

Start der Bundesregierung: Zeit für Taten statt Worte!

Die neue Bundesregierung startet in ihre ersten 100 Tage – und die Herausforderungen könnten kaum größer sein. Die Erwartungen der Beschäftigten sind klar: konkrete Maßnahmen, die den Alltag spürbar verbessern. Bundestariftreuegesetz, bezahlbare Energiepreise und eine stabile Rente – das sind die zentralen Baustellen, die die Politik jetzt umsetzen muss.

Tariftreue: Ein starkes Signal für Gerechtigkeit

„Ich erwarte, dass Firmen, die öffentliche Aufträge ausführen, Tarifverträge anwenden“, bringt es Adrian Dubno auf den Punkt. Der Gewerkschaftssekretär der IG Metall unterstützt die Kolleg*innen bei der Actemium Mechatronic, die seit über zwei Jahren für einen Tarifvertrag kämpfen. „Die Kolleg*innen warten die Geldzählmaschinen bei den Bundesbanken“, erzählt Dubno. Es ist ein kleiner Betrieb mit rund 55 Beschäftigten im ganzen Bundesgebiet, gehört aber zum größeren Vinci-Konzern. Derzeit befinden sich der Betriebsrat und der Arbeitgeber in einer Mediation. Bisher hat Actemium eine „Gesamtzusage“ angeboten. „Wir wollen unbedingt einen Tarifvertrag“, bekräftigt Dubno.

Mit einem Bundestariftreuegesetz kann die Bundesregierung ein klares Zeichen setzen: Öffentliche Aufträge dürften dann nur an Unternehmen gehen, die Tarifverträge einhalten. Das stärkt nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Wirtschaft, weil Dumping-Bedingungen dann keine Vorteile mehr bringen. Ein fertiger Gesetzentwurf liegt bereits vor – die Regierung muss ihn jetzt nur noch auf den Weg bringen.

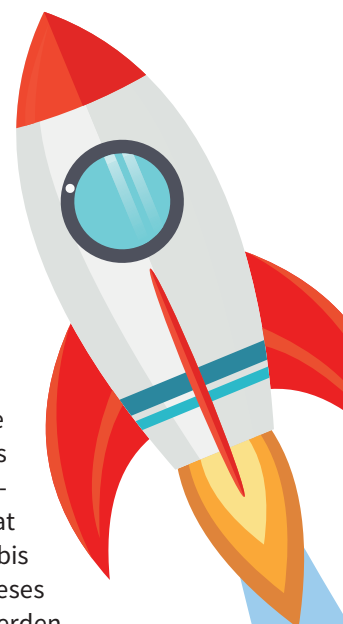
Energiepreise: Entlastung für Haushalte und Betriebe

Die explodierenden Energiepreise belasten Millionen Menschen und gefährden Arbeitsplätze. Der DGB fordert eine sofortige Senkung der Stromsteuer und eine Deckelung der Netzentgelte. Damit könnten Haushalte und Unternehmen schnell entlastet werden. Gleichzeitig müssen Fördermittel für Betriebe an klare Bedingungen geknüpft werden: Standort- und Beschäftigungssicherung müssen an erster Stelle stehen.

„Uns läuft die Zeit davon!“, erzählt Wolfgang Kleber, Betriebsratsvorsitzender bei ArcelorMittal in Duisburg. Der Konzern will für das Stahlwerk in Duisburg eigentlich einen CO₂-armen Elektrolichtbogenofen anschaffen, um ab 2028 aus Schrott und Eisenschwamm Stahl herzustellen. Doch die eing geplante Förderung brach weg, weil zunächst noch circa 20 Prozent Gas – ein fossiler Brennstoff – benötigt wird, bis Wasserstoff kostengünstiger zur Verfügung steht. „Wir wollen ja CO₂-frei produzieren, es müsste aber mehr Zeit dafür geben. Momentan ist das von den Kosten her noch nicht realistisch machbar“, so Kleber. „So schnell wie möglich“ hofft er jetzt auf eine Senkung der Netzentgelte und auch der Energiepreise. „Die Politik muss hier schnell eine Antwort geben. Sonst haben deutsche Unternehmen bei internationalen Aufträgen weiterhin Nachteile.“

Rente: Sicherheit für die Zukunft

Für die Beschäftigten gehört eine sichere Rente zu den wichtigsten Zeichen eines handlungsfähigen Staats und der sozialen Sicherung. Die Bundesregierung hat sich darauf geeinigt, das Rentenniveau bis 2031 bei 48 Prozent zu garantieren. Dieses Signal muss jetzt schnell umgesetzt werden. Die Stabilisierung des Rentenniveaus ist ein Versprechen, das eingehalten werden muss. So sieht es auch Karl-Heinz Böke, Betriebsrat bei der Rubin Mühle GmbH. „Mich bewegt die Zukunft der sozialen Sicherheit in unserem Land“, erzählt Karl-Heinz Böke, der selbst in drei Jahren in Rente gehen wird. Er ist freigestellter ▶



Betriebsrat bei der Rubin Mühle GmbH und sitzt dem ersten Betriebsrat in dem Unternehmen vor, das es immerhin seit 14 Generationen gibt. Böke arbeitet seit 43 Jahren und weiß, dass er mit seiner Rente später gut auskommen wird. „Aber richtig Sorgen mache ich mir, wenn ich auf die nachfolgenden Jahrgänge blicke. Vielen ist nicht bewusst, wie es um die Zukunft der Rente bestellt ist. Ich finde, dass die Politik die gesetzliche Rente unbedingt stärken muss“, so Böke.

Die ersten 100 Tage sind entscheidend, um den Kurs zu setzen. Gute Arbeit, bezahlbare Energie und eine stabile Rente dürfen nicht auf die lange Bank geschoben werden. Die neue Regierung hat die Chance, mit mutigen Entscheidungen zu zeigen, dass sie die Herausforderungen unserer Zeit anpackt – für eine gerechte und zukunftsfähige Arbeitswelt. 

Die Interessen der Beschäftigten vertreten: Der DGB im konstruktiven Dialog mit der Politik, um starke Arbeitnehmerrechte und soziale Gerechtigkeit zu sichern. Hier im Gespräch mit Bundeskanzler Merz beim DGB-Maiempfang in Berlin.

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall; Bundeskanzler Friedrich Merz; Yasmin Fahimi, DGB-Vorsitzende; Maïke Finnen, GEW-Vorsitzende; Michael Vassiliadis, IG BCE-Vorsitzender (v.l.n.r.)



Foto: © Gordon Welters

DGB-Index Gute Arbeit: Führungskultur zwischen Wertschätzung und Belastung

Endlich den neuen Traumjob ergattert, aber der Chef sieht nicht, was Du leistest? Führungskräfte prägen den Arbeitsalltag maßgeblich – und das sowohl positiv als auch negativ. Das zeigt die aktuelle Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit. Rund 44 Prozent der Beschäftigten bewerten die Führungskultur in ihrem Betrieb als gut. Doch jede*r Vierte sieht hier deutliche Defizite. Besonders die Themen Wertschätzung, Meinungsklima und Arbeitsplanung stehen im Fokus – mit teils alarmierenden Ergebnissen.

Während 71 Prozent der Befragten angeben, sich von ihren Vorgesetzten wertgeschätzt zu fühlen, fehlt diese Anerkennung bei 29 Prozent komplett oder ist nur gering ausgeprägt. Besonders Beschäftigte in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten berichten über mangelnde Wertschätzung. Hier liegt der Anteil derjenigen, die sich nicht anerkannt fühlen, bei über 40 Prozent.

Auch beim Thema Meinungsklima gibt es Nachholbedarf: 38 Prozent der Beschäftigten erleben ein angstbesetztes Betriebsklima, in dem sie Probleme nicht offen ansprechen können. Besonders in Berufen wie Logistik oder Reinigung ist die Angst vor Konsequenzen groß. In IT- und naturwissenschaftlichen Berufen hingegen wird das Meinungsklima deutlich positiver bewertet.

Ein weiteres Problemfeld ist die Arbeitsplanung. Zwar bewerten 64 Prozent der Beschäftigten die Planung ihrer Vorgesetzten als gut, doch ein Drittel sieht hier deutliche Schwächen. Besonders in hochqualifizierten Berufen, etwa in der IT oder Unternehmensführung, wird die Planung oft kritisch gesehen. Schlechte Arbeitsplanung führt laut der Studie zu mehr Zeitdruck, häufigeren Störungen und widersprüchlichen Anforderungen – Belastungen, die die Arbeitsqualität und Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen können.

Die Ergebnisse zeigen: Gute Führungskultur ist kein Selbstläufer. Sie erfordert klare Kommunikation, transparente Strukturen und echte Wertschätzung. Führungskräfte, die diese Prinzipien umsetzen, stärken nicht nur die Motivation ihrer Teams, sondern auch die Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen. Denn: Bei guter Führungskultur denken nur acht Prozent über einen Jobwechsel nach – bei schlechter Führungskultur sind es fast 50 Prozent.

Der DGB fordert daher, Führungskräfte stärker in den Blick zu nehmen und sie gezielt zu schulen. Denn nur mit einer nachhaltigen Verbesserung der Führungskultur können Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die Beschäftigte wirklich unterstützen – und nicht belasten. 

Urlaubsgeld: Tarifbindung macht den Unterschied

Urlaubsgeld ist für viele Beschäftigte ein entscheidender Faktor für den Jahresurlaub. Doch nicht einmal die Hälfte der Arbeitnehmer*innen in der Privatwirtschaft profitiert davon. Lediglich 44 Prozent erhalten diese Sonderzahlung, wie eine aktuelle Auswertung des WSI-Tarifarchivs zeigt. Die entscheidende Stellschraube: Tarifverträge. In tarifgebundenen Betrieben liegt der Anteil der Beschäftigten mit Urlaubsgeld bei 72 Prozent, während es in Unternehmen ohne Tarifbindung nur 34 Prozent sind. Frauen haben zudem schlechtere Karten: Nur 39 Prozent

von ihnen erhalten Urlaubsgeld, verglichen mit 48 Prozent der Männer. Das liegt vor allem daran, dass Frauen häufiger in kleineren Betrieben oder Branchen mit niedriger Tarifbindung arbeiten. Auch regionale Unterschiede sind deutlich: In Westdeutschland profitieren 46 Prozent der Beschäftigten von Urlaubsgeld, in Ostdeutschland nur 33 Prozent.

Die Zahlen zeigen: Wo Tarifverträge gelten, profitieren Beschäftigte – nicht nur zur Urlaubszeit. 

Revierwende: Strukturwandel in vollem Gang

Der Strukturwandel in den deutschen Braun- und Steinkohleregionen ist eine Mammutaufgabe. Der Kohleausstieg bis 2038 – im Rheinischen Revier bis 2030 – bedeutet tiefgreifende Veränderungen für die Beschäftigten. Im Mai zog das DGB-Projekt „Revierwende“ in Berlin nach vier Jahren Zwischenbilanz und formulierte Handlungsempfehlungen für das künftige Gelingen der Wende. Mit der „Revierwende“ zeigen Gewerkschaften und Akteure vor Ort in den Kohleregionen, wie Strukturwandel und Transformation gelingen können: durch Mitbestimmung, Qualifizierung und eine klare Fokussierung auf Gute Arbeit.

Die Herausforderungen sind groß: Zum beschlossenen Kohleausstieg kamen mit der Corona-Pandemie, der Energiekrise und der sich wandelnden Weltlage weitere große Umbrüche hinzu. Deren Folgen zu stemmen, erhöht in den Revieren nun weiter den Transformationsdruck. „Die Ausgangslage hat sich geändert, aber die Instrumente werden nicht angepasst“, erzählt

Matthias Lindig, Betriebsratsvorsitzender der MIBRAG im mitteldeutschen Braunkohlerevier. „Große, neue Industrien anzusiedeln ist schwierig und braucht Zeit und Vertrauen. Es dauert noch zu lange, neue Infrastruktur vor Ort zu schaffen.“

DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell forderte eine stärkere Einbindung der Sozialpartner in die politischen Entscheidungsprozesse: „Die Sozialpartner müssen in das Bund-Länder-Koordinierungsgremium aufgenommen werden, das den Strukturwandel steuert.“ Zudem betonte er: „Unsere Kriterien für Gute Arbeit müssen im gesetzlichen Monitoring zum Kohleausstieg fest verankert werden.“

Der Strukturwandel in den Kohleregionen braucht einen langen Atem. Die Gewerkschaften fordern, jetzt echte Zukunftsperspektiven zu schaffen.  www.revierwende.de



Foto: © Erik Krambeck

Life-Care-Balance statt Dauerstress: Längere Arbeitszeiten sind keine Lösung

Die Debatte um längere Arbeitszeiten ist wieder in vollem Gange. Arbeitgeberverbände und konservative Stimmen fordern eine wöchentliche Höchstarbeitszeit und mehr Flexibilität – angeblich, um Produktivität und Vereinbarkeit zu fördern. Doch hinter diesen Forderungen steckt vor allem eines: das Interesse der Unternehmen.

Länger arbeiten? Für die Beschäftigten bedeutet das mehr Stress, weniger Gesundheit und eine schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dabei arbeiten die Menschen in Deutschland schon jetzt so viel wie nie zuvor. 54,7 Milliarden Arbeitsstunden wurden 2024 geleistet, davon 775 Millionen unbezahlte Überstunden. Die durchschnittliche Arbeitszeit in Vollzeit liegt bei 43 Stunden pro Woche – und das bei einer enormen Arbeitsverdichtung. Über die Hälfte der Beschäftigten klagt über steigende Belastungen, 78 Prozent der Betriebsräte berichten von wachsender Arbeitsintensität. Längere Arbeitszeiten wären für viele schlicht nicht zu schaffen. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi stellt klar: „Mehrarbeit bedeutet nicht mehr Produktivität. In Deutschland schieben wir einen Milliardenberg an Überstunden vor uns her. Wir haben eine höhere Produktivität als in vielen anderen Ländern. Wer über das Thema Arbeitszeit diskutieren will, sollte auch dies beachten.“

Für den DGB und die Gewerkschaften ist klar: Die Beschäftigten brauchen eine bessere Life-Care-Balance. Arbeitszeiten müssen sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren, nicht an den Profitinteressen der Arbeitgeber. Der 8-Stunden-Tag ist ein bewährtes Modell, das Flexibilität und Schutz bietet. Schon jetzt erlaubt das Arbeitszeitgesetz flexible Modelle – von 10-Stunden-Tagen bis hin zu 60-Stunden-Wochen. Noch mehr Flexibilität ist durch Tarifverträge möglich, etwa in der Pflege oder der Metallindustrie.

Doch die Realität zeigt auch: Rund die Hälfte der Beschäftigten fällt nicht mehr unter den Schutz von Tarifverträgen. Für sie ist das Arbeitszeitgesetz der einzige Schutz. Eine Aufweichung würde vor allem für Beschäftigte in Branchen wie Logistik oder Pflege fatale Folgen haben. 13-Stunden-Schichten und fehlende Planbarkeit wären die Konsequenz. Auch medizinische Studien belegen eindeutig, dass Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden die Gesundheit gefährden. Nach einer Arbeitszeit von zwölf Stunden verdoppelt sich das Unfallrisiko im Vergleich zu einem achtstündigen Arbeitstag. Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten leiden häufiger unter Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen und Erschöpfungszuständen. Langfristig

steigt das Risiko für Herzinfarkte, Schlaganfälle und psychische Erkrankungen.

Eine Analyse des Hugo Sinzheimer Instituts der Hans-Böckler-Stiftung zeigt sehr deutlich: Dass der Erwerbsarbeitstag im Prinzip nach acht Stunden enden soll, ist kein Zufall, sondern Ergebnis wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Gesundheitsschutz. Die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit würde aber faktisch nach Abzug der Mindestruhezeit von 11 Stunden und der entsprechenden Ruhepause von 45 Minuten eine tägliche Höchstarbeitszeit von 12 Stunden und 15 Minuten ermöglichen.

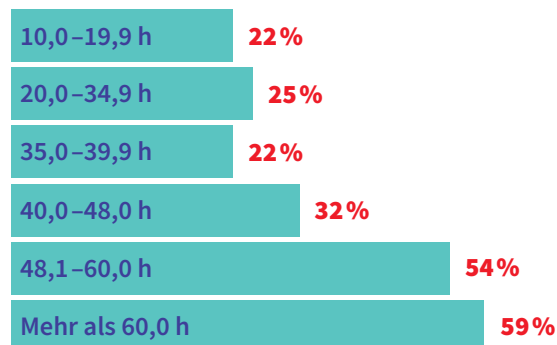
Aus Sicht der Gewerkschaften brauchen die Beschäftigten statt einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit verbindliche Rahmenbedingungen für selbstbestimmte Arbeitszeiten und den Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung als zentralen Hebel für die gleichberechtigte Verteilung der Sorgearbeit.



Illustration: © iStock/tommy

Je länger die Arbeitszeit, um so häufiger fallen die Pausen aus

Ausfall von Ruhepausen nach Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit (in Prozent)



Quelle: BAuA 2024

Vielfalt als Stärke:

Siemens-Projekt für Demokratie am Arbeitsplatz

In einer Zeit, in der rechtspopulistische und extremistische Strömungen weltweit an Einfluss gewinnen, wird es immer wichtiger, demokratische Grundwerte aktiv zu verteidigen. Metin Bukan, Mitglied im Gesamtbetriebsrat der Siemens AG schildert, wie er und seine Kolleg*innen zum 75. Jubiläum des Grundgesetzes ein bahnbrechendes Projekt auf den Weg gebracht haben.

Der Auslöser für unser Projekt war die alarmierende Recherche von Correctiv über die Pläne von Rechtsextremen, Menschen aus unserem Land zu deportieren: ein Gedanke, der an die dunkelsten Kapitel der deutschen Geschichte erinnert und bei uns Betriebsräten tiefes Entsetzen auslöste. Dieses Ereignis machte deutlich, dass demokratische Werte und Vielfalt keineswegs selbstverständlich sind, sondern aktiv geschützt werden müssen. Rechtsextremismus, Nationalismus und Fremdenfeindlichkeit bedrohen nicht nur die Grundfesten unserer Demokratie, sondern gefährden auch konkret Arbeitsplätze und wirtschaftlichen Erfolg. In einem global agierenden Unternehmen wie Siemens sind Vielfalt, Respekt und Inklusion keine ideologischen Lippenbekenntnisse, sondern wirtschaftliche Notwendigkeiten.

Als Reaktion auf diese beunruhigenden Entwicklungen entstand auf Initiative des Gesamtbetriebsrats bei Siemens eine agile Projektgruppe, die sich zum Ziel setzte, ein klares Signal für Vielfalt, Respekt und Demokratie zu setzen. Unter dem Motto „Demokratie schützen, Grundwerte stärken“ wurden zahlreiche Aktivitäten entwickelt, die auf verschiedenen Ebenen des Unternehmens ansetzen. Bemerkenswert ist, dass Betriebsrat und Management hier gemeinsam handeln. Das zeigt, dass demokratische Grundwerte über betriebliche Interessenssätze hinweg vereinen können.

An bundesweit 65 Siemens-Standorten fanden Aktionen statt, die Demokratie und Offenheit förderten. Die Resonanz war überwältigend: Über 700 Kolleg*innen nahmen an Gesprächen über das Grundgesetz teil, viele beteiligten sich an einem Grundgesetz-Quiz. In Regensburg pflanzten Betriebsräte, Beschäftigte und Firmenleitung gemeinsam einen Apfelbaum als Symbol für demokratische Werte. Besonders wirkungsvoll waren die T-Shirts mit den Mottos „Siemens ist bunt“ und „Menschlichkeit ist unverhandelbar, Solidarität ist unverhandelbar, Vielfalt ist unverhandelbar“. Diese sichtbaren Zeichen

verdeutlichen, dass es sich hier nicht um abstrakte Konzepte handelt, sondern um konkrete, gelebte Werte im Arbeitsalltag. Die Initiative geht jedoch über symbolische Aktionen hinaus. Es wurden auch strukturelle Maßnahmen ergriffen: Ein verpflichtendes Web-basiertes Training „Respektvolle Kommunikation“ für Führungskräfte wurde entwickelt, eine Social-Media-Guideline etabliert, und für 2026 sind weitere Aktionen geplant, die das Bewusstsein für demokratische Werte im Vorfeld der Betriebsratswahlen stärken sollen.

Der Erfolg des Projekts „Demokratie schützen, Grundwerte stärken“ wurde 2024 mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis in Gold gewürdigt. Unser Projekt zeigt, wie Wirtschaft und demokratisches Engagement zusammengehen können. Was bei Siemens begonnen hat, kann als Modell für andere Unternehmen dienen. In Zeiten, in denen antidemokratische Kräfte an Einfluss gewinnen, sind es gerade die Unternehmen und ihre Mitarbeitervertretungen, die mit ihrer Reichweite und ihrem Einfluss einen entscheidenden Beitrag zum Schutz unserer demokratischen Grundordnung leisten können. Die Botschaft ist klar: Demokratie ist nicht selbstverständlich. Sie muss jeden Tag aufs Neue verteidigt und gelebt werden – auch und gerade in der Arbeitswelt. Denn eine vielfältige, respektvolle und demokratische Unternehmenskultur ist nicht nur ein ethisches Gebot, sondern auch die Grundlage für wirtschaftlichen Erfolg in einer globalisierten Welt.



Foto: © DGB

Metin Bukan ist Betriebsratsvorsitzender der Siemens AG Berlin Nonnendammallee sowie Mitglied im Gesamtbetriebsrat der Siemens AG. Er berichtete über Ziele und Erfolg des Projektes unter anderem auf der diesjährigen re:publica 2025. Hier geht's zum Video: www.dgb.de/gute-arbeit/digitalisierung-in-der-arbeitswelt/#c8736

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 **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.

DGB



Urteile

Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht

KRANKENVERSICHERUNG: LEISTUNGEN BEI CFS-SYNDROM

Fehlen für eine Erkrankung Behandlungsstandards, kann eine vorläufige Versorgung sinnvoll sein.

Der Fall: Ausgangspunkt war ein Eilverfahren eines 58-jährigen Mannes, der durch zahlreiche Erkrankungen schwerbehindert und pflegebedürftig ist. Bei ihm besteht ein fortschreitendes Chronische Fatigue-Syndrom (CFS) mit längeren Phasen der Rollstuhlpflichtigkeit. In der Vergangenheit beantragte er bei seiner Krankenkasse zahlreiche, teils experimentelle Therapien. Zuletzt bewilligte das Landessozialgericht ihm einen Therapieversuch mit hochdosierten Immunglobulinen. Die Krankenkasse übernahm sodann die Kosten für insgesamt sechs Behandlungszyklen, lehnte aber die Kostenübernahme für eine weitere Verordnung ab. Der Mann begehrte eine Dauertherapie und wies darauf hin, dass bei ihm keine therapeutischen Alternativen bestünden. Diese wurde ihm nicht bewilligt.

Das Landessozialgericht: Die Kasse wird vorläufig zu einem weiteren Therapieversuch von sechs Zyklen verpflichtet. Auch wenn das Erkrankungsbild des CFS diagnostisch und therapeutisch nicht gesichert ist und keine evidenzbasierte Behandlung existiert, kommt eine weitere Behandlung auf Grundlage einer Mindest-Evidenz in Betracht. Maßgeblich hierfür ist, dass die behandelnden Ärzte eine positive Wirkung des ersten Behandlungsansatzes bestätigt haben. Eine Dauertherapie lässt sich aktuell jedoch nicht begründen. **Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 19. März 2025 - L 4 KR 20/25 B ER**

BETRIEBSRATSVERGÜTUNG NICHT OHNE GRUND KÜRZEN

Beabsichtigt ein Arbeitgeber nach einer internen Überprüfung eine festgelegte Betriebsratsvergütung nach unten zu korrigieren, muss er die Fehlerhaftigkeit dieser Vergütung beweisen. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. März 2025 - 7 AZR 46/24**

ÖRTLICHE ZUSTÄNDIGKEIT BEI HOMEOFFICE

Für Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis ist das Arbeitsgericht örtlich zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet. Bei Homeoffice ist das der Ort, von dem aus der Arbeitnehmer regelmäßig gearbeitet hat. Das gilt auch, wenn im Arbeitsvertrag ein anderer Arbeitsort vereinbart ist. **Arbeitsgericht Gera, Beschluss vom 6. März 2025 - 4 Ca 131/25**

SCHWANGERSCHAFT KANN KÜNDIGUNG NACHTRÄGLICH VEREITELN

Wird die Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin ohne deren Verschulden erst nach Ablauf der Klagfrist des Kündigungsschutzgesetzes festgestellt, ist ihre verspätete Klage nachträglich zuzulassen. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3. April 2025 - 2 AZR 156/24**

KEIN VERSICHERUNGSSCHUTZ BEI SONNENBLUMENPFLÜCKEN

Ein Schüler steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn er für ein Referat in der Schule auf eigene Initiative eine Sonnenblume pflücken will und auf dem Weg zum Sonnenblumenfeld einen Unfall erleidet.

Der Fall: Der damals 15-jährige Schüler sollte in der Schule einen Vortrag über Korbblütler halten. Um seine Präsentation anschaulicher zu gestalten, wollte er morgens vor dem Unterricht mit dem Moped zu einem Sonnenblumenfeld fahren und eine Blume pflücken. Sie sollte bei dem Vortrag als Anschauungsobjekt dienen. Auf dem Weg zu dem Feld kam es zu einem schweren Verkehrsunfall, und der Schüler erlitt u. a. ein offenes Schädel-Hirn-Trauma. Die zuständige Unfallkasse lehnte es ab, den Unfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg. **Das Landessozialgericht:** Das Holen der Sonnenblume fällt nicht in den organisatorischen Verantwortungsbereich der Schule. Insbesondere ist der Schüler nicht von seiner Lehrerin aufgefordert worden, zu seiner Präsentation eine Sonnenblume oder allgemein Korbblütler mitzubringen. Den Schülern ist vielmehr freigestellt gewesen, „ob, wann, wie und wo sie sich gegebenenfalls welches Anschauungsmaterial beschaffen“. Damit fällt die Vorbereitung des Vortrags – wie jede Hausarbeit – in den Verantwortungsbereich des Schülers bzw. seiner Eltern. Der Unfall hat sich auch nicht auf dem Schulweg ereignet. Dieser umfasst nur den Weg von der elterlichen Wohnung zur Schule. **Landessozialgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 27. März 2025 - L 6 U 36/24**

ERTEILUNG EINES ZEUGNISSES KANN ERZWUNGEN WERDEN

Der Anspruch aus einem arbeitsgerichtlichen Vergleich auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis kann per Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden. **Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 24. Januar 2025 - 5 Ta 1/25**

DATENSCHUTZVERSTOß – SCHMERZENSGELD NUR BEI KONKRETEM SCHADEN

Die Veröffentlichung von Name und Adresse in einem Werbeflyer ohne Erlaubnis verstößt gegen die Datenschutz-Grundverordnung. Ein Anspruch auf Schmerzensgeld besteht jedoch nur bei nachweisbarem Schaden. Der Datenschutzverstoß reicht für das Schmerzensgeld nicht aus. **Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, Urteil vom 22. August 2024 - 5 SLa 66/24**



Illustration: © iStock/Olga Kurbatova



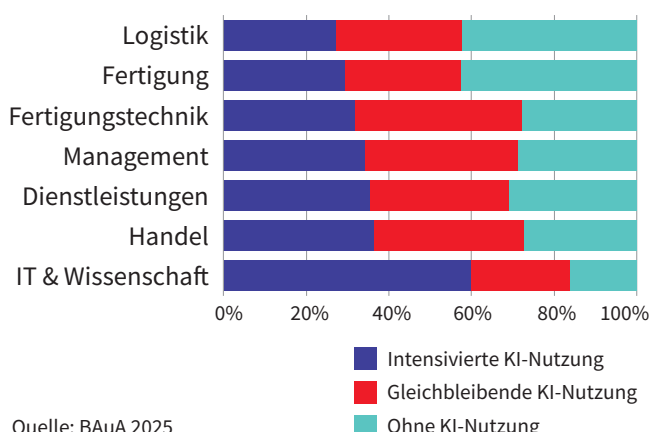
Smart Union

KI-REVOLUTION IN DER DEUTSCHEN ARBEITSWELT

Eine aktuelle Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt: Künstliche Intelligenz hat den deutschen Arbeitsmarkt erobert. Bereits 62,1 Prozent der Beschäftigten in Deutschland nutzen KI-Anwendungen am Arbeitsplatz. Besonders bemerkenswert: Die KI-Nutzung erfolgt überwiegend informell. Während Unternehmen bei der offiziellen Einführung von KI-Technologien noch zögerlich sind, greifen Beschäftigte eigeninitiativ zu diesen Werkzeugen. Nur etwa die Hälfte der Befragten mit intensivierter KI-Nutzung gibt an, dass ihre wichtigste KI-Anwendung offiziell vom Betrieb eingeführt wurde. Bei Beschäftigten mit gleichbleibender KI-Nutzung sind es sogar nur ein Viertel. Mehr als ein Drittel der Befragten (36,4 Prozent) würde gerne KI einsetzen, deren Nutzung im Betrieb bislang nicht erlaubt ist.

Nutzung von KI in der Arbeitswelt

Ausgewählte Berufe und die Nutzung von KI in diesen Segmenten (in Prozent)



Die repräsentative Erhebung unter rund 9.800 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten identifiziert drei Gruppen: 37,9 Prozent nutzen keine KI, 31,7 Prozent nutzen KI gleichbleibend und 30,4 Prozent haben ihre KI-Nutzung in den letzten fünf Jahren intensiviert. Letztere Gruppe ist für den aktuellen KI-Boom verantwortlich und nutzt verstärkt generative KI-Anwendungen wie ChatGPT. Die Studie offenbart deutliche Unterschiede in der KI-Nutzung: Nur knapp ein Drittel der Beschäftigten ohne Bildungsabschluss nutzt KI, während unter Hochschulabsolventen fast 80 Prozent KI einsetzen. In IT- und wissenschaftlichen Berufen ist die KI-Nutzung hoch, während in manuellen Berufen kaum KI zum Einsatz kommt. Personen im Alter von 35–49 Jahren nutzen KI häufiger intensiv als jüngere oder ältere Beschäftigte. Ein weiterer Befund: Beschäftigte, die KI intensiv nutzen, genießen mehr Arbeitsautonomie, leiden aber auch unter höherer Arbeitsintensität durch Informationsflut und Leistungsdruck. Link zur Studie: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2573

DIGITALER KOLONIALISMUS:

WIE TECH-KONZERNE DIE WELT AUFTEILEN

Tech-Konzerne zeichnen gerne ein sauberes Image, um für ihre Plattformen und Apps zu werben. Die Autoren Ingo Dachwitz und Sven Hilbig widerlegen in ihrem Buch „Digitaler Kolonialismus“ dieses Bild und zeigen Strukturen auf, die koloniale Muster im Digitalen fortschreiben. Ein Heer von unterbezahlten „Geisterarbeiter*innen“ verrichten im Verborgenen die digitale Drecksarbeit – vom Trainieren der KI-Systeme bis zur traumatisierenden Content-Moderation in sozialen Netzwerken. Die Autoren decken auf, wie diese moderne Form der Ausbeutung systematisch in den Globalen Süden ausgelagert wird, wo Arbeitnehmerrechte leichter umgangen werden können.

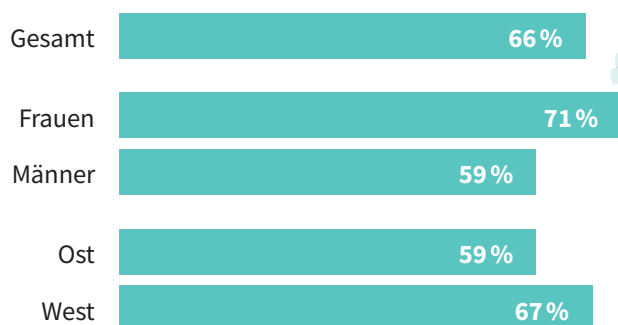
Besonders eindringlich schildert das Buch die Rohstoffgewinnung für die Digitalisierung: Cobalt aus dem Kongo und Lithium aus Südamerika – abgebaut unter katastrophalen Bedingungen für Mensch und Umwelt – bilden die physische Grundlage unserer Smartphones und E-Autos. Der versprochene Wohlstand für die rohstoffreichen Länder bleibt aus, während westliche Konzerne Rekordgewinne einfahren. Dachwitz und Hilbig analysieren, wie Daten zum neuen kolonialen „Herrschaftswissen“ werden. Sie zeigen, dass die Datenökonomie fest in den Händen der Tech-Giganten aus dem Globalen Norden liegt, während der Süden zum passiven Datenlieferanten degradiert wird. Die Verfügungsgewalt über diese Daten entscheidet zunehmend über wirtschaftlichen Erfolg, politische Macht und sogar Ernährungssicherheit. So streben auch Agrarkonzerne mithilfe digitaler Technologien die Kontrolle über landwirtschaftliche Prozesse an. Im geopolitischen Ringen zwischen den USA und China gerät der Globale Süden zwischen die Fronten einer neuen Form des Kalten Krieges.



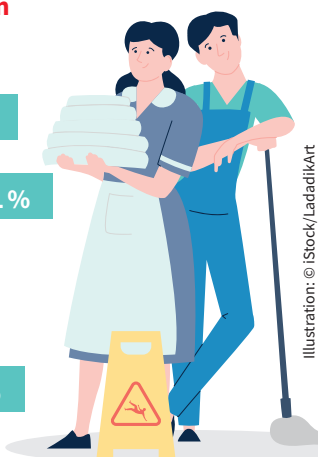
„Digitaler Kolonialismus“ ist ein eindringlicher Weckruf, der die Schattenseiten unserer vernetzten Welt offenlegt. Die Autoren zeigen aber auch Ansätze für eine gerechtere Digitalisierung auf und appellieren an die Verantwortung. Ihre zentrale Botschaft: Die Probleme, die der digitale Kolonialismus verursacht, werden sich nicht durch noch mehr Technologie lösen lassen.

Dachwitz, Ingo / Hilbig, Sven: Digitaler Kolonialismus: Wie Tech-Konzerne und Großmächte die Welt unter sich aufteilen, CH Beck Verlag, 351 Seiten, 28 Euro

Eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von derzeit 12,82 Euro auf 15,00 Euro fänden richtig:



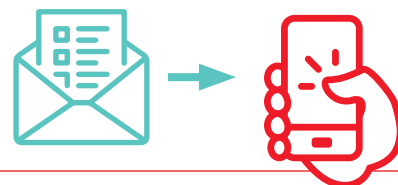
Quelle: forsa 2025



einblick newsletter als E-Mail

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

dgb.de/einblicknewsletter



Klare Mehrheit für höheren Mindestlohn

Eine breite Mehrheit der Deutschen unterstützt die Erhöhung des Mindestlohns auf 15 Euro. Das zeigt eine aktuelle repräsentative forsa-Umfrage im Auftrag des DGB. Insgesamt sind 66 Prozent dafür. Frauen (71 Prozent) und Männer (59 Prozent)

stimmen mehrheitlich zu. Im Westen befürworten 67 Prozent die Anhebung, im Osten 59 Prozent. Besonders stark ist die Zustimmung bei den unter 30-Jährigen – hier sind 82 Prozent dafür.

Mindestlohn: DGB-Broschüre zu 10 Jahren Erfolgsmodell

Am 1. Januar 2015 trat in Deutschland erstmals eine gesetzliche Lohnuntergrenze in Kraft – und wurde von vielen Seiten kritisch beäugt. Arbeitsplätze gingen verloren, hieß es damals, das bewährte Sozialmodell sei in Gefahr. Heute, ein Jahrzehnt später, zeigt sich ein anderes Bild: Der Mindestlohn hat sich als echtes Erfolgsmodell erwiesen. Millionen von Beschäftigten, besonders Frauen und Arbeitnehmer*innen in Ostdeutschland, spüren die positive Wirkung ganz direkt in ihrem Portemonnaie. Und die Angst vor massenhaften Jobverlusten? Die Forschung belegt: Der Mindestlohn hat den Arbeitsmarkt stabil gehalten.

Doch die Debatte geht weiter: Nach einvernehmlichen Entscheidungen bis Juni 2023 sorgte die niedrige Erhöhung zum 1. Januar 2024 um lediglich 41 Cent für neue Diskussionen – nicht zuletzt angesichts rasant steigender Lebenshaltungskosten.

Im Juni 2025 wird die Mindestlohnkommission erneut über die Höhe der Lohnuntergrenze für die kommenden zwei Jahre entscheiden. Für die Gewerkschaften ist dabei klar: Der Mindestlohn muss spürbar steigen.

In dieser Broschüre blicken namhafte Expert*innen aus Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft gemeinsam auf zehn bewegte Jahre Mindestlohn zurück – und werfen einen spannenden Ausblick, wie es weitergeht. Broschüre bestellen: <https://www.dgb-bestellservice.de/broschuere-10-jahre-mindestlohn.html>

