

Zeit für einen Bildungsaufbruch

Die Corona-Pandemie hat die Schwachstellen des deutschen Bildungssystems offen gelegt. In den Koalitionsverhandlungen müssen jetzt die Weichen für mehr Investitionen in Bildung gestellt werden.

BAUSTELLE CHANCEGLEICHHEIT <

Deutschland ist weit davon entfernt, gleiche Bildungschancen für alle Menschen zu ermöglichen. Die soziale Auslese bleibt die Schwachstelle des deutschen Bildungssystems. Die Corona-Pandemie hat diese Auslese zusätzlich verschärft und die Schwachstellen überdeutlich gemacht: Mangelhafte technische und bauliche Ausstattung, unzureichende digitale Infrastruktur, fehlende Fachkräfte in Kitas, Schulen, Hochschulen und in der Weiterbildung.

Insbesondere junge Menschen aus benachteiligten Elternhäusern trifft diese Auslese hart. 2,16 Millionen Menschen unter 35 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Eine DGB-Auswertung der PISA-Ergebnisse zeigt, dass Erfolg im Schulsystem weiter stark von der sozialen Herkunft abhängt. Schulen schaffen es noch immer nicht, Chancengleichheit herzustellen.

MIT BILDUNG GESTALTEN <

Die Arbeitswelt steht vor großen Herausforderungen: Transformation der Wirtschaft hin zu Klimaneutralität und Digitalisierung, regionaler Strukturwandel, demografischer Wandel und Fachkräftemangel. Gute Bildungspolitik ist der Schlüssel, um allen Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und Umbrüche im Erwerbsleben zu gestalten. Dabei kommt es noch mehr als bisher darauf an, alle mitzunehmen. Gelingen kann das nur mit massiven Investitionen in alle Berei-

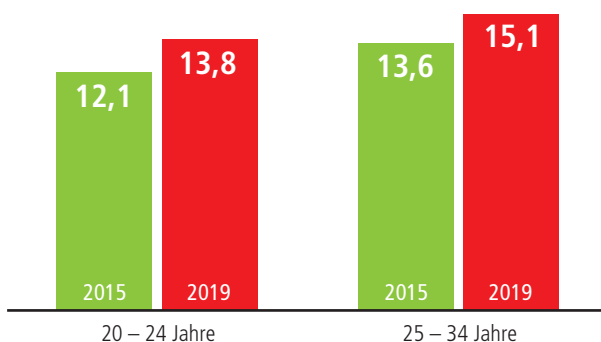
DER DGB FORDERT

- mehr Investitionen in die Qualität von Kitas und Schulen
- eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie für junge Menschen
- Pakt für berufliche Schulen
- das BAföG reformieren, damit mehr Studierende davon profitieren
- mehr Zeit und Förderung für lebensbegleitendes Lernen
- das Kooperationsverbot im Bildungsbereich abschaffen



Ohne Berufsausbildung

Junge Erwachsene ohne Ausbildung nach Altersgruppen (in Prozent)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB-Datenreport 2021 © DGB-einblick 11/2021 / CC BY 4.0

Die Zahl der Menschen ohne Berufsabschluss nimmt seit Jahren weiter zu. Eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie für junge Menschen kann diesem Trend entgegenwirken.

che – von der Kita über Schule, Ausbildung, Hochschule bis zum lebensbegleitenden Lernen. Von einer zukünftigen Bundesregierung erwartet der DGB deshalb einen Aufbruch in der Bildungspolitik.

PRIORITÄTEN FÜR DIE POLITIK <

Kitas und Schulen müssen Bildungsbenachteiligungen ausgleichen. Dazu sind mehr Investitionen in die Qualität von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen und ein schneller Ausbau von Ganztagsangeboten notwendig. Nur mit mehr Erzieher*innen und Lehrer*innen wird es gelingen, Qualitätsverbesserungen in Kitas und Schulen zu erreichen.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist durch die Corona-Pandemie auf einen historisch niedrigen Stand gesunken. Trotz des Fachkräftemangels in vielen Branchen finden nur 64,5 Prozent der registrierten Interessent*innen einen Ausbildungsplatz. Der DGB fordert deshalb eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie. Ein Zukunftsfonds, in den die Betriebe einzahlen, soll die Finanzierung garantieren.

Die duale Ausbildung muss insgesamt attraktiver werden. Schlecht ausgestattete Berufsschulen und schlechte Ausbildungsbedingungen in den Betrieben sind viel zu häufig Alltag. Die

Impulse der Enquête-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ müssen nun mit den Sozialpartnern diskutiert und umgesetzt werden. Im ersten Schritt sollte ein Pakt für die beruflichen Schulen auf den Weg gebracht werden.

Das BAföG ermöglicht auch Menschen aus einkommensschwächeren Familien den Weg an die Hochschulen. Seit Jahren sinkt aber die Zahl der Empfänger*innen. Nur noch elf Prozent der Studierenden erhalten diese Unterstützung. Um dies zu ändern, braucht es schnell deutlich höhere Freibeträge und Fördersätze. Der DGB hat ein Konzept für eine grundlegende BAföG-Reform erarbeitet.

Zu wenige Beschäftigte können sich fortbilden und sich lebensbegleitend weiterbilden. Den meisten fehlen Zeit und Geld, um die Angebote wahrzunehmen. Die Weiterbildung muss deshalb mit besseren Freistellungsregeln und besserer finanzieller Förderung weiterentwickelt werden.

BILDUNGSSTRATEGIE FÄLLIG <

Ein Aufbruch in der Bildungspolitik wird nicht im föderalen Klein-Klein gelingen. Statt eines Kooperationsverbots zwischen Bund und Ländern brauchen wir eine Bildungsstrategie, die Bund, Länder, Kommunen und Sozialpartner gemeinsam formulieren und umsetzen. Beste Bildung gibt es nicht zum Nulltarif. Das Versprechen des Bildungsgipfels 2009 in Dresden, sieben Prozent des BIP in Bildung zu investieren, ist nie erreicht worden. Mehr Investitionen sind dringend notwendig.

AUF EINEN BLICK

- Der DGB hat 20 Jahre nach der ersten PISA-Studie eine **Expertise zur Chancengleichheit** in Auftrag gegeben: www.dgb.de/-/buG
- Der DGB hat Vorschläge für ein neues **BAföG-Modell** beschlossen: www.dgb.de/-/bA8

Frauen und Männer: **gleichberechtigt** im Job und zu Hause

Es gibt viel zu tun – neue Arbeitszeitkonzepte, faire und partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, systemrelevante Berufe aufwerten. Und das sind nur einige Baustellen. Der DGB will den Wandel der Arbeitswelt nutzen. Das Ziel ist klar: gleiche Teilhabe für Frauen und Männer.

Über zwei Millionen Frauen sind in den DGB-Gewerkschaften organisiert. Der DGB ist damit die größte Interessenvertretung erwerbstätiger Frauen in der Bundesrepublik und setzt sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern ein. Alle Beschäftigten sollen von ihrer Arbeit eigenständig ihre Existenz sichern können.

› LOHN: GERECHTIGKEIT STATT TRANSPARENZ ‹

„Die Corona-Pandemie hat gezeigt, welche Jobs für die Gesellschaft unverzichtbar sind. Die systemrelevanten Berufe in Krankenhäusern, Supermärkten, Friseurläden und Kindergärten werden überwiegend von Frauen erledigt. Ihre Bedeutung spiegelt sich aber immer noch nicht in der Bezahlung“, sagt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. Jobs, in denen überwiegend Frauen tätig sind, werden schlechter bezahlt – dies wirkt sich auch auf ihre Rente aus.

„Soziale und personennahe Dienstleistungen müssen endlich besser entlohnt werden“, sagt Hannack. Hier sei auch der Gesetzgeber gefragt:

DER DGB FORDERT

- Gleichstellungs-Check für neue Gesetze und öffentliche Haushalte einführen
- Steuerklasse V abschaffen, damit Frauen mehr Netto vom Brutto bleibt
- Vaterschaftsfreistellung von zehn Tagen rund um die Geburt
- haushaltsnahe Dienstleistungen durch staatliche Zuschüsse fördern
- Elterngeldregelungen so ausbauen, dass auch Männer sie nutzen
- Kinderbetreuungsangebote ausbauen
- systemrelevante Berufe aufwerten und besser bezahlen
- aus Minijobs gute Jobs machen – sozial abgesichert ab der ersten Arbeitsstunde

„Wir wollen 12 Euro Mindestlohn als untere Haltelinie und Maßnahmen, um die Tarifbindung zu stärken“, betont die DGB-Vize. Unternehmen sollten zudem verpflichtet werden, regelmäßig zu überprüfen, ob es in ihren Bezahlungsstrukturen



Ungerechtigkeiten zwischen Frauen und Männern gibt und diese zu beheben. Damit Löhne nicht nur transparent, sondern auch gerecht sind.

› ARBEITSZEIT FAIR VERTEILEN ‹

Männer arbeiten überwiegend in Vollzeit – wenn sie Kinder haben, steigen die Arbeitsstunden sogar noch an. Frauen hingegen sind überwiegend in Teilzeit tätig, wenn sie Kinder haben – und kommen danach selten in Vollzeit zurück. Diese Situation besteht weiter, obwohl viele Männer gerne weniger und viele Frauen mehr arbeiten würden. „Wichtig sind neue Arbeitszeitkonzepte, um die Arbeitszeiten an die Lebensphasen anpassen zu können“, fordert Hannack. Dafür brauche es auch

einen Rechtsanspruch auf flexible Arbeitsarrangements. Die unbezahlte Arbeit muss zudem gerechter verteilt werden, denn Frauen leisten täglich fast eineinhalb Stunden mehr unbezahlte Sorge- und Hausarbeit als Männer.

Corona hat hier zunächst zu einer Re-Traditionalisierung der Aufgaben geführt: Frauen haben ihre Arbeitszeiten reduziert, um Kinderbetreuung und Homeschooling zu übernehmen. Doch während der Pandemie haben Formen mobiler Arbeit zugenommen. Dies bietet Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – für Männer und Frauen. Der DGB fordert auch deshalb ein Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten.

› VEREINBARKEIT STÄRKEN ‹

Zwar haben Väter das gleiche Recht wie Mütter, Elternzeit zu nehmen und Elterngeld zu beziehen. Oft verzichten sie jedoch darauf, weil der Arbeitgeber dagegen ist oder die finanziellen Einbußen zu groß erscheinen. „Wir wollen das Elterngeld deshalb so weiterentwickeln, dass es für Männer selbstverständlicher wird, Elternzeit zu nehmen“, sagt Hannack. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, müssen Kinderbetreuungsangebote wohnortnah ausgebaut werden. Der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz in Kita und Grundschule muss zeitnah so umgesetzt werden, dass er Eltern entlastet und den Kindern gut tut.

Die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sieht vor, dass Männer rund um die Geburt ihres Kindes zehn Tage frei bekommen. Das muss auch in Deutschland Gesetz werden.

🔍 AUF EINEN BLICK

- Vom **18. bis 20. November** kommen die Frauen der Gewerkschaften zur **DGB-Bundesfrauenkonferenz** zusammen, um ihre politischen Forderungen für die nächsten vier Jahre zu formulieren. Alle Infos und Forderungen gibt's auf www.frauen.dgb.de

Auf dem Weg in die Zukunft mit guter Arbeit

Forschen, eine starke Mitbestimmung und eine offene Gesellschaft – das sind die Antworten der Hans-Böckler-Stiftung auf die aktuellen Herausforderungen der Transformation. **Claudia Bogedan**, neue Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung, schreibt, wie die Stiftung in die digitale, diverse und demokratische Zukunft steuert.



CLAUDIA BOGEDAN

ist promovierte Sozialwissenschaftlerin. Bis Juli 2021 war sie Senatorin für Kinder und Bildung der Freien Hansestadt Bremen. Von 2007 bis 2015 hat Bogedan bereits in der Hans-Böckler-Stiftung gearbeitet. Zuerst als Forscherin für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik am WSI, anschließend als Leiterin der Abteilung Forschungsförderung und des Referats Erwerbsarbeit im Wandel.

Deutschland im Herbst 2021 schaut voller Spannung auf die Bildung einer neuen Bundesregierung, die Impfquote und die weitere Entwicklung der Pandemie. Dabei stellt sich in allen Betrieben derzeit die Frage: Wie kann ein neues Normal nach der Pandemie aussehen? Welche Antworten müssen gefunden werden, um Klimaschutz und Sozialprinzip zu einem gemeinsamen Zielbild zu vereinen?

Die Hans-Böckler-Stiftung hat in den vergangenen Jahren ein reichhaltiges Fundament an Fakten, Hintergründen und Handlungsoptionen zur Arbeit der Zukunft im Dialog mit den Wissenschaften, dem DGB und seinen Mitgliedsgegewerkschaften sowie politischen Entscheider*innen vorgelegt. Dabei wurde deutlich: Eine große Herausforderung besteht darin, dass nicht mehr nur homogene Interessen von Arbeitnehmer*innen zu vertreten sind. Die Gesellschaft ist bunter geworden und so auch die Bedürfnisse von Beschäftigten.

Während die einen ein hohes Schutzbedürfnis in unsicheren Zeiten haben, streben andere nach mehr Autonomie. Während die einen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten suchen, kämpfen andere um den Erhalt ihrer Arbeit. Die kommenden Herausforderungen, die aus dem notwendigen sozial-ökologischen Umbau unserer Art zu wirtschaften, zu arbeiten und zu leben, resultieren, werden sich ganz unterschiedlich auf die Menschen auswirken – je nach Branche, nach Qualifikation, nach Alter oder sozialer Lage.

Es ist und bleibt die Aufgabe von Arbeitnehmervertretungen, das Verbindende und nicht das Trennende zu suchen. Dabei

können wir uns auf viele gute Praxisbeispiele stützen. Gemeinsam ist ihnen: Eine nachhaltige Unternehmenspolitik entsteht, wenn von Anfang an die Sicht der Beschäftigten berücksichtigt wird. Eine starke Mitbestimmung ist hierfür der Garant.

Akteure der Mitbestimmung in ihrer Arbeit zu unterstützen und ihnen Informationen und

Erkenntnisse zur Verfügung zu stellen, das ist neben der Forschung die zweite wichtige Säule der Arbeit der Hans-Böckler-Stiftung. In unserem Leitbild heißt es: Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Studien- und Forschungsförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Das klingt zwar sperrig, hat es aber in sich.

Denn als das zweitgrößte Begabtenförderungswerk ermöglicht die Hans-Böckler-Stiftung so vielen Nicht-Akademiker*innen wie sonst kein anderes Förderungswerk den Zugang und die Unterstützung im Studium. An zentralen Stellen und leitenden Funktionen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft finden sich Alumni der Böckler-Förderung. Sie wirken in ihrem Umfeld als Botschafterinnen und Botschafter für das gemeinsame Wertefundament, für Mitbestimmung und eine plurale Wissenschaft. Mehr noch: Viele der jungen Stipendiat*innen erleben im Rahmen der Förderung, dass die gewerkschaftliche Idee gar nicht aus der Mode gekommen ist – wie oftmals medial behauptet wird.

Mitbestimmung wie Demokratie im Allgemeinen sind keine auf immer garantierten Errungenschaften, sie müssen jeden Tag aufs Neue mit Leben gefüllt werden. Dabei gilt es auch, den erstarkenden Rechten und der Verbreitung antidemokratischer Haltungen eine klare Kante

☞ Eine große Herausforderung besteht darin, dass nicht mehr nur homogene Interessen von Arbeitnehmer*innen zu vertreten sind.

zu zeigen. Eine Gesellschaft, die nicht ausgrenzt, war, ist und bleibt das Ziel der emanzipatorischen Arbeiterbewegung.

Seit dem 1. September bin ich die Geschäftsführerin der Hans-Böckler-Stiftung. Meine Aufgabe ist eine doppelte. Einerseits müssen die Aktivitäten der Stiftung immer wieder überprüft und angepasst werden, um wirkmächtige Erkenntnisse zu produzieren und passformige Unterstützung anzubieten. Je kürzer die politischen Zyklen, je kom-

plexer und schneller der technologische Wandel voranschreitet, desto bedeutsamer wird der Austausch. Die Stiftung möchte daher Ideenwerkstatt sein und eine Plattform des Austausches. Ein Ort, um das Verbindende zu suchen und neue Antwort-

☞ Ein Ort, um das Verbindende zu suchen und neue Antworten zu finden für eine nachhaltige Gestaltung der Zukunft mit guter Arbeit.

ten zu finden für eine nachhaltige Gestaltung der Zukunft mit guter Arbeit.

Andererseits wird es meine Aufgabe sein, die Hans-Böckler-Stiftung selbst in diese neue Zukunft zu führen: digital, divers und demokratisch. Mit vier Instituten können wir die komplexen Fragen der Zeit aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten. Mit unserem Netzwerk aus Stipendiat*innen, Vertrauensdozent*innen und Alumni und den Netzwerken von Forscherinnen und Forschern sind wir Teil einer größeren, internationalen Gemeinschaft. Deshalb gilt auch für die Kolleginnen und Kollegen der Stiftung: Zusammen sind wir mehr als die Summe unserer Teile.

In den vergangenen sechs Jahren habe ich als Mitglied einer Landesregierung selbst konkrete Entscheidungen treffen müssen, die unmittelbar Einfluss auf das Leben von vielen tausenden Menschen hatten. Ich habe erlebt, wie politische Entscheidungen gefällt und Kompromisse gefunden wurden. Diese Erfahrungen kann ich nun einbringen in die Arbeit der Stiftung. Damit die Stiftung als Stimme im politischen Raum gehört wird und sie ihre Förderinnen und Förderer in ihrer Arbeit wirkmächtig unterstützen kann.



Tipp

DGB-FILMPREIS: Drei junge Frauen im Fokus

Die Dokumentation „Dear future children“ wurde am 10. Oktober mit dem DGB-Filmpreis 2021 ausgezeichnet. Der Film begleitet drei junge Frauen in Hongkong, Chile und Uganda, die sich für Demokratie, soziale Gerechtigkeit und Umweltschutz engagieren und dafür hohe persönliche Risiken eingehen. Der Film von Regisseur Franz Böhm erhielt von den Besucher*innen des DGB-Wettbewerbs für sozial engagierte Filme im Rahmen des Filmfestes Emden die meisten Stimmen. Der DGB-Filmpreis wird vom DGB-Bezirk Niedersachsen-Bremen-Sachsen-Anhalt verliehen. Er wird seit 1998 an Filme vergeben, die sich in besonderer Weise gesellschaftlich engagieren. Seit dem 14. Oktober läuft „Dear future children“ in den deutschen Kinos.

GEWALT GEGEN BESCHÄFTIGTE

Bedrohungen und Übergriffe – das erleben viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst während ihrer täglichen Arbeit. Das Schöneberger Forum von DGB-Bildungswerk und DGB beschäftigt sich 2021 mit dieser Gewalt gegen Beschäftigte. Am 3. und 4. November diskutieren Expert*innen aus Gewerkschaften, Wissenschaft, Politik und Praxis, wie Übergriffe verhindert, Beschäftigte geschützt und unterstützt werden können. Am 3. November wird im Rahmen der Konferenz der Deutsche Personalarbeitspreis verliehen.

www.schöneberger-forum.de



EINBLICK IM INTERNET



E-MAIL-NEWSLETTER

Anmeldung unter:
www.dgb.de/einblicknewsletter

Aktuelle News gibt es auf der *einblick*-Internetseite:
www.dgb.de/einblick

KOALITIONSVERHANDLUNGEN: „WIR BRAUCHEN EINEN AUFBRUCH“

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben im Hinblick auf die anstehenden Koalitionsverhandlungen deutlich gemacht, worauf es ihnen ankommt. Folgende Punkte muss die neue Bundesregierung aus gewerkschaftlicher Sicht zügig umsetzen: Die Handlungsfähigkeit des Staates stärken mit mehr Investitionen für die sozial-ökologische Transformation; Tarifbindung und Mitbestimmung stärken; die Arbeitswelt der Zukunft im Sinne der Beschäftigten gestalten und den Sozialstaat stärken mit einer gerechten Finanzierung. Diese vier zentralen Punkte bekräftigten die Forderungen, die im Vorfeld der Bundestagswahl an die Parteien formuliert wurden.

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann sagte dazu in Berlin: „Wir brauchen einen Aufbruch, um die Herausforderungen in diesem Land stemmen zu können“. Jetzt komme es darauf an, dass schnell eine handlungsfähige Regierung gebildet wird, die dann die Weichen richtig stellt. www.dgb.de/-bVv



ZEICHEN GEGEN RECHTS

Jugendliche, die sich gegen Rechts engagieren, aufgepasst! Der gewerkschaftliche Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ schreibt für 2022 wieder den Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ aus. Der Preis wird vergeben für kreative Zeichen gegen Rassismus, Ausgrenzung und für ein solidarisches Miteinander. Videos, Kollagen, Aktionen – die Darstellungsform ist frei. Bewerbungsschluss ist der 16. Januar. www.gelbehand.de



who is new

MICHAEL VASSILIADIS ist am 26. Oktober erneut zum IG BCE-Vorsitzenden gewählt worden. Die Delegierten des 7. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses bestätigten ihn mit 97,4 Prozent im Amt. Zum stellvertretenden Vorsitzenden wurde **Ralf Sikorski** mit 97,7 Prozent wiedergewählt. Alle Ergebnisse gibt's auf: www.igbce.de

SEBASTIAN HENNEKE ist seit 1. Oktober Redakteur für das online DGB-Debattenmagazin *Gegenblende*. Zuvor war er Redakteur in der Online-Redaktion des DGB-Bundesvorstands und seit 2008 in der Redaktion *einblick*. Henneke folgt auf **Daniel Haufner**, der seit Oktober Sozialreferent in der Deutschen Botschaft in Washington ist.

RAD UND HANDY SIND BETRIEBSMITTEL EINES FAHRRADKURIERS

Ein Fahrradkurier kann von Arbeitgeber verlangen, dass ihm für die Einsätze ein Fahrrad und ein Smartphone zur Verfügung gestellt werden.

Der Fall: Der Auslieferer, der Bestellungen von Essen und Getränken bei Restaurants abholt und zu den Kunden bringt, hat gefordert, dass ihm für seine Tätigkeit ein Fahrrad und ein Smartphone zur Verfügung gestellt werden. Er sei nicht verpflichtet, sein eigenes Fahrrad und sein eigenes Smartphone einschließlich des erforderlichen Datenvolumens für die Internetnutzung zu verwenden, wenn er arbeitet. Mit seiner Klage hatte er Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Der Fahrradlieferant ist Arbeitnehmer des Lieferdienstes. Im Arbeitsvertrag ist bestimmt, dass er während der Einsätze Ausstattung („Equipment“) des Lieferdienstes benutzt, wofür ein Pfand von 100 Euro einbehalten wird. Zu diesem Equipment gehören weder das Fahrrad noch ein Smartphone. Ein Smartphone ist notwendig, weil die App des Lieferdienstes verwendet werden muss. Der Fahrer ist nach dem Arbeitsvertrag verpflichtet, nur auf Fahrrädern in verkehrstauglichem Zustand zu fahren. Die Regelung, dass Fahrrad und Smartphone ohne finanziellen Ausgleich selbst mitgebracht werden müssen, benachteiligt den Lieferfahrer unangemessen. Betriebsmittel und deren Kosten sind nach der gesetzlichen Wertung vom Arbeitgeber zu stellen. Er trägt auch das Risiko, wenn diese nicht einsatzfähig sind. Damit muss der Lieferdienst Fahrrad bzw. Smartphone zur Verfügung stellen.

Hessisches Landesarbeitsgericht,
Urteil vom 12. März 2021 – 14 Sa 306/20

DURCHFÜHRUNG EINES HAUSTARIFVERTRAGS: GEWERKSCHAFT KANN KLAGEN

Eine Gewerkschaft kann gegen einen Arbeitgeber auf Durchführung eines zwischen ihnen geschlossenen Haustarifvertrags klagen. Dieser Durchführungsanspruch ist auf die bei dem Arbeitgeber beschäftigten Mitglieder der Gewerkschaft begrenzt. Dem kann im Klageantrag durch eine abstrakte Beschränkung auf „die Mitglieder“ Rechnung getragen werden; deren namentliche Nennung ist nicht erforderlich.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 13. Oktober 2021 – 4 AZR 403/20

KEIN LOHNANSPRUCH BEI CORONABEDINGTER BETRIEBSSCHLIESSUNG

Muss der Arbeitgeber seinen Betrieb aufgrund eines staatlich verfügten allgemeinen „Lockdowns“ zur Bekämpfung der Corona-Pandemie vorübergehend schließen, trägt er nicht das Risiko des Arbeitsausfalls und ist nicht verpflichtet, den Beschäftigten Vergütung unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs zu zahlen.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin ist als geringfügig Beschäftigte in einer Handelsfirma gegen eine monatliche Vergütung von 432,00 Euro im Verkauf tätig. Im April 2020 war das Ladengeschäft aufgrund einer Anordnung zur Eindämmung des Coronavirus geschlossen. Deshalb konnte die Frau nicht arbeiten und erhielt auch keine Vergütung. Mit ihrer Klage auf Zahlung ihres Entgelts hatte sie keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Die Arbeitnehmerin hat für den Zeitraum, in dem ihre Arbeitsleistung aufgrund der behördlich angeordneten Betriebsschließung unmöglich war, keinen Anspruch auf Entgeltzahlung. Der Arbeitgeber trägt auch nicht das Risiko des Arbeitsausfalls, wenn durch behördliche Anordnung alle nicht für die Versorgung der Bevölkerung notwendigen Einrichtungen geschlossen werden. In einem solchen Fall realisiert sich nicht ein in einem bestimmten Betrieb angelegtes Betriebsrisiko. Die Unmöglichkeit der Arbeitsleistung ist vielmehr Folge eines hoheitlichen Eingriffs zur Bekämpfung einer die Gesellschaft insgesamt treffenden Gefahrenlage. Es ist Sache des Staates, gegebenenfalls für einen adäquaten Ausgleich der den Beschäftigten durch den hoheitlichen Eingriff entstehenden finanziellen Nachteile – wie es zum Teil mit dem erleichterten Zugang zum Kurzarbeitergeld erfolgt ist – zu sorgen. Soweit ein solcher – wie bei der Arbeitnehmerin als geringfügig Beschäftigter – nicht gewährleistet ist, beruht dies auf Lücken in dem sozialversicherungsrechtlichen Regelungssystem. Aus dem Fehlen nachgelagerter Ansprüche lässt sich jedoch keine arbeitsrechtliche Zahlungspflicht des Arbeitgebers herleiten.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 13. Oktober 2021 – 5 AZR 211/21

ARBEITGEBER DARF RÜCKKEHR AUS HOMEOFFICE ANORDNEN

Ein Arbeitgeber, der seinem Arbeitnehmer gestattet hatte, seine Tätigkeit als Grafiker von zuhause aus zu erbringen, ist grundsätzlich berechtigt, seine Weisung zu ändern, wenn sich später betriebliche Gründe herausstellen, die gegen eine Erledigung von Arbeiten im Homeoffice sprechen.

Landesarbeitsgericht München,
Urteil vom 26. August 2021 – 3 SaGa 13/21

AGGRESSIVER BUSFAHRER OHNE UNFALLVERSICHERUNGSSCHUTZ

Setzt ein Busfahrer seinen Bus als „Waffe“ gegen einen Fahrradfahrer ein, verlässt er den Boden der versicherten Tätigkeit.

Der Fall: Der Arbeitnehmer, Busfahrer, war im Dienst, als es in den Abendstunden zu einer zunächst verbal und dann körperlich ausgetragenen Auseinandersetzung mit einem Fahrradfahrer außerhalb des Busses kam, in deren Folge der Busfahrer schwere Kopfverletzungen erlitt. Seinen Antrag auf Anerkennung eines Arbeitsunfalls lehnte die Berufsgenossenschaft ab. Die dagegen gerichtete Klage blieb erfolglos.

Das Landessozialgericht: Es fehlt bereits an dem erforderlichen sachlichen (inneren) Zusammenhang zwischen der versicherten Tätigkeit als Busfahrer und der tatsächlichen Verrichtung zum Zeitpunkt des streitigen Ereignisses. Gegenstand der versicherten Tätigkeit des Arbeitnehmers war, mit dem ihm anvertrauten Bus die Fahrgäste möglichst sicher und pünktlich zu den vorgesehenen Haltepunkten zu bringen. Den Boden dieser versicherten Tätigkeit hat der Busfahrer aber dadurch verlassen, dass er den Bus als „Waffe“ gegen den Radfahrer eingesetzt und sich auf eine von persönlicher Feindschaft infolge des beidseitigen aggressiven Vorverhaltens geprägte tätliche Auseinandersetzung mit dem Radfahrer eingelassen habe, die schließlich in dessen Sprung in den Rücken des Arbeitnehmers geendet hat. Der Busfahrer hat hierbei seine versicherte Tätigkeit auch räumlich unterbrochen, indem er den Arbeitsbereich seines Arbeitsplatzes, nämlich den Bus, verlassen hat, um sich einer im Wesentlichen persönlich-privaten Auseinandersetzung zuzuwenden, die schon deshalb nicht dazu bestimmt gewesen ist, den betrieblichen Interessen seines Arbeitgebers zu dienen.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen,
Urteil vom 28. September 2020 – L 17 U 626/16

ANSPRUCH AUF HAUSHALTSHILFE WEGEN STATIONÄRER REHA

Wenn einem Versicherten wegen einer Leistung zur medizinischen Rehabilitation die Weiterführung des Haushalts nicht möglich ist, wird Haushaltshilfe geleistet. Dies gilt, soweit eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen kann und im Haushalt ein Kind lebt, das bei Beginn der Haushaltshilfe das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Hessisches Landessozialgericht,
Urteil vom 22. Juni 2021 – L 2

VERMUTUNG DER BENACHTEILIGUNG WEGEN DES GESCHLECHTS

Klagt eine Frau auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, vermutet das Gesetz, dass eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliegt, wenn das Entgelt der Frau geringer ist als das vom Arbeitgeber mitgeteilte Vergleichsentgelt der männlichen Vergleichspersonen. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, diese Vermutung zu widerlegen.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19

PFLEGEKRÄFTE AUF HONORARBASIS ABHÄNGIG BESCHÄFTIGT

Wenn Pflegekräfte auf Honorarbasis für ambulante Pflegedienste tätig werden, liegt in der Regel keine selbstständige Tätigkeit vor. Es handelt sich dabei um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Landessozialgericht Schleswig-Holstein,
Urteil vom 26. August 2020 – L 5 KR 72/17

MENISKUSSCHADEN IM SPORT KANN BERUFSKRANKHEIT SEIN

Erleidet ein Profihandballer einen Innenmeniskusschaden im Kniegelenk, kann das als Berufskrankheit gelten. Für die Anerkennung darf die geringere Dauer des Spiel- und Trainingsbetriebs eines Profisportlers nicht mit achtstündigen Schichten sonstiger Arbeitnehmer in Relation gesetzt werden.

Landessozialgericht Baden-Württemberg,
Urteil vom 19. März 2021 – L 8 U 1828/19

JOBCENTER KANN NICHT IMMER VERKAUF DES EIGENTUMS VERLANGEN

Jobcenter können von Hartz-IV-Beziehern den Verkauf oder die Beleihung ihres Miteigentumsanteils an einer Wohnung nur verlangen, wenn dies auch tatsächlich und rechtlich möglich ist. Vermögen ist dagegen nicht tatsächlich verwertbar, wenn dieses nicht marktgängig oder über den Marktwert hinaus belastet ist und sich in absehbarer Zeit kein Käufer findet.

Landessozialgericht Baden-Württemberg,
Urteil vom 24. März 2021 – L 2 AS 491/20