.“ Die EVG lehnt dies ab.

Die Gewerkschaft wird deshalb genau beobachten, was die Pläne für die Deutsche Bahn und für die Beschäftigten konkret bedeuten, und diesen Prozess kritisch begleiten.

Neue Mitglieder: Rekord-Zuwachs im Krisenjahr

Die EVG hat 2021 rund 15.000 neue Mitglieder aufgenommen. Der EVG-Vorsitzende Klaus-Dieter Hommel begrüßte die Neuen in der Eisenbahnfamilie: „2021 war für die EVG als Organisation ein ungewöhnlich arbeitsintensives Jahr! Fast 15.000 neue EVG-Mitglieder sind die beste Belohnung für unsere gewerkschaftliche Arbeit und außerdem der eindeutige Beweis, dass wir richtig gut geleistet haben“. 14.909 neue und auch aktive Gewerkschafter sind in die EVG eingetreten – damit wächst die EVG auch absolut.

DIES & DAS

Das Gewerkschaftsjahr

2022 werden Weichen gestellt: Im Frühjahr wählen Millionen Beschäftigte ihre betrieblichen Interessenvertretungen. Die Betriebsratswahl steht unter dem Motto „Mitbestimmen – Betriebsrat wirkt!“. Im Mai tritt das 22. Parlament der Arbeit in Berlin zusammen: Auf dem Ordentlichen DGB-Bundeskongress legen die Delegierten die inhaltlichen Schwerpunkte für die nächsten Jahre fest. Vier weitere Gewerkschaftstage stehen 2022 an – bei GEW, GdP, IG BAU und EVG. Auch der Internationale Gewerkschaftsbund versammelt sich im Dezember. In vier Bundesländern wählen die Bürger*innen neue Landesparlamente.

1. März – 31. Mai

Betriebsratswahlen, in zehntausenden Betrieben wählen die Beschäftigten ihre Vertreter*innen in den Betriebsrat, bundesweit. www.dgb.de/betriebsratswahl



7. März

Der **Equal Pay Day** macht auf die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen aufmerksam.

8. März

Zum **Internationalen Frauentag** rufen die DGB-Frauen unter dem Motto „Wandel ist weiblich“ zur Teilnahme an den Betriebsratswahlen auf. www.frauen.dgb.de

23. März

Verleihung der „**Gelben Hand**“, Wettbewerb gegen Rassismus, Ausgrenzung und für ein solidarisches Miteinander, Hamburg www.gelbehand.de

27. März

Landtagswahl im **Saarland**

28. April

Workers' Memorial Day, Gedenktag für Menschen, die bei der Arbeit getötet wurden.

1. Mai

Tag der Arbeit, Motto „GeMAInsam Zukunft gestalten“, Hauptkundgebung des DGB in Berlin, Veranstaltungen bundesweit

1. Mai – 12. Juni

Ruhrfestspiele 2022, Recklinghausen, www.ruhrfestspiele.de

8. Mai

Tag der Befreiung, Gedenken an das Ende des Zweiten Weltkriegs

8. Mai

Landtagswahl in **Schleswig-Holstein**

8. – 12. Mai

22. Ordentlicher Bundeskongress des DGB, Motto „Zukunft gestalten wir“, Berlin



15. Mai

Landtagswahl in **NRW**

21. – 24. Juni

„Bildung. Weiter denken!“ – **Außerordentlicher Gewerkschaftstag der GEW**, Leipzig

1. Juli

Der gesetzliche Mindestlohn steigt auf **10,45 Euro**

1. September

Am **Antikriegstag** mahnen DGB und Gewerkschaften: Nie wieder Krieg! Nie wieder Faschismus!

12. – 15. September

27. Ordentlicher Bundeskongress der GdP unter dem Motto „Für uns. Für morgen“, Berlin

26. – 29. September

23. Ordentlicher Bundeskongress der IG BAU, Kassel

7. Oktober

Welttag für menschenwürdige Arbeit

9. Oktober

Landtagswahl in **Niedersachsen**

16. – 20. Oktober

3. Ordentlicher Gewerkschaftstag der EVG, Berlin

8. – 10. November

Deutscher BetriebsräteTag, Bonn



Der Tag der Arbeit steht in diesem Jahr unter dem Motto „geMAInsam Zukunft gestalten“.

9. November

Gedenken an Novemberrevolution 1918, Reichspogromnacht 1938 und Fall der Berliner Mauer 1989

9. – 10. November

Schöneberger Forum, Tagung des DGB zu Arbeitsbedingungen im Öffentlichen Dienst, Berlin

17. – 22. November

5. Weltkongress des Internationalen Gewerkschaftsbundes, Melbourne

25. November

Internationaler Tag zur **Beseitigung von Gewalt gegen Frauen**

COVID-19-ERKRANKUNG KANN DIENSTUNFALL SEIN

Ist ein Lehrer einer erhöhten Ansteckungsgefahr aufgrund hoher Infektionszahlen in seiner Klasse ausgesetzt, so kann eine Covid-19-Erkrankung des Lehrers Dienstunfall sein.

Der Fall: Der Lehrer ist Studiendirektor an einer staatlichen Wirtschaftsschule. Im Zeitraum von Ende November bis Anfang Dezember 2020 wurden dort sowohl zahlreiche Schülerinnen und Schüler als auch Lehrerinnen und Lehrer positiv auf eine Infektion mit COVID-19 getestet. Infolge der Vielzahl der aufgetretenen Erkrankungsfälle wurde die Schule am 2. Dezember 2020 geschlossen. Am 5. Dezember 2020 wurde beim Lehrer eine COVID-19-Infektion festgestellt. Seine Klage auf Anerkennung seiner Erkrankung als Dienstunfall hatte Erfolg.

Das Verwaltungsgericht: Der Lehrer hat einen Anspruch auf Anerkennung seiner erstmalig am 5. Dezember 2020 diagnostizierten COVID-19-Erkrankung als Dienstunfall. Der Lehrer war durch seine Tätigkeit an der staatlichen Wirtschaftsschule im Zeitraum von Ende November bis Anfang Dezember 2020 der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße wie Beschäftigte im Gesundheitsdienst und der Wohlfahrtspflege besonders ausgesetzt. In dem insgesamt aus 30 Personen bestehenden Lehrerkollegium (davon 15 Teilzeitkräfte) wurden im Zeitraum zwischen dem 30. November 2020 und dem 3. Dezember 2020 insgesamt zehn Personen positiv auf COVID-19 getestet. Zu vier dieser Personen hatte der Lehrer dienstlich bedingt längeren unmittelbaren Gesprächskontakt. Weiterhin unterrichtete der Lehrer am 30. November 2020 für einen Zeitraum von fast zwei Stunden in der Klasse 8b, in der 19 von 23 Schülern infiziert waren, und am 1. Dezember 2020 in der Klasse 8a, in der sieben Schüler infiziert waren. Angesichts einer so großen Anzahl infizierter Personen, die sich über den Zeitraum einer Unterrichtseinheit hinweg in einem Klassenzimmer befanden, muss daher selbst bei regelmäßigem Lüften von einem deutlich erhöhten Ansteckungsrisiko ausgegangen werden.

Verwaltungsgericht Würzburg,
Urteil vom 26. Oktober 2021 – W 1 K 21.536

ENTSCHÄDIGUNG BEI ÜBERLANGEM GERICHTSVERFAHREN

Laut Gesetz können Betroffene pro Monat überlanger Verfahrensdauer eine Entschädigung erhalten. Haben Hartz-IV-Bezieher wegen eines überlangen Gerichtsstreits mit dem Jobcenter Anspruch auf eine Entschädigung, darf die Behörde das Geld nicht als Einkommen werten und die Leistungen entsprechend kürzen.

Bundessozialgericht,
Urteil vom 11. November 2021 – B 14 AS 15/20 R

NICHT JEDE PILLE IST MEDIZIN

Nahrungsergänzungsmittel sind keine Arzneimittel im Rechtssinne. Somit müssen sie nicht von der Gesetzlichen Krankenversicherung übernommen werden.

Der Fall: Die 50-jährige Frau leidet an einer Intoleranz gegenüber Histamin in Lebensmitteln. Bei ihrer Krankenkasse beantragte sie die Kostenübernahme für Daosin-Kapseln. Sie führte dazu aus, dass sie ohne das Präparat fast keine Nahrung vertragen könne. Sie bekäme beim Essen schlimme Vergiftungen wie Herzrasen, Übelkeit, Schmerzen und Schwitzen. Diese Symptome ließen sich nur mit Daosin eingrenzen, da ihr ein wichtiges Enzym zum Histaminabbau fehle. Die Krankenkasse lehnte eine Kostenübernahme ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Nahrungsergänzungsmittel – mit wenigen Ausnahmen – sind von der Versorgung durch die Gesetzliche Krankenversicherung ausgeschlossen. Die Arzneimittelrichtlinien sehen einen generellen Ausschluss vor. Es spielt keine Rolle, dass das Präparat kostenintensiv ist und bei der Versicherten zu wirtschaftlichen Belastungen führt.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,
Urteil vom 23. Dezember 2021 – L 16 KR 113/21

KEIN ABRUCH DER BETRIEBSRATSWAHL BEI „GORILLAS“

Die bereits begonnene Betriebsratswahl bei dem Fahrradlieferdienst „Gorillas“ kann fortgesetzt werden. Eine Betriebsratswahl kann gerichtlich nur abgebrochen werden, wenn der Wahlvorstand bei Einleitung der Wahl offensichtlich nicht im Amt war oder die festzustellenden Mängel im Wahlverfahren zu einer nichtigen Wahl führen würden. In allen anderen Fallgestaltungen ist der Arbeitgeber auf das Wahlanfechtungsverfahren zu verweisen, bei dem der gewählte Betriebsrat jedoch zunächst im Amt bleibt.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Beschluss vom 23. November 2021 – 13 TaBVGa 1534/21

KEIN MINDESTLOHN FÜR PFLICHTPRAKTIKUM

Praktikanten im Pflichtpraktikum, das nach einer hochschulrechtlichen Bestimmung Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist, haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Denn das Mindestlohngesetz findet keine Anwendung auf obligatorische Praktika während des Studiums und auch auf solche, die in Studienordnungen als Voraussetzung zur Aufnahme eines bestimmten Studiums verpflichtend vorgeschrieben sind.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 19. Januar 2022 – 5 AZR 217/21



ONLINESEMINAR ZU KÜNSTLICHER INTELLIGENZ

Betriebs- und Personalräte tragen große Verantwortung, wenn das Unternehmen Prozesse und Produktionen digitalisieren will. Vor allem der Einsatz Künstlicher Intelligenz (KI) setzt voraus, dass die Arbeitnehmervertreter*innen verstehen, welche Folgen der Einsatz von selbstlernender Software für die Beschäftigten hat.

Die Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung im ver.di-Bildungswerk (BTQ Kassel) bietet deshalb ein kostenloses Onlineseminar (10. März 2022, ab 15 Uhr) unter dem Motto „KI konkret“ an. Die Veranstaltung soll helfen, Risiken abzuschätzen. Ein Beispiel aus der Praxis beim IT-Konzern IBM veranschaulicht, wie Betriebsräte vorgehen können. Konkret führte die Einstufung einer Software als „sehr hohes Risiko“ bei dem IT-Unternehmen dazu, dass solche KI-Systeme nicht zum Einsatz kommen. Geregelt wurde das per Konzernbetriebsvereinbarung. IBM-Betriebsrat Frank Remers stellt die Vereinbarung vor und berichtet über seine Erfahrungen. Unter anderem geht

es auch um die Fehlbarkeit von KI, die Qualität der Daten und die Algorithmen.

Anmeldungen unter: www.btq-kassel.de

DATENANALYSE IM BEWERBERMANAGEMENT

Online-Stellenbörsen, Karrierenetzwerke wie LinkedIn oder Xing und Rekrutierungssoftware machen die Personalauswahl für Unternehmen wesentlich leichter. Welche Daten dabei genutzt werden, bleibt für die Bewerber*innen unbekannt. In einem Papier der Friedrich-Ebert-Stiftung beschreibt der Soziologe Hans J. Pongratz, wie modernes Personalmanagement funktioniert und welche Folgen das für Bewerber*innen hat. Rekrutierung-Apps und Plattformen zu meiden, sei keine Option. Pongratz fordert unter anderem einen Rechtsanspruch auf Datentransparenz, damit Menschen verstehen, warum sie einen Job bekommen oder nicht bekommen haben.

WISO direkt 23/2021: „Bewerbung als Risiko“ auf www.fes.de

DGB

ZUKUNFT GESTALTEN WIR.

DGB-Bundeskongress

„Zukunft gestalten wir“ ist das Motto des 22. Parlaments der Arbeit. Vom 8.-12. Mai 2022 stellen 400 Delegierte aus den acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB im Hotel Estrel in Berlin die Weichen für die inhaltlichen Schwerpunkte der nächsten vier Jahre und wählen die Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie die Revisionskommission. Der Vorschlag des DGB-Bundesvorstandes für die Tagesordnung wird ab dem 10. Februar 2022 auf der Website veröffentlicht. www.bundeskongress.dgb.de