

Bundeshaushalt: DGB fordert Sonderfonds Infrastruktur und Reform der Schuldenbremse

Ein Urteil mit weitreichenden Folgen: Die im Coronajahr 2021 nicht verwendeten und von der Bundesregierung eingeplanten 60 Milliarden Euro dürfen nicht für dringend benötigte Zukunftsinvestitionen im Rahmen des „Klima- und Transformationsfonds“ (KTF) genutzt werden. Das hat das Bundesverfassungsgericht Mitte November entschieden. Damit zukunftsweisende Vorhaben trotzdem finanziert werden können, schlägt der DGB einen Sonderfonds Infrastruktur vor.

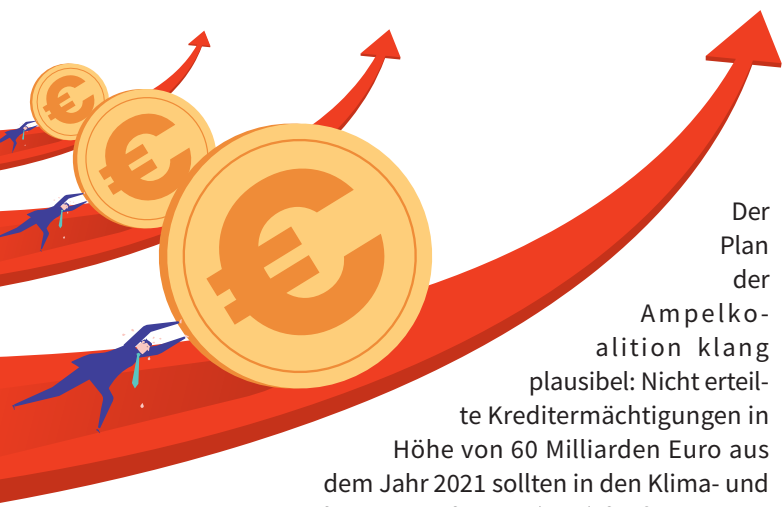


Illustration: © istock/wenjijin chen

Der Plan der Ampelkoalition klang plausibel: Nicht erteilte Kreditermächtigungen in Höhe von 60 Milliarden Euro aus dem Jahr 2021 sollten in den Klima- und Transformationsfonds“ (KTF) fließen. Damit wollte die Bundesregierung das Land modernisieren und zum Beispiel neue Chipfabriken, Wärmepumpen in privaten Kellerräumen, Zuschüsse für energieintensive Unternehmen oder das Umrüsten von Kohlekraftwerken zu wasserstofffähigen Gaskraftwerken finanzieren. Stattdessen sind nun auch der Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF) und andere mit Notkrediten gespeiste Sondervermögen bei Bund und Ländern in Gefahr. Das von SPD, Grünen und FDP im Koalitionsvertrag ausgerufenen „Jahrzehnt der Zukunftsinvestitionen“ droht am strengen Richterspruch aus Karlsruhe zu scheitern.

Damit zentrale Zukunftsvorhaben trotzdem finanziert werden können, schlägt der DGB einen Sonderfonds Infrastruktur vor. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi erklärt: „Das Sondervermögen dürfte ausschließlich für große öffentliche Investitionen in die Infrastruktur verwendet werden.“ Dazu gehören

konkret etwa der Ausbau von Netzinfrastruktur für Wasserstoff und Ladeinfrastruktur für die E-Mobilität, der Ausbau der Energienetze und Reservekraftwerke oder auch Investitionen in die Bildungsinfrastruktur. Es gehe dabei nicht um die Sanierung von bestehenden Autobahnen, sondern zum Beispiel um neue Wasser- oder Schienenwege. Fahimi betont: „Dieser Investitionsbedarf ist wegen vergangener Krisen und bestehender Jahrhundertaufgaben nicht aus dem Kernhaushalt zu stemmen. Sie sind aber notwendig, um den deutschen Wohlstand zu sichern.“

Der DGB und der BDI hatten bereits 2019 für die traditionelle Infrastruktur ein Volumen von 460 Milliarden Euro über zehn Jahre gefordert, basierend auf den Forschungen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung sowie des Instituts der deutschen Wirtschaft. Auf Basis dieser Forschungen könnte nun der Bedarf aktualisiert werden. Die DGB-Vorsitzende mahnt: „Der Umbau unserer Wirtschaft und Gesellschaft hin zu Klimaneutralität ist die Jahrhundertaufgabe.“ Der DGB fordert zudem, die Schuldenbremse zu reformieren. Dafür ist eine Grundgesetzänderung nötig, bei der auch die Opposition in der Pflicht steht. Doch die konservativen Parteivorsitzenden Friedrich Merz (CDU) und Markus Söder (CSU) mauern. Fahimi ist optimistisch: „Ich glaube an die Vernunft. Jetzt sind alle verantwortungsbewussten Demokraten gefragt.“

MEHR ZUM THEMA:

Beitrag zur Reform der Schuldenbremse von Achim Truger, Ökonom und Wirtschaftsweiser
<https://www.dgb.de/-/U1N>

Jobs retten, Zukunft sichern, Klimaschutz leben: mit Betriebsrat gewinnen alle

Auch wenn die Lage aussichtslos scheint, zeigen Betriebsrät*innen und Gewerkschaften, was in ihnen steckt. Dank ihrer Kreativität, Beharrlichkeit und Weitsicht erhalten Beschäftigte sichere Perspektiven. So wird Zukunft gemacht. Beim Deutschen Betriebsräte-Preis wurden jetzt herausragende Erfolge ausgezeichnet.



Foto: © Dirk Baumbach, Köln

Der Betriebsräte-Preis in Gold 2023 ging an den Betriebsrat der Heilbronner Niederlassung von Knorr.

Traditions-Fabrik schließen? Nicht mit uns!

Einfach aufgeben, nur weil dem Mutterkonzern die Kostenstrukturen eines Standorts nicht gefallen? Das kam für die rund 650 Mitarbeiter*innen von Knorr in Heilbronn nicht in Frage. Unilever wollte den Standort 2019 schließen – eine traditionsreiche Fabrik, in der Knorr vor über 180 Jahren gegründet wurde. Zunächst initiierte der Betriebsrat eine Welle des Protestes. Aber nur Widerstand würde nicht reichen, das war klar. Er erarbeitete deshalb ein Alternativkonzept mit externen Sachverständigen. „Wir haben uns die Frage gestellt: Wenn der Standort uns gehören würde, welches Produktportfolio wäre notwendig? Wie müssten die Strukturen aussehen?“, sagt Betriebsratsvorsitzender Thilo Fischer.

Dieser Gedanke wurde radikal durchdacht. „Neben der Arbeitsorganisation wurden auch Arbeitsabläufe digitalisiert und umstrukturiert – unter Einbindung von Mitarbeitenden und

Führungskräften. Jeder Stein wurde quasi umgedreht, um zu analysieren: Was geht besser?“, berichtet Fischer. Allerdings traf das auch Arbeitsplätze. Also schloss der Betriebsrat Kündigungen aus – und entwickelte stattdessen hoch attraktive Freiwilligenprogramme mit. Um Kosten zu senken, wurden manche Produktionslinien abgegeben und weniger kostenintensive Produkte integriert. Und es entstand ein neuer Entgelt- und Zukunfts-Tarifvertrag: „Früher wurde arbeitsplatzbezogen eingruppiert. Jetzt ist das Entgelt von der Qualifizierung und der Funktion abhängig. Dabei war von Anfang an klar: Bestehende Bezüge werden nicht angetastet.“ Für dieses komplexe Konzept arbeiteten alle zusammen: Beschäftigte, Vorgesetzte, Technikexperten und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). „Es waren alle dabei. Voraussetzung dafür ist ein Umgang der Betriebsparteien auf Augenhöhe und ein Schulterchluss vor Ort. Da geht es um Vertrauen und um Respekt“, sagt Fischer. „Wir wollen alle Wertschöpfung beim Unternehmen, aber davon müssen auch die Beschäftigten profitieren“. Der Vorschlag überzeugte Unilever – die Schließung war abgewendet und der Standort ist bis 2030 gesichert. Ausruhen will sich aber keiner bis dahin. „Wir haben gezeigt: Mitbestimmung ist ein Wettbewerbsvorteil. Nun müssen wir bis 2030 die Wettbewerbsfähigkeit ausbauen. Dafür benötigen wir Investitionen“, fordert Fischer. Dafür gab es nun den Betriebsräte-Preis in Gold 2023.

AUF EINEN BLICK:

Der Deutsche Betriebsräte-Preis

Der Deutsche Betriebsräte-Preis ist eine Initiative der Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb des Bund-Verlags. Der DGB ist Kooperationspartner des Deutschen Betriebsräte-Preises.

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

Alle Infos gibt es hier: www.dbrp.de



Der Betriebsräte-Preis in Silber 2023 ging an den Betriebsrat der Niederlassung der ZF Friedrichshafen in Ahrweiler.

Nach der Umweltkatastrophe: Rettung aus dem Nichts

Es ist so schon kaum vorstellbar, das Unglück in Ahrweiler 2021. Als aus der gemächlichen Ahr ein reißender Fluss wurde, der alles mitriss. Innerhalb von Stunden verloren viele Anwohner*innen alles und manche ihr Leben. Mittendrin – der Arbeitsplatz von rund 280 Menschen, die Niederlassung der ZF Friedrichshafen, einer der größten Arbeitgeber vor Ort. In der Halle produzierten die Beschäftigten elektronische Ventile für Stoßdämpfer. Und nach dieser Nacht: nichts mehr. „Uns war klar: Wir haben viel verloren“, sagt Betriebsrat Rainer Stenz. „Aber hast du keine Arbeit, wird es noch schlimmer. Wir haben dann erst mal geschaut: Was kann man noch retten?“ Also packten alle mit an, die konnten, Schlamm und kaputte Anlagen wegzuräumen. „Man ist arbeiten gegangen, dann hat man bis nachts zuhause weitergemacht und dann geschlafen. Duschen ging nicht, nur Handwäsche.“

Und es kam noch schlimmer: ZF, ohnehin nie ein großer Fan des relativ kleinen Standorts, belohnte die Kolleg*innen nicht für ihr Engagement, sondern verkündete, dass man den Standort schließen wolle – wegen zukünftiger Hochwassergefahr. Aber da hatte der Konzern sich gründlich verrechnet: Der ganze Ort stand dagegen auf. „Die Solidarität im Ort war hoch, jeder kannte ja jemanden, der hier arbeitet“, erzählt Stenz. Auf allen Ebenen wurde gekämpft, mit dem Gesamtbetriebsrat, mit der Politik, und natürlich gemeinsam mit der IG Metall. „Die hat uns sehr geholfen“. Der Wucht der Emotionen und Argumente hielt ZF nicht stand – es wurde ein neuer Standort gefunden, 30 Kilometer weiter, im Brohltal. 2026 soll das neue Werk eröffnen, hochmodern ausgestattet. „Der Vertrag ist hieb- und stichfest. Weil da steht: Die Beschäftigungssicherung bleibt, bis das neue Werk steht. Das heißt, wenn sie nicht bauen, gilt der Vertrag weiter“, sagt Stenz. Der erfolgreiche Widerstand hat nun dem Betriebsrat und seiner Belegschaft den Betriebsräte-Preis 2023 in Silber eingebracht.

In Richtung Zukunft: zum grünen Kali-Bergwerk

Betriebsräte sind meist Gremien, die den Kompromiss suchen. Aber manchmal sind sie mutiger, als sich ein Unternehmen das je vorstellen kann – und drehen das ganz große Rad. Wie an den drei hessisch-thüringischen Standorten von K+S, Kali und Salz, dem Verbundwerk Werra. Es ist eines der größten Bergwerke weltweit. Hier wird Kali gewonnen, ein Stoff, der für Chemie und Pharmazie sehr wichtig ist. 4.500 Beschäftigte hat das Verbundwerk. Anfang 2021 wollte K+S hier – wieder einmal – restrukturieren. Aber dem Betriebsrat ging das nicht weit genug – er wollte eine echte Transformation. „Uns war klar: Das reicht nicht“, sagt Betriebsratsvorsitzender Andre Braun.

Ihr Vorstoß: nicht nur die Schließung des Werks verhindern und Arbeitsplätze sichern, sondern auch die ökologischen Probleme mindern, die der Abbau mit sich bringt. Riesige Abraumbalden, hohe CO₂-Emissionen und salzige Abwässer. „Rohstoffgewinnung ist in Deutschland ohnehin schwierig, aber sie wird immer schwieriger, auch durch die ökologischen Auflagen“, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Stefan Böck. Also sammelten sie bei den Beschäftigten Ideen, erstellten ein komplexes Konzept und brachten das erfolgreich in das Unternehmen ein. Vorteil sei gewesen, dass es bereits eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Arbeitsdirektor und dem Vorstandsvorsitzenden gab. „Wir waren auch auf strategischer Ebene eingebunden und konnten Entscheidungen mitbestimmen – auf Augenhöhe“ berichtet Böck. Wichtig außerdem: „Das Bollwerk IG BCE – ohne die Gewerkschaft hätten wir uns nie so einbringen können.“



Der Betriebsräte-Preis in Bronze ging an den Betriebsrat des Verbundwerks Werra der K+S (Kali und Salz).

Am Ende stand das Transformationsprojekt Werra 2060: Standortsicherheit und Beschäftigungssicherung, Senkung der Aufhaltung um 90 Prozent, nur noch die Hälfte der Prozessabwasser sowie der CO₂-Emissionen. „Das sind zentrale Bestandteile auf dem Weg zum Grünen Kali“, sagt Böck. Und weltweit einzigartig. Für dieses Engagement erhielten die Kolleg*innen den Betriebsräte-Preis in Bronze. ▀

Keine Partei für Arbeitnehmer*innen: Warum die AfD keine Alternative für Beschäftigte ist

Eine Partei der „kleinen Leute“ will die AfD sein, gar eine „Arbeiterpartei“. Doch sie vertritt in vielen Politikbereichen nicht die Interessen der Beschäftigten – oder hat schlicht keine Konzepte und Lösungen für sie. Das lässt sich an der konkreten Politik der Partei nachweisen, die sie in den Parlamenten vertritt. Ein Beitrag von DGB-Bundesvorstandsmitglied Anja Piel.

Grundlegende Interessen der Beschäftigten werden von der AfD nicht vertreten. Gute Löhne, sichere Arbeit, bezahlbare Wohnungen und gute Bildung für alle – das sind zentrale Punkte für ein sicheres und planbares Leben. Ein finanziell gut aufgestellter Sozialstaat und Gewerkschaften, die die Interessen der Beschäftigten durchsetzen, sind Voraussetzungen, um diese Dinge zu erreichen. Die Politik der selbsternannten „Alternative“ weist bei fast allen diesen Punkten Leerstellen auf. Ob Lohnsteigerungen, Tarifbindung, soziale Sicherheit oder Arbeitnehmer*innenrechte – die AfD bietet hier keine Lösungen an. Im Gegenteil, sie vertritt in arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Belangen eine neoliberale Politik, die weniger Fairness auf dem Arbeitsmarkt und weniger soziale Absicherung für Beschäftigte bedeutet.

Der Grund für diese klare reaktionäre Haltung der AfD zu sozialen Fragen ist, dass sie von Beginn an eine Partei des gut-situierten Bürgertums war. Als „Professorenpartei“ gegründet, wollte sie zunächst vor allem den neoliberalen Wirtschaftskurs Deutschlands in der Eurokrise stützen. Diese neoliberalen Ursprünge und Ansätze zeigen sich weiterhin in der Politik der AfD.

Beschäftigte können von der „Alternative“ keine Verbesserungen erwarten

Dem ohnehin zu geringen Anstieg beim Mindestlohn hat die AfD im Bundestag nicht zugestimmt, weil „die politische Anhebung des Mindestlohns den Markt außer Kraft setze“ (Beschlussbegründung des Bundestages). Auch die Ausweitung des Streikrechts, z. B. beim Billigflieger Ryanair, wurde von ihr bei der Abstimmung zu einem Antrag der Linksfraktion im Bundestag abgelehnt. Einer stärkeren Tarifbindung stellt sie sich in den Weg: Im Landtag Baden-Württemberg hat die AfD einen Gesetzentwurf eingebracht, um das Landestariftreuegesetz abzuschaffen. Damit wollte sie die Pflicht, öffentliche Aufträge an tarifgebundene Unternehmen zu vergeben, wieder aufheben.

Als im Bundestag während der Corona-Pandemie über eine Sonderprämie für Beschäftigte in sogenannten systemrelevanten Berufen gesprochen wurde, war es die AfD, die das ablehnte. Die Begründung: Es sei unklar, wie das finanziert werden solle. Hier wird deutlich, dass die AfD nicht bereit war, den großen Einsatz von Verkäufer*innen, Pflegepersonal oder Erzieher*innen während der Pandemie zu würdigen. Als weitere Fraktion stimmte die FDP gegen die Corona-Prämie – mit ihr teilt die AfD die neoliberale Grundhaltung.

Soziale Gerechtigkeit? Gibt es nicht mit dieser Partei

Ganz anders agiert die AfD, wenn es um eine Besteuerung von Spitzenverdiener*innen und sehr großen Vermögen geht. Hier stimmen die AfD-Parlamentarier*innen für Steuerentlastungen und gegen jeden Vorstoß, Reichtum stärker zu besteuern. Den Staat und damit auch die sozialen Sicherungssysteme will die AfD finanziell an die kurze Leine nehmen: Die sogenannte Schuldenbremse, die in Wahrheit eine Bremse für Zukunftsinvestitionen ist, wird von niemandem im Bundestag so vehement verteidigt wie von der AfD. Auch bei der Frage nach bezahlbarem Wohnen steht die Partei klar aufseiten der großen Wohnungskonzerne: Jeder Vorschlag zu einer möglichen Mietpreisbremse wurde von ihr im Bundestag abgelehnt.

»Die „Alternative“ vertritt in arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Belangen eine neoliberale Politik, die weniger Fairness auf dem Arbeitsmarkt und weniger soziale Absicherung für Beschäftigte bedeutet.«

Die AfD will darüber hinaus die Organisationsmacht der Beschäftigten schwächen. Die Gewerkschaften gehören zu ihren zentralen Feindbildern, die sie am liebsten aus den Betrieben verbannen möchten. Im Bundestag lehnt sie alle Initiativen ab, mit denen die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erleichtert werden könnte. Mehr noch: Ihr arbeitsmarktpolitischer Sprecher nutzte eine entsprechende Debatte, um den Gewerkschaften den Kampf anzusagen. Er stellte die Stellung der Gewerkschaften im Tarifvertragsgesetz offen in Frage. (Deutscher Bundestag, 19. Wahlperiode, Protokoll 224. Sitzung, S. 28525). Die AfD will die Gewerkschaften aus den Betrieben drängen, was zur Folge hätte, dass es keine starken Arbeitnehmervertreter*innen und flächendeckenden tarifvertraglichen Standards mehr gäbe.

Eigene Wähler*innen als Leidtragende

Der Ökonom und Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Marcel Fratzscher kommt in einer Studie des DIW zu der Schlussfolgerung: „Die Hauptleidtragenden der AfD-Politik wären ihre eigenen Wähler*innen“. Denn programmatisch und vor allem in ihrer Praxis in den Parlamenten steht die AfD für eine Umverteilung von unten nach oben. Sie macht eine Politik im Interesse der Reichen: Sie lehnt die Vermögenssteuer für Multimillionäre ab, will die Erbschaftssteuer auf riesige Vermögen gänzlich abschaffen und trat im Bundestag für die Abschaffung des Solidaritätszuschlags für die verbliebenen reichsten zehn Prozent der Bevölkerung ein. Um die daraus entstehende Finanzlücke des Staates zu schließen, schlug die Fraktionsvorsitzende in der Bundestags-Debatte vor, zu sparen – in den Bereichen Arbeit und Soziales.

»Die Gewerkschaften und eine vielfältige, starke Arbeitnehmerschaft gehören zu den zentralen Feindbildern der AfD. Diese Partei hat keinen Plan für eine gute und gerechte Zukunft.«

Zurück zum Kern der AfD: Sie schürt nicht nur Angst und Hass, sondern sucht für gesellschaftliche und soziale Missstände stets Sündenböcke. So richtete sie sich in ihrer Anfangsphase während der Eurokrise gegen die angeblich „faulen Griechen“ beziehungsweise „faulen Südeuropäer“. Diese Logik wurde später zu einem Markenkern der Partei. Sozialpolitische Fra-

Studie: Das AfD-Paradox – die Hauptleidtragenden der AfD-Politik wären ihre eigenen Wähler*innen

Im Sommer surfte die AfD auf einer Umfragewelle. Die Werte der Partei in den „Sonntagsfragen“ der Institute – also die Frage, welche Partei jemand wählen würde, wenn am nächsten Sonntag Bundestagswahl wäre – erreichten Werte von 20 Prozent und mehr. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat daraufhin in einer Kurzstudie untersucht, was die Ziele der AfD für ihre potentiellen Wähler*innen bedeuten. Das Ergebnis: „Dabei tritt ein bemerkenswertes Paradox auf: Menschen, die die AfD unterstützen, würden am stärksten unter der AfD-Politik leiden.“ Die Forscher*innen führen dies auf eine falsche Selbsteinschätzung der Wähler*innen und eine Fehleinschätzung der gesellschaftlichen Realitäten zurück.

gen und das Thema der gerechten Verteilung von Vermögen und von finanziellen Lasten im Land werden von der AfD nicht als eine Frage von Kapital und Arbeit, sondern von „Wir gegen die“ gesehen. In der aktuellen völkisch-nationalen Perspektive hat die AfD wieder einen zentralen Schuldigen ausgemacht: die Geflüchteten. Ob Schule, Arbeit, Wohnen, Gesundheit – an allen Problemen sind laut der AfD Geflüchtete und Schutzsuchende Schuld. Eine derart eindimensionale Politik trägt nicht zur Lösung realer Probleme in Gesellschaft und Arbeitswelt bei.

Vielfalt und Empowerment sind der völkisch-nationalen, neoliberalen AfD zuwider. Die DGB-Gewerkschaften, wo Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, verschiedenen Identitäten und Einstellungen für ihre gemeinsamen Interessen streiten und eine vielfältige, starke Arbeitnehmerschaft bilden, gehören deshalb zu ihren zentralen Feindbildern. Diese AfD hat keinen Plan für eine gute und gerechte Zukunft. ▀



Anja Piel ist seit 2020 Mitglied des DGB-Bundesvorstands. Dort ist sie unter anderem verantwortlich für die Themen Arbeitsmarktpolitik, Sozialpolitik, Recht und Vielfalt, Demokratie, Migrations- und Antirassismuspolitik. Während ihrer Ausbildung zur Industriekauffrau wurde sie Mitglied in der

IG Chemie Papier und Keramik und ist seit 2014 ver.di-Mitglied. Piel war bis 2020 Fraktionsvorsitzende der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Niedersächsischen Landtag.

Foto: © DGB/Joanna Kosowska

IMPRESSUM:

Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund, Anschrift: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick, Keithstraße 1, 10787 Berlin, Telefon: 030 / 240 60-615, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Katrin Münch-Nebel **Redaktion** Dr. Lena Clausen, Sebastian Henneke **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma, Maïke Rademaker **Layout** 313.de **Druck** und Vertrieb DCM Druck Center Mecklenheim 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**

JOBCENTER MUSS BEI MARKTENGEM WOHNRAUM DRAUFZAHLEN

Das Jobcenter muss bei besonders schwer verfügbaren, behindertengerechten Wohnungen auch Kosten oberhalb der Angemessenheitsgrenze übernehmen.

Der Fall: Eine alleinstehende Frau hat fünf Kinder im Alter von 9 bis 22 Jahren. Der älteste Sohn ist schwerbehindert und auf einen Rollstuhl angewiesen. Bisher lebt die Familie in einer 83 qm großen

Vier-Zimmer-Wohnung im 1. Obergeschoss eines Mehrfamilienhauses.

Um die Wohnung zu verlassen, muss der Sohn durch das Treppenhaus getragen werden. Nach langer Suche fand die Familie schließlich eine barrierefreie Wohnung in passender Größe. Das Jobcenter lehnte eine Zusicherung der Mietübernahme jedoch ab, da die Miete auch nach einem Preisnach-

lass (1.425,60 €) immer noch über der Angemessenheitsgrenze (1.353,00 €) lag. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landessozialgericht: Das Jobcenter ist zur Erteilung der Zusicherung verpflichtet. Die höheren Kosten sind aufgrund der familiären Besonderheiten nicht unangemessen. Der Zugang zum Wohnungsmarkt ist für Menschen mit Behinderung ohnehin erschwert. Hinzu kommt das geringe Angebot für größere Personenzahlen. Die Chancen einer sechsköpfigen Familie, künftig eine andere rollstuhlgerechte Wohnung zu finden, sind damit sehr gering. **Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 13. Oktober 2023 - L 13 AS 185/23 B ER**

DIE SPORTVERLETZUNG EINES SCHÜLERS IM VEREIN IST KEIN SCHULUNFALL

Ein Internatsschüler, der sich bei einem Sportunfall im Eishockeyverein verletzt, steht auch dann nicht unter dem Schutz der Schülerunfallversicherung, wenn das Internat mit dem Verein kooperiert, aber das Training nicht zum Schulbetrieb gehört. **Landessozialgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 23. Februar 2023 - L 10 U 2662/21**

PROFIFUSSBALLER: MENISKUSSCHADEN ALS BERUFSKRANKHEIT

Ein Profifußballer, der im Rahmen seiner Karriere einen Meniskusschaden erleidet, hat in der Regel einen Anspruch auf Leistungen durch die gesetzliche Unfallversicherung. **Landessozialgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22. Mai 2023 - L 2 U 78/21**

KRANKENVERSICHERUNG: KEINE KOSTENÜBERNAHME BEI GESCHLECHTSANGLEICHUNG

Der Anspruch auf Kostenübernahme für eine geschlechtsangleichende Operation (hier Brustentfernung) von Versicherten,

die ihr Geschlecht weder als weiblich noch als männlich empfinden (non-binäres Geschlecht), setzt eine Empfehlung durch den Gemeinsamen Bundesausschuss voraus. An dieser fehlt es bislang. **Bundessozialgericht, Urteil vom 19. Oktober 2023 - B 1 KR 16/22 R**

STERBEGELDVERSICHERUNG: BEITRÄGE SIND ABZUZIEHEN

Bei der Berechnung von Sozialhilfe sind die Beiträge für eine Sterbegeldversicherung vom Einkommen abzuziehen.

Der Fall: Die 1940 geborene Rentnerin hatte eine Sterbegeldversicherung abgeschlossen. Hierfür zahlte sie monatlich 53,68 Euro ein. Im Sterbefall sollte ihre Tochter widerruflich das Sterbegeld mit einer Versicherungssumme von 4.000 Euro erhalten, damit diese die Bestattungskosten tragen könnte. Als die Frau ergänzend zur Altersrente Leistungen zur Hilfe zum Lebensunterhalt beantragte, wollte sie die Beträge zur Sterbegeldversicherung von ihrem Einkommen abziehen. Dies wurde vom Sozialamt abgelehnt. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Bundessozialgericht: Obgleich die Sozialhilfe grundsätzlich nur zum Bestreiten des aktuellen Lebensunterhalts und nicht zum Aufbau eines Vermögens eingesetzt werden soll, wird dies nach dem Willen des Gesetzgebers durch die Berücksichtigung einer Sterbegeldversicherung bei Leistungen der Sozialhilfe ermöglicht. Erforderlich ist, dass durch eine verbindliche Vereinbarung sichergestellt wird, dass die Versicherungssumme für den Bestattungsfall aufgewendet wird. Hierfür ist es ausreichend, wenn ein bestattungskostenpflichtiger Erbe bezugsberechtigt ist. Die Versicherungssumme ist zumindest dann angemessen, wenn die Kosten für eine angemessene Bestattung und eine angemessene Grabpflege nicht überschritten werden. **Bundessozialgericht, Urteil vom 20. September 2023 - B 8 SO 22/22 RE**

ARBEIT AUF ABRUF: DAUER DER WÖCHENTLICHEN ARBEITSZEIT

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf), müssen sie nach dem Gesetz im Arbeitsvertrag eine bestimmte Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit festlegen. Unterlassen sie das, gilt grundsätzlich nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz eine Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich als vereinbart. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Oktober 2023 - 5 AZR 22/23**

FEUERWEHR: HEPATITIS B ALS BERUFSKRANKHEIT

Die Hepatitis B-Erkrankung eines Feuerwehrmanns kann als Berufskrankheit anerkannt werden. Das gilt vor allem, wenn der Feuerwehrmann bei seiner Tätigkeit Infektionsgefahren ausgesetzt war, weil er dabei unvermeidbar Kontakt mit Blut und sonstigen Körperflüssigkeiten, insbesondere Schweiß, Erbrochenem und Tränenflüssigkeit, hatte. **Bundessozialgericht, Urteil vom 22. Juni 2023 - B 2 U 9/21 R**



Das Gewerkschaftsjahr

2024

6. März	Equal Pay Day www.frauen.dgb.de
8. März	Internationaler Frauentag
9. April	75 Jahre Tarifvertragsgesetz: Die Rahmendaten für das Tarifsystem und Tarifverhandlungen wurden festgelegt (1949).
28. April	Workers' Memorial Day
1. Mai	Tag der Arbeit zentrale DGB-Kundgebung in Hannover www.dgb.de/erstermai
3. Mai – Mitte Juni	Ruhrfestspiele Recklinghausen 2024 www.ruhrfestspiele.de
8. Mai	Tag der Befreiung Deutschlands von der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft
26. Mai	Kommunalwahlen in Thüringen
9. Juni	Wahl zum Europäischen Parlament www.dgb.de/europawahl
9. Juni	Kommunalwahlen in Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen und Sachsen-Anhalt
1. September	Antikriegstag www.dgb.de/antikriegstag
1. September	Landtagswahlen in Sachsen und Thüringen
22. September	Landtagswahl in Brandenburg
3. Oktober	Tag der Deutschen Einheit
7. Oktober	Welttag für menschenwürdige Arbeit
13. Oktober	75 Jahre Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Gründung 1949 in München
5.–7. November	Deutscher BetriebsräteTag mit Verleihung des Deutschen Betriebsräte-Preises, Bonn
6.–7. November	Schöneberger Forum von DGB und DGB-Bildungswerk mit Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises, Berlin
9. November	Gedenken an die Novemberrevolution 1918, die Reichspogromnacht 1938 und den Fall der Berliner Mauer 1989
25. November	Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen



Nachlässige Arbeitgeber

Anteil der Befragten, für deren Tätigkeit in den vergangenen zwei Jahren eine vollständige Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde (Branche/Prozent)

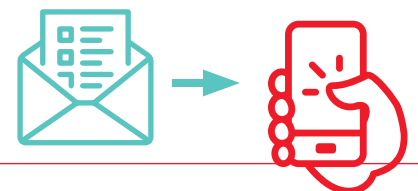
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	30
Ver- und Entsorgung	30
Maschinen- und Fahrzeugbau	27
Metallerzeugung und -bearbeitung	25
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	25
Baugewerbe	24
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	23
Information und Kommunikation	22
Sozialwesen	16
Gesundheitswesen	15
12	Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz
12	Verkehr und Lagerei
10	Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
90	Erziehung und Unterricht

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2023

einblick newsletter als E-Mail

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

dgb.de/einblick/einblicknewsletter



MEHR ZUM THEMA:

DGB-Index Gute Arbeit: Arbeits- und Gesundheitsschutz im Fokus
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/>

DGB-Index Gute Arbeit 2023: Prävention stärken, Gesundheit schützen

Körperlich schwere Arbeit, Lärm, Zeitdruck oder Konflikte mit Kund*innen oder Klient*innen sind vier zentrale Belastungen, die viele Beschäftigte täglich erleben. Laut dem aktuellen DGB-Index Gute Arbeit berichten 31 Prozent der mehr als 6.000 Befragten, dass sie regelmäßig mit allen vier Belastungsarten konfrontiert sind. Lediglich drei Prozent sind keiner dieser Belastungen ausgesetzt. Arbeitgeber ignorieren den negativen Einfluss, den diese vier Faktoren auf die Gesundheit ihrer Beschäftigten haben. Dramatisch ist: Je mehr Belastungsarten die Beschäftigten ausgesetzt sind, um so negativer schätzen sie ihre Chancen ein, gesund bis zur Rente durchzuhalten. Viele der stark beanspruchten Arbeitnehmer*innen empfinden ihren Gesundheitszustand als schlecht. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi betont: „Arbeits- und Gesundheitsschutz ist kein ‚nice-to-have‘, sondern ein unveräußerliches Grundrecht.“ Zu oft würden körperliche und psychische Belastungen bei der Arbeit nicht ernst genommen. „Erkrankungen, Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentung sind die vermeidbaren Folgen“, so Fahimi.

Seit Jahren ist bekannt, dass in vielen Unternehmen die Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz viel zu kurz kommen. Von den

Beschäftigten, die schwer körperlich arbeiten, berichtet lediglich jede*r Vierte von wirksamer betrieblicher Verhältnisprävention. Der Anteil derjenigen, die etwa durch freiwillige betriebliche Schulungsangebote (Verhaltensprävention) ihre Belastungssituation verbessern konnten, liegt mit sechs Prozent noch deutlich darunter. Ein Drittel der Befragten gibt an, dass ihr Arbeitgeber Schulungen wie etwa Rückenschulen, Sportkurse oder andere bewegungsfördernde Angebote macht. Den Nutzen solcher Maßnahmen schätzt eine Mehrheit als gering ein. Ähnlich sieht das Ergebnis für die anderen Belastungsarten aus.

Auch die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung wird längst nicht in allen Betrieben durchgeführt. Lediglich 18 Prozent der Beschäftigten geben an, dass in den vergangenen zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, in der auch psychische Belastungen berücksichtigt wurden. Dabei zeigt der DGB-Index, wie wichtig diese Analysen sind: Bei allen vier abgefragten Belastungsarten sind sowohl die verhältnispräventiven Maßnahmen als auch das Angebot freiwilliger Kurse und Schulungen (bzw. von Gehörschutzmitteln) deutlich häufiger, wenn eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde.