

Starkes Engagement: Betriebsräte machen den Unterschied

Sie sichern Jobs, verhandeln mit den Chef*innen auf Augenhöhe und entscheiden mit, wenn es ans Eingemachte geht: Betriebsräte. Der Deutsche Betriebsräte-Preis ehrt ihr Engagement, ihre Innovationen und rettenden Ideen. einblick hat mit den Preisträger*innen 2022 gesprochen.

STANDORT GESICHERT <

Ereignisreiche Jahre liegen hinter dem Betriebsratsvorsitzenden Andreas Zappe und seinem Betriebsrat bei der Gestamp Griwe, einem Autozulieferer in Haynrode, Thüringen. Sein Gremium wurde mit dem Betriebsrätepreis in Gold ausgezeichnet. „Ohne die Gewerkschaft, die IG Metall, an unserer Seite hätten wir es nicht geschafft“, ist sich Zappe sicher.

2020 hieß es vonseiten des Arbeitgebers, es gebe nicht genug Aufträge, für neue Technik fehle der Platz. Mittelfristig drohte die Schließung. Für den Betriebsrat war klar: Wir kämpfen für den Standort und die Beschäftigten. Ihre erfolgreiche Petition „Zukunft für Haynrode“ machte Druck auf den Arbeitgeber. Auch die anderen Argumente des Arbeitgebers nahm der Betriebsrat genau unter die Lupe. Als es hieß, das Werk sei zu klein für neue Anlagen, legten die Betriebsräte den Zollstock an, markierten Maße mit Kreide auf dem Boden, schnitten Modelle aus Pappe aus und klebten sie auf maßstabsgetreue Grundrisse. Das Ergebnis: Es passte. Dann hieß es, dass es nicht genug Aufträge für den Standort gäbe. Hier erfuhr der Betriebsrat jedoch, dass ein Kunde gerne seine Aufträge nach Haynrode vergeben wollte, auch aus ökologischen Gründen. So konnten die Argumente des Arbeitgebers schließlich widerlegt und der Standort gesichert werden.

MITBESTIMMUNG ERKÄMPFT <

Jetzt – nach zwei Jahren – gibt es zaghafte Zeichen, dass der Arbeitgeber zukünftig auf Kooperation setzt. Doch der Weg dahin war steinig. So erzählt es Felicitas Kopf, ver.di-Mitglied und inzwischen Konzernbetriebsratsvorsitzende der Schön-Kliniken. Das Engagement von Kopf und ihren Kolleg*innen wurde mit dem Betriebsräte-Preis in Silber ausgezeichnet.

2020 wurde den Beschäftigten der Schön-Kliniken ein Betriebsübergang mitgeteilt: Die nicht-medizinischen Beschäftigten würden



Preisträger*innen des Betriebsräte-Preises in Gold: Der Betriebsrat der Gestamp Griwe Haynrode mit Laudatorin Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall (rechts).

zukünftig bei einer Holding angestellt sein, das medizinische Fachpersonal weiterhin bei den jeweiligen Kliniken. Bei der Einführung eines Computersystems zum Facility Management verweigerte der Arbeitgeber Verhandlungen mit dem Hinweis auf einen fehlenden Gesamtbetriebsrat. Der Betriebsrat der Klinik in Neustadt in Holstein, dem Kopf seit 2018 angehörte, ergriff daraufhin die Initiative, für die Holding einen Gesamtbetriebsrat zu wählen. Dies gelang innerhalb von einem halben Jahr. Ein Vorteil: In der Corona-Pandemie hatten sich die Betriebsräte der einzelnen Kliniken bereits über Video-Konferenzen miteinander vernetzt.

Auch nach Gründung des GBR war der Arbeitgeber nicht einsichtig. Er verwies nun auf das Fehlen eines Konzernbetriebsrats, bei dem er die Mitbestimmung angeblich angesiedelt sah. Auch hier gaben die Kolleg*innen nicht auf und gründeten einen KBR – innerhalb von sechs Wochen.

ZUKUNFT GESTALTEN <

In der Pandemie brauchte plötzlich niemand mehr Gabelstapler. Die Nachfrage ging um 20 Prozent zurück. Ein Problem für Gabelstapler-Produzenten und Logistik-Unternehmen wie die Linde Material Handling GmbH in Aschaffenburg, die zum Kion-Konzern gehört. Das Management stellte kurzerhand einen Plan vor, um Personal abzubauen und das Traditions-Werk in Kahl zu schließen. Der

Betriebsrat in Aschaffenburg ging in Verhandlungen. „Unser Ziel war immer ‚Beschäftigung halten – Zukunft gestalten‘“, erklärt Özcan Pancarci, der Betriebsratsvorsitzende von Linde Aschaffenburg und Konzernbetriebsratsvorsitzender.

Zunächst konnten die Arbeitnehmervertreter*innen den Arbeitgeber überzeugen, dass man die Beschäftigten braucht, um die Transformation zu bewältigen. Unter großem Zeitdruck musste ein Tarifvertrag verhandelt werden. Dies gelang auch mithilfe der IG Metall. So konnten die Standorte Kahl und Aschaffenburg gesichert werden, und der Arbeitgeber war nun bereit, auch zu investieren. In Aschaffenburg werden nun die Gabelstapler der Zukunft entwickelt und gebaut. Betriebsbedingte Kündigungen und Outsourcing wurden verhindert. Für diese Erfolge erhielten Pancarci und seine Kolleg*innen den Betriebsräte-Preis in Bronze.

AUF EINEN BLICK

Der **Deutsche Betriebsräte-Preis** ist eine Initiative der Fachzeitschrift *Arbeitsrecht im Betrieb* des Bund-Verlags. Der DGB ist Kooperationspartner des Deutschen Betriebsrätepreises. Alle Infos gibt es hier: www.dbrp.de

Im November wurden im Rahmen des Schöneberger Forums von DGB und DGB-Bildungswerk auch die **Deutschen Personalräte-Preise** verliehen: www.dprp.de

Nach zähen Verhandlungen ist die Klimakonferenz COP 27 im ägyptischen Scharm el Scheich mit einem durchwachsenen Ergebnis zu Ende gegangen. Gewerkschaftsdelegierte aus allen Teilen der Erde haben sich an der Konferenz beteiligt und wichtige Impulse gesetzt. Der DGB war ebenfalls vor Ort.

Nach vier Klimakonferenzen in Europa tagten die Verhandler*innen dieses Jahr im ägyptischen Scharm el Scheich – in einem Land des globalen Südens. Dieser Perspektivwechsel ist wichtig, da insbesondere die wirtschaftlich schwachen Länder und verletzlichen Bevölkerungsgruppen am stärksten vom Klimawandel betroffen sind. Doch gerade Ägypten ist ein Land, in dem Menschen- und Arbeitnehmer*innenrechte regelmäßig verletzt werden. Der Global Right Index des IGB zählt Ägypten zu den zehn schlimmsten Ländern für Beschäftigte. Repressalien, Verfolgung und Behinderung freier Gewerkschaftsarbeit gehören zum Tagesgeschäft. Davon konnten sich auch die Gewerkschaftsdelegierten vor Ort ein Bild machen.

► GEWERKSCHAFTLICHE IMPULSE ◀

Neben den sehr technischen und abstrakten Verhandlungen haben sich die anwesenden Gewerkschafter*innen über die praktische Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen ausgetauscht und vorgestellt, was sie konkret vor Ort und in den Betrieben unternehmen.

DER DGB FORDERT

- ambitionierte Klimaschutz- und Beschäftigungspolitik
- *Just Transition* zum Leitmotiv internationaler Klimapolitik machen
- nationale *Just Transition*-Pläne für Beschäftigte umsetzen
- Menschenrechte und Arbeitnehmer*innenrechte wahren
- inklusive Partizipation ermöglichen
- Klimaanpassungsmaßnahmen umsetzen, soziale Absicherung berücksichtigen
- schnelle und verlässliche Klimafinanzierung gekoppelt an *Just Transition*

Klimakonferenz in Ägypten: gemischte Bilanz



Die internationale Gewerkschaftsdelegation beim Strategietreffen auf der COP 27 in Ägypten

Rund 80 Gewerkschafter*innen aus allen Teilen der Welt nahmen an einem Strategietreffen teil. Es ging vor allem darum, gewerkschaftliche Strategien im Umgang mit der Transformation zu schärfen und sich auf die weiteren Verhandlungen vorzubereiten. Deutlich wurde, dass sich Gewerkschafter*innen unabhängig von der Himmelsrichtung intensiv mit den Herausforderungen der Transformation auseinandersetzen und passgenaue Lösungsansätze verfolgen. Dort wo Gewerkschaften sich stark einbringen können, laufen Transformationsprozesse häufig schneller und sind geprägt von Kontinuität und stetigem Fortschritt.

In einer Runde, die der DGB und das Just Transition Centre organisiert haben, wurde intensiv diskutiert, welche Auswirkungen die aktuellen Krisen auf die Transformation haben und welche Hebel es braucht, um eine Trendwende für gerechteren Klimaschutz zu organisieren. Hier machte DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell deutlich, dass eine aktive Gewerkschaftsbeteiligung unter Wahrung von Arbeitnehmer*innenrechten Ausgangslage für eine gerechte Transformation ist. In einer zweiten Veranstaltung ging es um konkrete Beispiele zur Gestaltung der Transformation. Neben der Vorstellung des Projekts „Revierwende“ berichteten Kolleg*innen über ihre Erfahrungen aus Brasilien und Nord-Afrika.

► MAGERE ERGEBNISSE ◀

Die Ergebnisse der Konferenz sind durchwachsen. Positiv ist der Durchbruch beim Thema „Loss and Damage“ (Ausgleich von Verlusten). Es wurde ein Ausgleichsfonds vereinbart, der unabwendbare Folgen der Erderwärmung für ärmere Länder abfedert. Die Fragen über Höhe des Fonds, den Zugang

und Auszahlungsmechanismen müssen nun zügig geklärt werden.

Das ausdrückliche Bekenntnis für eine Just Transition in der Abschlusserklärung, die auf sozialem Dialog und sozialer Absicherung basiert, ist ein Erfolg der Gewerkschaften vor Ort und würdigt die entscheidende Rolle der Beschäftigten in der Transformation. Das gewerkschaftliche Konzept einer „Just Transition“ – eines gerechten Strukturwandels – ist seit 2015 beständiger Teil der Klimaverhandlungen. In den letzten Jahren wurde der Begriff jedoch zunehmend verwässert. Mit der Klarstellung in der Abschlusserklärung wird das gewerkschaftliche Anliegen an eine gerechte Gestaltung des Wandels mit und für Beschäftigte deutlich gestärkt und dient als Anker für die zukünftigen Verhandlungen.

Auch bei den notwendigen Maßnahmen zur weltweiten Emissionsreduktion bleibt die Konferenz hinter den Erwartungen zurück. Zwar wird das Ziel bestätigt, die Emissionen deutlich unter zwei Grad – möglichst 1,5 Grad Celsius – im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen. Ein Aktionsprogramm zur Senkung der Emissionen blieb allerdings ebenso vage wie Forderungen nach einer Abkehr von allen fossilen Energieträgern und dem Ausbau erneuerbarer Energien. Ohne eine wirkliche Trendumkehr beim Ausstoß von Emissionen in diesem Jahrzehnt werden die Auswirkungen des Klimawandels kaum noch beherrschbar sein. Von dem diesjährigen Motto der Konferenz „Gemeinsam für eine gerechte, ambitionierte Umsetzung JETZT“ ist am Ende nicht viel übriggeblieben. Bis zur nächsten Klimakonferenz in Dubai gibt es also viel zu tun – gerade, wenn es darum geht, eine echte Just Transition auf Basis von Menschen- und Arbeitnehmer*innenrechten zu gestalten.

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 Autor*in.

Erbschaftsteuer: Neoliberale Narrative überwinden

Je größer das Erbe, umso geringer die Steuern. Der Historiker **Ronny Grundig** skizziert, wie sehr der neoliberale Zeitgeist der 1980er und 1990er Jahre die Debatte um eine gerechte Erbschaftsteuer bis heute beeinflusst. Sein Rat: Linke und Progressive müssen die steuerfeindlichen Narrative von Konservativen und Liberalen endlich sinnvoll ersetzen.

In der Bundesrepublik Deutschland sind Vermögen im internationalen Vergleich besonders ungleich verteilt. Aufgrund der ausgesetzten Vermögensteuer und der niedrigen Erbschaftsteuer landen diese Besitzstände oft ohne oder mit nur geringem gesellschaftlichen Anteil in der nächsten Generation. Das zementiert die soziale Ungleichheit. Wie konnte es dazu kommen?

Um dies besser zu verstehen, hilft ein kurzer Blick zurück in die Geschichte der Erbschaftsteuer in Deutschland. Eingeführt hatte der Reichstag sie 1906 als erste direkte Reichssteuer

Progressive und linke Kräfte müssen versuchen, eine neue positive Haltung zu Steuern zu verankern.

nicht etwa zur Umverteilung von Vermögen, sondern zur Finanzierung der Flottenausrüstung des Kaiserreichs. Charakteristisch war bereits damals der Schutz der Familie als wichtiger Bezugspunkt, der zu hohen Freibeträgen für nahe Angehörige führte. Die Steuer blieb im Verlauf der Weimarer Republik und der NS-Zeit niedrig. Die Bundesrepublik kehrte ab 1949 zu diesem Modell zurück, nachdem es unter alliierter Kontrolle eine kurze Phase mit hohen Erbschaftsteuern gegeben hatte und die unterschiedliche Behandlung von Erb*innen nach Verwandtschaftsgrad aufgehoben worden war.

In den 1960er Jahren wandelte sich das politische Klima. Die kritische Haltung zu Vermögensakkumulation und -verteilung sowie der Weitergabe durch Erbschaften kulminierte im Bundestagswahlkampf 1972, bei der alle im Bundestag vertretenen Parteien für eine Erhöhung der Erbschaftsteuer eintraten. Als die siegreiche sozialliberale Koalition die Steuer leicht erhöhte, nutzten die Unionsparteien ihre Bundesratsmehrheit, um die Reform abzuschwächen und besonders Familienstiftungen, ein Steuervermeidungsinstrument der Superreichen, länger steuerlich zu schonen. Der Effekt der Reform war überschaubar. Die Einnahmen aus der Steuer stiegen zwar in der Folge an,

wuchsen aber deutlich weniger als die privaten Vermögen in der Bundesrepublik.

Gleichzeitig setzten sich in den 1980er und 1990er Jahren im politischen Diskurs neoliberale Stimmen durch, die Steuersenkungen forderten. Das war auch Ergebnis geschickter Lobby-Arbeit durch Unternehmerverbände, die wie der Deutsche Industrie- und Handelstag die Erbschaftsteuer als eine Gefahr für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung darstellten und so Ängste schürten. Diese Diskursverschiebung bekam eine besondere Brisanz, da ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts 1995 die Bewertungsverfahren für die Vermögen- und Erbschaftsteuer für verfassungswidrig erklärt hatte. Sie führten zu deutlicher Unterbewertung von Grund-, Immobilien- und Betriebsvermögen, und bevorteilte Erb*innen solcher Vermögenswerte gegenüber den Empfänger*innen von Geld oder Wertpapieren. Dies verstieß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes.

Anstatt diese Ungleichheiten in der Bewertung zu beheben und die Vermögen- und die Erbschaftsteuer verfassungsrechtlich sicher zu gestalten, wird die Vermögensteuer seit 1997 garnicht mehr erhoben. Die reformierte Erbschaftsteuer wurde durch das Bundesverfassungsgericht wiederholt als verfassungswidrig deklariert: im Jahr 2006 aufgrund der erneuten unterschiedlichen Bewertung der Vermögensarten und 2014 aufgrund der Übervorteilung betrieblicher Vermögen bei der Besteuerung.

Der Rechtswissenschaftler Felix Welti hat zudem darauf hingewiesen, dass der politische Unwille zur Reform auch auf der empirisch unzureichend untersuchten Annahme des Gesetzgebers beruht, dass es sich bei den vererbten Firmen im Regelfall um kleinere und mittlere Familienunternehmen handle, die seit vielen Generationen in gleicher Eigentümerschaft seien und den Kern der deutschen Wirtschaft ausmachten. Die (Selbst-) Bezeichnung als Mittelständler wird allerdings in



RONNY GRUNDIG,

32, ist Historiker und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Leibniz-Zentrum für Zeithistorische Forschung in Potsdam. Seine Promotion zu Politiken und Praktiken des Erbens und Vererbens in der Bundesrepublik und Großbritannien (1945–1990) entstand im Rahmen des Graduiertenkollegs „Soziale Folgen des Wandels in der Arbeitswelt“ der Hans-Böckler-Stiftung und erschien Anfang 2022 im Wallstein Verlag.

Deutschland auch für Firmen genutzt, die Milliarden wert sind.

Verschiedene Bundesregierungen setzten auf steuerpolitische Flickschusterei, die vor allem Vermögenden half, anstatt das Problem nachhaltig zu lösen. Wer über 20 Millionen Euro erbt, zahlt im Schnitt nur zwei Prozent Erbschaftsteuer, während es bei einem Betrag zwischen 250 000 und 500 000 Euro etwa zehn Prozent sind.

Progressive und linke Kräfte müssen versuchen, eine neue positive Haltung zu Steuern zu verankern. Die jahrzehntelange steuerfeindliche Propaganda wirtschafts- bzw. neoliberaler und

Die (Selbst-)Bezeichnung als Mittelständler wird allerdings in Deutschland auch für Firmen genutzt, die Milliarden Wert sind.

konservativer Kräfte hat sich in den Köpfen festgesetzt und bestimmt den öffentlichen Diskurs. Eine progressive Linke muss dieser Anti-Haltung alternative Gesellschaftsentwürfe entgegenstellen, die sich klar kommunizieren lassen. Um Menschen zu überzeugen, reicht es nicht aus, Besteuerung mit dem bloßen Verweis auf abstrakte Konzepte wie soziale Gerechtigkeit oder Chancengleichheit zu bewerben. Es braucht konkrete Ziele für die Zukunft und klare Wege, wie man sie erreichen möchte. Nur in einem kohärenten Gesamtbild wird es möglich sein, vermögensbezogene Steuern als ein strategisch wichtiges Mittel positiv zu verankern.

GELBE HAND: ZEICHEN SETZEN

Aktiv für Vielfalt und Solidarität – dafür steht die „Gelbe Hand“. Auch 2023 werden junge Menschen, die sich gegen Rassismus und Rechtsextremismus in der Arbeitswelt engagieren, mit der Gelben Hand ausgezeichnet. Den Wettbewerb schreibt der gewerkschaftsnahe Verein „Mach’ meinen Kumpel nicht an!“ aus. Bewerbungen können sich Mitglieder der Gewerkschaftsjugend, Auszubildende, Schüler*innen an Berufsschulen und alle Jugendlichen in beruflicher Ausbildung. Die Projekte und Beiträge können digital bis zum 15. Januar 2023 eingereicht werden. Die Preise werden im März verliehen. www.gelbehand.de

BEFRISTET BESCHÄFTIGT

In Deutschland hatten im Jahr 2021 insgesamt 2,6 Millionen Menschen einen befristeten Arbeitsvertrag. Auch im öffentlichen Dienst gab es in den vergangenen Jahren eine deutliche Zunahme an befristeter Beschäftigung: Der Anteil erhöhte sich von 2004 bis 2021 von 9,8 auf 15,3 Prozent. 2021 hatten insgesamt 489 075 Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst einen Zeitvertrag, davon 57,4 Prozent Frauen. Von den Neueinstellungen im öffentlichen Dienst waren 2021 rund 60 Prozent befristet. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack forderte, sachgrundlose Befristungen endlich abzuschaffen – wie es im Koalitionsvertrag vorgesehen ist.



who is new

LUCA VISENTINI ist neuer Generalsekretär des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB). Die Vertreter*innen der internationalen Gewerkschaftsbewegung wählten ihn Mitte November in Sidney zum Nachfolger von **Sharan Burrow**.

Das Gewerkschaftsjahr 2023

8. Februar

50 Jahre Gründung Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

12. Februar

Wahlwiederholung zum Abgeordnetenhaus von Berlin

7. März

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

8. März

Internationaler Frauentag

März

Preisverleihung „Gelbe Hand“ für Vielfalt und Solidarität, gegen Rassismus und Rechtsextremismus in der Arbeitswelt, München, www.gelbehand.de

28. April

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

1. Mai

Tag der Arbeit, zentrale DGB-Kundgebung mit Konzert in Köln, Veranstaltungen bundesweit

1. Mai bis Mitte Juni

Ruhrfestspiele, Recklinghausen, www.ruhrfestspiele.de

2. Mai

Jahrestag, 90 Jahre Zerschlagung der Gewerkschaften

8. Mai

Tag der Befreiung, Gedenken an das Ende des Zweiten Weltkriegs

14. Mai

Bürgerschaftswahl in **Bremen**, Kommunalwahl in **Schleswig-Holstein**

23.-26. Mai

EGB-Kongress, Berlin

31. Mai

Sozialwahl 2023, www.dgb.de/sozialwahl

17. Juni

Jahrestag, 70 Jahre Volksaufstand in Ost-Berlin und in der DDR gegen das SED-Regime

1. September

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

17.-23. September

6. Ordentlicher Bundeskongress von ver.di, Berlin

1. Oktober

Jahrestag, 75 Jahre Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

7. Oktober

Welttag für menschenwürdige Arbeit

8. Oktober

Landtagswahl in **Bayern**

Herbst

Landtagswahl in **Hessen**

22.-26. Oktober

25. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG Metall, Frankfurt am Main

7.-9. November

Deutscher Betriebsrätetag, Bonn, www.betriebsraetetag.de

9. November

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

13.-17. November

18. Ordentlicher Gewerkschaftstag der NGG, Bremen

15.-16. November

Schöneberger Forum, Fachtagung des DGB zu Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst

25. November

Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen

BÜRGERGELD KOMMT, HARTZ IV GEHT

Grundsicherung: Fragen und Antworten zu Hartz IV und dem neuen Bürgergeld

Das Arbeitslosengeld (auch ALG II) – meist Hartz IV genannt – ist die Grundsicherung für erwerbsfähige Hilfebedürftige. Hartz IV soll in Zukunft vom Bürgergeld abgelöst werden. Die DGB-Übersicht mit den wichtigsten Fragen und Antworten.

Neues Bürgergeld: Was ist der Unterschied zu Hartz IV?

Das Bürgergeld soll die neue Grundsicherung für erwerbslose Menschen in Deutschland werden. Das Sozialsystem soll somit reformiert werden. Das Bürgergeld soll das Hartz-IV-System ersetzen. Das Arbeitslosengeld II (ALG II) wird es dann in der jetzigen Form nicht mehr geben.

Neues Bürgergeld: Wie hoch sollen die Regelsätze sein?

Die Regelsätze steigen ab dem 1.1.2023 um 11,8 Prozent. Damit würde die fürs nächste Jahr erwartete Teuerungsrate (Prognosen bis zu 9,5 Prozent) vollständig ausgeglichen. Ein*e Alleinstehende*r bekäme dann 53 Euro mehr pro Monat (siehe Tabelle).

	Regelsatz bisher	Regelsatz ab 1.1.2023
Alleinstehende und Alleinerziehende	449 Euro	502 Euro
Paare	404 Euro	451 Euro
18- bis 24-jährige Kinder	360 Euro	402 Euro
14- bis 17-jährige Kinder	376 Euro	420 Euro
Sechs- bis 13-jährige Kinder	311 Euro	348 Euro
Kinder bis fünf Jahre	285 Euro	318 Euro

Quelle: Bürgergeld-Gesetz (Entwurf der Bundesregierung)

Welche weiteren Verbesserungen sind beim Bürgergeld geplant?

Karenzzeit: Ängste vor sozialem Abstieg sollen genommen werden und die Lebensleistung von langjährig Beschäftigten wertgeschätzt werden: Im ersten Jahr des Leistungsbezugs werden die Kaltmiete plus die kalten Nebenkosten in voller Höhe erstattet – ohne Prüfung, ob die Kosten angemessen sind. Zudem müssen Ersparnisse nicht mehr vorab aufgebraucht werden. Das geschützte Schonvermögen beträgt 40 000 Euro für eine Person, für jede weitere Person im Haushalt kommen 15 000 Euro hinzu. Selbstgenutztes Wohneigentum bleibt außer Betracht.

Fragen und Antworten zum Bürgergeld

Nachhaltige Vermittlung in Arbeit: Statt einer schnellen Vermittlung in irgendeine Arbeit – auch in prekäre und schlecht bezahlte Jobs – wird künftig berufliche Weiterbildung eine größere Rolle spielen: So erhalten beispielsweise Erwerbslose, die einen Berufsabschluss nachholen, ein zusätzliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro monatlich.

Kooperative Arbeitsweise der Jobcenter: Integrationsziele (in welche Tätigkeit soll vermittelt werden?) und Integrations Schritte (welche Fördermaßnahmen sind dafür notwendig?) sollen künftig nicht mehr vom Jobcenter vorgegeben, sondern einvernehmlich vereinbart werden. Die Sanktionen sollen entschärft werden und stärker auf Vertrauen gesetzt werden.

Wann kommt das Bürgergeld?

Nachdem ein Kompromiss mit der Union gefunden wurde und auch der Vermittlungsausschuss zugestimmt hat, kann das Bürgergeld zum 1. Januar 2023 in Kraft treten. Da die Ampel-Parteien im Bundesrat keine Mehrheit haben, konnten CSU/CDU einige Änderungen durchsetzen. So entfällt die Vertrauenszeit, in der es keine Sanktionen geben sollte, und Ersparnisse und die vertraute Wohnung sind kürzer geschützt. Der Kompromiss ermöglicht aber, dass die Regelsätze zügig erhöht und viele weitere, wichtige Verbesserungen in Kraft treten können.

Alle Informationen, aktuelle Beispiel-Rechnungen und Erläuterungen zum Bürgergeld gibt es hier: www.dgb.de/-/Wnu

CANNABIS-FAHRT KANN SPERRZEIT BEDEUTEN

Eine private Fahrt unter Cannabis-Einfluss, die zum vorübergehenden Verlust der Fahrerlaubnis führt, kann bei einem Berufskraftfahrer die Verhängung einer zwölfwöchigen Sperrzeit durch die Bundesagentur für Arbeit rechtfertigen.

Der Fall: Der Mann war als Kraftfahrer der Klasse CE beschäftigt gewesen. Nachdem bei einer Verkehrskontrolle bei einer privaten Fahrt festgestellt worden, dass er unter dem Einfluss von Cannabis stand, wurde er mit einem einmonatigen Fahrverbot belegt. Daraufhin kündigte sein Arbeitgeber ihm das Arbeitsverhältnis. Aus seinem Antrag auf Gewährung von Arbeitslosengeld verhängte die Bundesagentur für Arbeit eine zwölfwöchige Sperrzeit. Die dagegen gerichtete Klage wurde abgewiesen.

Das Sozialgericht: Der Mann hat durch sein Verhalten die Kündigung und damit seine darauffolgende Arbeitslosigkeit grob fahrlässig verursacht. Der Besitz der Fahrerlaubnis ist unabdingbare Voraussetzung für die Tätigkeit als Kraftfahrer. Der Mann hat deshalb arbeitsvertraglich alles zu unterlassen gehabt, was zum Entzug der Fahrerlaubnis führen könnte, wozu auch der Nichtverlust der Fahrerlaubnis während der Freizeit gehört. Die Annahme einer solchen arbeitsvertraglichen (Neben)Pflicht enthält keine unangemessene und unverhältnismäßige Einwirkung des Arbeitsrechts auf die private Lebensgestaltung von Arbeitnehmern.

Sozialgericht Stuttgart,
Urteil vom 26. Januar 2022 – S 6 AL 5194/20

ZUSCHLÄGE: URLAUBSSTUNDEN ZÄHLEN MIT

Nach dem Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit besteht ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, wenn ein bestimmter Schwellenwert erreicht ist. Bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen sind nicht nur tatsächlich geleistete Stunden, sondern auch Urlaubsstunden bei der Frage mitzuzählen, ob der Schwellenwert überschritten wurde.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 16. November 2022 – 10 AZR 210/19

DIGITALE SITZUNGEN: BETRIEBSRAT BENÖTIGT LAPTOP

Führt der Betriebsrat entsprechend seiner Geschäftsordnung Online-Sitzungen durch, so hat der Arbeitgeber ihm für die digitalen Sitzungen dauerhaft einen Laptop zur Verfügung zu stellen.

Landesarbeitsgericht Köln,
Beschluss vom 24. Juni 2022 – 9 TaBV 52/21

ROLLSTUHLFAHRER KÖNNEN SELBST BESTIMMEN

Dem Wunsch- und Wahlrecht Behinderter ist im Rahmen der Hilfsmittelversorgung weiter Raum zu gewähren.

Der Fall: Der querschnittsgelähmte Mann war bislang mit einem Aktivrollstuhl nebst mechanischem Zugerät (Handbike) versorgt. Wegen nachlassender Kraft und zunehmender Schulterbeschwerden beantragte er bei seiner Krankenkasse ein elektrisch unterstütztes Zugerät. Die Kasse lehnte den Antrag ab und bot dem Mann stattdessen einen Elektrorollstuhl an, der nur etwa die Hälfte kostete. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landessozialgericht: Ein querschnittsgelähmter Versicherter kann nicht gegen seinen Willen auf einen rein passiven Elektrorollstuhl zur Erschließung des Nahbereichs verwiesen werden, wenn er lediglich eine elektrische Unterstützung benötigt. Bei der Prüfung des Anspruchs auf ein solches Hilfsmittel darf das Grundbedürfnis der Erschließung des Nahbereichs nicht zu eng gefasst werden. Die Leistung muss dem Berechtigten viel Raum zur eigenverantwortlichen Gestaltung der Lebensumstände lassen und die Selbstbestimmung fördern.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,
Urteil vom 13. September 2022 – L 16 KR 421/21

EX-ARBEITGEBER DARF NICHT WARNEN

Der ehemalige Arbeitgeber darf nicht eine neue Arbeitsstelle über ein früheres Fehlverhalten des Arbeitnehmers informieren, wenn er kein berechtigtes Interesse daran hat. Er muss vor allem die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers respektieren. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht schützt den Arbeitnehmer nicht nur vor einer zu weitgehenden Kontrolle und Ausforschung seiner Persönlichkeit, sondern es umfasst ebenfalls den Schutz vor der Offenlegung personenbezogener Daten.

Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 5. Juli 2022 – 6 Sa 54/22

NICHT-EINLADUNG EINES SCHWERBEHINDERTEN

Einer schwerbehinderten Bewerberin, der die fachliche Eignung für eine von einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle nicht evident fehlt, ist in der Regel eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz zu zahlen, wenn sie nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden ist.

Verwaltungsgericht Mainz,
Urteil vom 28. Januar 2022 – 4 K 1036/20.MZ