

Keine längeren Arbeitstage für die Beschäftigten

Die Bundesregierung will das Arbeitszeitgesetz aufweichen und damit auch den Acht-Stunden-Tag – zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit. Sehr lange Arbeitstage von bis zu 12 Stunden oder länger wären dann möglich. Aber was wollen die Beschäftigten? Der DGB-Index Gute Arbeit widerlegt den Mythos längerer Arbeitszeiten.



Kleiner Reality-Check für alle, die von 12-Stunden-Arbeitstagen für die Beschäftigten träumen: Fast alle Arbeitnehmer*innen wollen nicht länger als 10 Stunden arbeiten (98 Prozent). Die geplante Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit soll Arbeitszeiten von mehr als zwölf Stunden am Tag ermöglichen. Das widerspricht den Bedürfnissen der Beschäftigten fundamental. Mehr als 4.000 Beschäftigte haben für den DGB-Index Gute Arbeit 2025 klare Antworten gegeben: Nach acht Stunden ist Schluss (72 Prozent) und 95 Prozent wollen spätestens um 18 Uhr Feierabend machen.

Die Realität sieht heute schon anders aus. Viele Beschäftigten sind am Limit:

- 43 Prozent arbeiten bereits sehr häufig oder oft länger als acht Stunden, weil das Pensum sonst gar nicht zu schaffen ist

- 59 Prozent dieser Gruppe wollen ihren Arbeitstag auf höchstens acht Stunden begrenzen

Besonders deutlich wird der Wunsch nach klaren Grenzen bei Beschäftigten mit Kindern. Zwölf Prozent aller Beschäftigten unterbrechen ihren Arbeitstag und arbeiten nach 19 Uhr weiter – bei Eltern sind es 17 Prozent. Doch wenn sie selbst entscheiden könnten, würden 97 Prozent der Eltern, die abends weiterarbeiten, spätestens um 19 Uhr Feierabend machen. „Eine Abschaffung des regulären Achtstundentages geht an der Realität der Beschäftigten völlig vorbei“, kritisiert die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi.

Wenn Flexibilität heutzutage scheitert, liegt das nicht am Arbeitszeitgesetz, sondern in erster Linie an den Arbeitgebern, die ihren Beschäftigten diese Gestaltungsmacht nicht gewähren. Sie verstehen Flexibilität meist nur als Möglichkeit, die Arbeitnehmer*innen umfassend zu ihren eigenen Gunsten einzusetzen. Das Arbeitszeitgesetz bietet bereits ausreichend Spielraum für flexible Arbeitszeiten.

Mit Tarifverträgen sind noch flexiblere Lösungen machbar. Schon heute vereinbaren Gewerkschaften in Tarifverträgen für Millionen Beschäftigte flexible Arbeitszeiten – aber mit klaren Grenzen und zum Schutz der Beschäftigten. Die Studie beweist: Beschäftigte lehnen mehr Flexibilität zu Lasten ihrer Gesundheit und der Vereinbarkeit ab. Sie wollen verlässliche Arbeitszeiten, die Zeit für Familie und Erholung schaffen. 



Überlange Arbeitszeiten: „Der Gesundheitsschutz ist nicht mehr gegeben“

Während Arbeitgeber und Teile der Politik über eine Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes diskutieren, zahlen Menschen wie Holger den Preis mit ihrer Gesundheit. Holger ist kein Einzelfall. Er steht stellvertretend für viele Beschäftigte, die unter langen und überlangen Arbeitszeiten leiden.

Wie hast Du die gesundheitlichen Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten erlebt?

20 Jahre Bereitschaftsdienst mit bis zu 36 Stunden als Pfleger im Operationssaal haben ihre Spuren hinterlassen. 2004 bin ich schließlich mit Herz-Rhythmus-Störungen auf der Intensivstation gelandet. Am gleichen Tag wurden noch zwei andere Kolleg*innen mit ähnlichen Symptomen eingeliefert. Dem war eine stressige Zeit vorausgegangen, es gab einfach nicht genug Personal. Im OP-Saal gab es auch immer wieder 12-Stunden-Schichten. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen haben das als sehr belastend empfunden. Das bringt einen total aus dem Takt. Die Leute machen sich kaputt.

Das klingt wirklich ernst. Erlebst Du heute Langzeitfolgen dieser Zeit?

Bis heute leide ich unter Essstörungen, Übergewicht und Bluthochdruck. Wir hatten keine richtigen Pausen, wir hatten keine Zeit, gesund zu essen. Dann schlingt man abends schnell etwas rein. Das Problem am Bereitschaftsdienst ist, dass Du

zwischendurch zwar schlafen kannst, aber Du sitzt auf heißen Kohlen. Vielleicht musst Du in einer Stunde schon wieder aufstehen und weiterarbeiten. Das führt zu Schlafstörungen. Du weißt irgendwann gar nicht mehr, wie Du heißt, kannst dich nicht mehr konzentrieren. Ich bin auch schon aus Schlafmangel über rote Ampeln gefahren.

Was denkst Du, wenn Du hörst, der Acht-Stunden-Tag soll aufgeweicht werden?

Ich bin mir sicher, wenn die Tageshöchstarbeitszeit aufgeweicht wird, werden die Konzerne das ausnutzen und ihre Beschäftigten für immer längere Schichten einteilen – auch um Personal einzusparen. Der Gesundheitsschutz ist dann einfach nicht mehr gegeben. 



Holger Danke ist schließlich als Betriebsrat aktiv geworden. Gemeinsam mit seinen Betriebsratskolleg*innen und ver.di hat er in seiner Klinik eine Mitbestimmung des Betriebsrats bei Dienstplänen durchgesetzt. 2018 erhielten er und sein Gremium dafür den Deutschen Betriebsräte-Preis in Gold. Foto: © privat

Ausbildungsreport 2025: Drei Baustellen für die Politik

Von 20 jungen Menschen haben vier keinen Berufsabschluss und damit kaum eine Chance auf ein stabiles Leben. Fast jeder fünfte junge Mensch steht ohne abgeschlossene Berufsausbildung da – 2,9 Millionen in der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen.

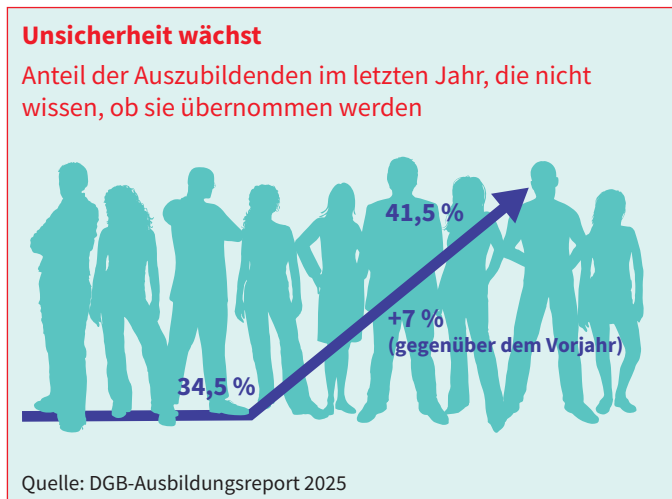
Gleichzeitig findet jede*r achte Ausbildungsplatzsuchende keinen Ausbildungsplatz – über 70.000 Jugendliche bleiben auf der Strecke. Kein Wunder: Immer weniger Arbeitgeber bilden

aus. Nur noch 18,8 Prozent der Betriebe packen das an – ein neuer Tiefststand. Gleichzeitig klagen Unternehmen über Fachkräftemangel. Der neue DGB-Ausbildungsreport 2025 deckt diese Widersprüche auf. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack bringt es auf den Punkt: „Politik und Arbeitgeber müssen endlich massiv gegensteuern. Wir brauchen eine verbesserte Ausbildungsgarantie, die überall im Land greift“.

Doch es gibt noch zwei weitere Baustellen: Die Unsicherheit über die berufliche Zukunft wächst. 41,5 Prozent der Auszubildenden im letzten Jahr wissen nicht, ob ihre Betriebe sie übernehmen – 7 Prozentpunkte mehr als zuvor.

YouTube-Tutorials für alles – aber lost bei der Job-Wahl? Bei der Berufsorientierung tappen Jugendliche oft im Dunkeln. Nur 14,6 Prozent nehmen die Angebote der Arbeitsagenturen und 7,2 Prozent die schulische Berufsorientierung als Unterstützung wahr. Die Jugendlichen verlassen sich auf ihre Familien oder recherchieren im Internet.

Die Lösungen liegen auf dem Tisch: Eine gesetzliche Ausbildungsgarantie mit Umlagefinanzierung nach Bremer Vorbild, verbindliche Übernahmeregeln und eine systematische Verankerung der Berufsorientierung im Lehrplan. 



Bundestariftreuegesetz:

Mehr Tarifbindung, mehr Fairness

Die Bundesregierung hat Anfang August das Bundestariftreuegesetz beschlossen. Damit ist der Weg frei für mehr Fairness bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen des Bundes. Nicht nur die Gewerkschaften begrüßen diesen überfälligen Schritt. Auch tarifgebundene Unternehmen setzen sich für mehr Fairness in der Vergabe ein.

Der DGB begrüßt den Kabinettsbeschluss zur Bundestariftreue ausdrücklich. Das Gesetz soll künftig sicherstellen, dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes nur noch Unternehmen zum Zuge kommen, die ihren Beschäftigten tarifliche Arbeitsbedingungen gewähren. Damit soll der Verdrängungswettbewerb über Lohn- und Personalkosten eingeschränkt werden.

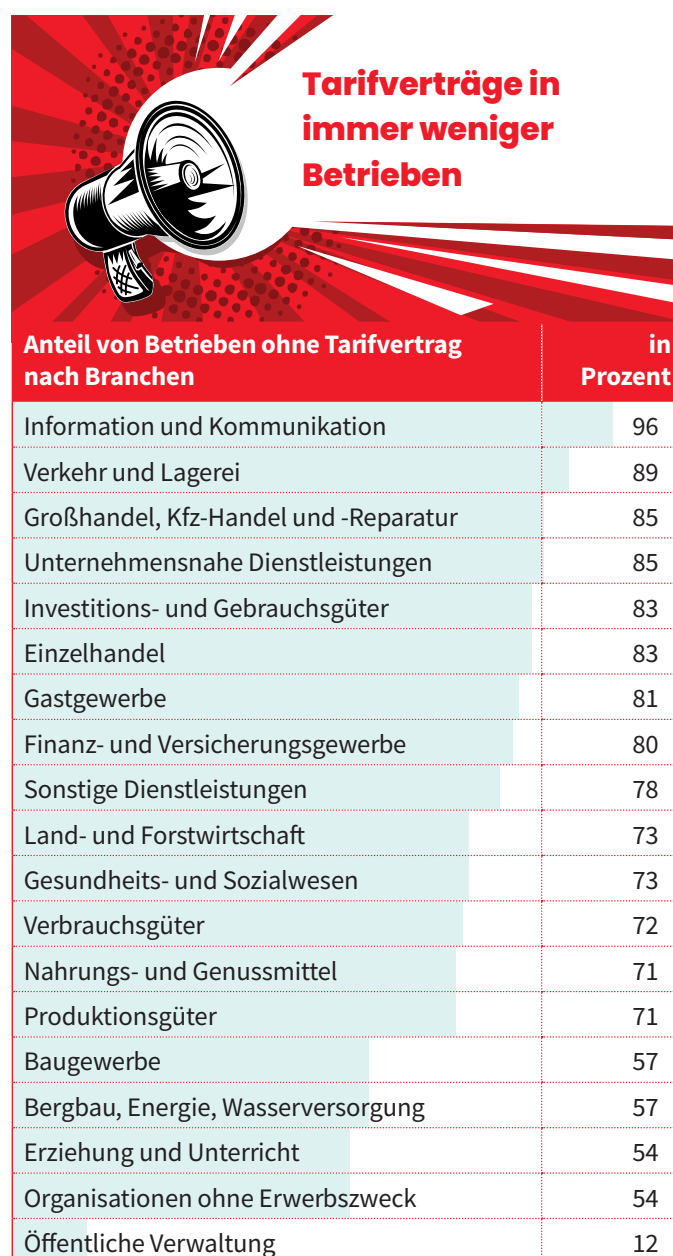
Wie wichtig ein Bundestariftreuegesetz für die Praxis ist, zeigt das Beispiel des Cateringbetriebs Kernvoll in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern. Das Unternehmen setzt auf gute Arbeit mit Tarifvertrag und ist damit auch wirtschaftlich erfolgreich. Alle Beschäftigten sind Mitglied in der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), die mit der Geschäftsführung einen Tarifvertrag ausgehandelt hat. Allerdings sind die Chancen für das Unternehmen gering, öffentliche Aufträge zu bekommen. Aktuell werden Aufträge vom Bund meist an den Anbieter mit dem niedrigsten Preis vergeben und subventionieren so Dumpinglöhne. Deswegen macht sich Kernvoll für ein Bundestariftreuegesetz stark. Alle Betriebe, die eine Ausschreibung des Bundes gewinnen, müssten dann mindestens tariflich entlohnen und für faire Arbeitsbedingungen sorgen. Was Kernvoll „solidarischer Kreislauf“ nennt, wäre dann endlich Realität: Steuergelder finanzieren gute Arbeit mit höheren Gehältern. Das sorgt für höhere Steuereinnahmen. Davon profitieren die Beschäftigten – und die ganze Gesellschaft. „Das Bundestariftreuegesetz muss schnell kommen, damit faire und tarifliche Arbeit in der Auftragserteilung einen hohen Stellenwert bekommt. Schluss mit dem Preiskampf auf Kosten der Löhne“, fordert die Geschäftsführerin von Kernvoll Manuela Wischmann.

„Mit diesem Beschluss sendet die Bundesregierung endlich ein wichtiges Signal für tariflich abgesicherte Löhne und Arbeitsbedingungen, wie es der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lange gefordert haben“, erklärt die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi. Das Gesetz werde für mehr fairen Wettbewerb sorgen und sei ein wichtiger Hebel zur Stärkung der Tarifbindung. „Es wird hoffentlich für mehr fairen Wettbewerb sorgen, denn Billigangebote auf dem Rücken der Beschäftigten dürfen nicht länger den Zuschlag für öffentliche Aufträge erhalten.“

Als problematisch bewertet der DGB die vorgesehene Regelung, nach der das Gesetz nur bei Aufträgen ab 50.000 Euro gelten soll. Im Schnitt würden damit mehr als ein Viertel der jährlich gut 22.000 vom Bund vergebenen Aufträge nicht unter die Tariftreuebestimmungen fallen. Ebenso kritisch sieht der DGB, dass tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeiten erst nach mehr als zwei Monaten Auftragsdauer gelten sollen. Eine wei-

tere erhebliche Einschränkung betreffe die sehr eng gefasste Definition zum Auftragsgegenstand: So sollen vor allem Lieferleistungen vom Anwendungsbereich des Gesetzes nicht erfasst werden. Fahimi fordert, den Gesetzentwurf im Parlament nachzubessern und noch in diesem Jahr zu beschließen.

Die Entscheidung zur Tariftreue auf Bundesebene ist dringend notwendig, denn die Tarifbindung in Deutschland ist seit Jahren im freien Fall. Nur noch etwa 50 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit Branchen- oder Haustarifvertrag. Besonders alarmierend: 74 Prozent aller Betriebe verfügen mittlerweile weder über einen Tarifvertrag noch über einen Betriebsrat. In diesen meist kleineren Unternehmen arbeiten etwa 42 Prozent aller Beschäftigten – ohne den Schutz tariflicher Regelungen. ■



Quelle: IAB 2025

Mit einer Vermögensabgabe die Verteidigungsausgaben gerechter verteilen

Die Ökonomin Katja Rietzler plädiert für eine Vermögensabgabe, um die massiven Ausgaben für die Verteidigung in den kommenden Jahren zu finanzieren. Sie erläutert unter anderem, warum diese Abgabe für Vermögende den Charakter einer Versicherungsprämie hat.

Die Bundesregierung plant, die Verteidigungsausgaben einschließlich relevanter Infrastruktur in kurzer Zeit auf fünf Prozent der Wirtschaftsleistung anzuheben. Damit reagiert die Politik auf die veränderte globale Situation. Die Verteidigungsausgaben in einem engeren Sinne sollen dabei 3,5 Prozent der Wirtschaftsleistung ausmachen. Mit geplanten Ausgaben von knapp 153 Milliarden Euro, wie sie die Ende Juli vorgestellte mittelfristige Finanzplanung vorsieht, würde dieses Ziel im Jahr 2029 annähernd erreicht. Soweit diese Ausgaben – im Haushaltsjargon „Ausgaben der Bereichsausnahme“ – die Schwelle von einem Prozent des Bruttoinlandsprodukts überschreiten, gilt für sie seit der Grundgesetzänderung vom März 2025 eine Ausnahme von der Schuldenbremse.

Diese Vorgehensweise der neuen Bundesregierung ist in mehrfacher Hinsicht problematisch. So ist unklar, wie die Haushaltsplanung der Bundesregierung mit den europäischen Fiskalregeln in Einklang gebracht werden soll. Eine „national escape clause“ erlaubt für gewisse Verteidigungsausgaben Ausnahmen vom Regelwerk. Allerdings ist die Abgrenzung deutlich enger, die Ausnahmen sind nur für vier Jahre erlaubt und es gibt eine Obergrenze von 1,5 Prozent des Bruttoinlandsprodukts. Grundsätzlich ist eine Kreditfinanzierung von Verteidigungsausgaben bei den europäischen Fiskalregeln nicht vorgesehen.

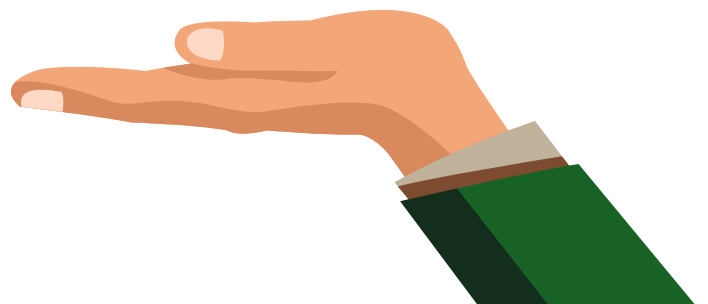
Aus rein ökonomischer Sicht spricht vieles gegen eine Kreditfinanzierung von Verteidigungsausgaben. Sie haben verglichen mit Investitionen in Infrastruktur und Bildung eine deutlich geringere positive Wirkung auf Konjunktur und Wachstum und somit eher einen konsumtiven Charakter. Die Ökonomen Tom Krebs und Patrick Kaczmarczyk verweisen in einer aktuellen Analyse auf Studien, die keinerlei positive Wirkung von kreditfinanzierten Verteidigungsausgaben finden. Das dürfte insbesondere bei importierten Rüstungsgütern der Fall sein. Ein investiver Charakter von Verteidigungsausgaben dürfte allenfalls dann gegeben sein, wenn neue Technologien entwickelt werden, die auch zivil nutzbar sind. Bei den geplanten Ausgaben ist das nicht in großem Umfang zu erwarten. Die Orientierung an einer Ausgabenquote anstelle konkreter inhaltlicher Anforderungen birgt, insbesondere angesichts begrenzten Wettbewerbs in der Rüstungsindustrie, die Gefahr von Ineffizienzen und überhöhten Preisen.

„Aus rein ökonomischer Sicht spricht vieles gegen eine Kreditfinanzierung von Verteidigungsausgaben.“

Die Bundesregierung sollte die Kreditfinanzierung im Sinne einer goldenen Regel auf echte investive Ausgaben für die Modernisierung der Infrastruktur und klimaneutrale Geschäftsmodelle der Zukunft beschränken. Beim größten Teil der Verteidigungsausgaben handelt es sich – auch wenn militärische Waffensysteme mittlerweile in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen als Investitionen verbucht werden – nicht um investive Ausgaben, die langfristig die Wirtschaftsleistung und folglich die Steuereinnahmen erhöhen.



Illustration: © iStock/jemastock



Aus diesem Grund sollten die Verteidigungsausgaben, mit Ausnahme von breit anwendbaren Forschungs- und Entwicklungsausgaben, primär durch Steuereinnahmen und nicht durch Kredite finanziert werden.

Für den in naher Zukunft notwendigen steilen Anstieg der Verteidigungsausgaben sind zusätzliche Einnahmequellen erforderlich. Besonders passend wäre eine einmalige Vermögensabgabe, wie sie im Artikel 106 des Grundgesetzes vorgesehen ist. Im Rahmen des Lastenausgleichs nach dem zweiten Weltkrieg hat es eine Vermögensabgabe in der Geschichte der Bundesrepublik schon gegeben. Damals betrug die Abgabe 50 Prozent des abgabepflichtigen Vermögens über einen Zeitraum von fast 30 Jahren. Die Vermögensabgabe steht allein dem Bund zu und ist für Fälle eines einmaligen außergewöhnlichen Finanzierungsbedarfs vorgesehen. Durch die kurzfristig massiv auszuweitenden Verteidigungsausgaben erscheint sie damit als geeignet.

„Verteidigungsausgaben, mit Ausnahme von breit anwendbaren Forschungs- und Entwicklungsausgaben, sollten primär durch Steuereinnahmen und nicht durch Kredite finanziert werden.“

Für die Belastung hoher Vermögen zur Finanzierung der Verteidigung spricht nicht nur die sehr ungleiche Verteilung der Nettovermögen hierzulande – das reichste Hundertstel verfügt über einen Anteil von rund einem Drittel – sondern auch der Vorteil, den die Verteidigung und Abschreckung für Vermögende bieten. Bei ihnen wird nicht nur Leib und Leben geschützt, sondern auch das Vermögen. Die Vermögensabgabe hat somit in Teilen auch den Charakter einer Versicherungsprämie. Durch die einmalige Anwendung auf das Vermögen an einem Stichtag wird zudem der Erhebungs- und Befolgungsaufwand begrenzt.

Eine einmalige Vermögensabgabe kann so ausgestaltet werden, dass sie progressiv mit dem Vermögen ansteigt und hauptsächlich das reichste Tausendstel der Vermögensverteilung betrifft. Der allergrößte Teil der Bevölkerung wäre nicht betroffen. Zu beachten ist, dass die Renditen, die Hochvermögende aus ihren Aktiva erzielen können, weit oberhalb der Verzinsung liegen, die Durchschnittsbürger aus ihren Spareinlagen ziehen. Der Grund: Ein erheblicher Teil von Topvermögen steckt in profitablen Unternehmensanteilen. Stefan Bach vom DIW Berlin hat das jährliche Aufkommen, das durch eine Vermögensabgabe über 20 Jahre erzielt werden kann, je nach konkreter Ausge-

staltung des Steuertarifs und der Freibeträge in einer Studie aus dem Jahr 2020 zwischen 17 und 34 Milliarden Euro veranschlagt.

Der maximale Steuersatz läge dabei bei 30 Prozent für sehr hohe Einkommen, was bei einer Streckung über 20 Jahre leicht aus den Erträgen finanziert werden könnte. Zwischen Ende 2020 und Ende 2024 haben die Nettovermögen in Deutschland nach Daten der Bundesbank um 28,6 Prozent zugenommen. Entsprechend höher dürfte demnach das Aufkommen aus einer einmaligen Vermögensabgabe heute ausfallen. Sie könnte zwar nicht die gesamten zusätzlichen Verteidigungsausgaben finanzieren, sie könnte aber einen substanziellen Beitrag dazu leisten, die Lasten einer Ausweitung der Verteidigungsausgaben gerecht zu verteilen. Die Politik sollte den Mut aufbringen, die besonders Vermögenden stärker an der Finanzierung der Anpassung an die neuen geopolitischen Gegebenheiten zu beteiligen. ■

„Mit einer Vermögensabgabe würde die Finanzierung der Verteidigung gerechter verteilt.“



Dr. Katja Rietzler leitet seit 2012 das Referat Steuer- und Finanzpolitik im Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung. Sie hat in München und Berlin Volkswirtschaftslehre studiert und an der FU Berlin promoviert.

In ihrer mehr als dreißigjährigen beruflichen Laufbahn war sie auch bei einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung und im eigenen Unternehmen „Rietzler Economics“ tätig.

Foto: Manuela Zydor

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 Meckenheim GmbH **Abonnements** abo-einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** www.dgb.de/einblicknewsletter **Nachdruck** frei für DGB und Mitglieds-gewerkschaften 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

DRUCKKÜNDIGUNG IST GENAU ZU PRÜFEN

Beim Verlangen der Belegschaft oder eines Teils der Belegschaft auf Entlassung eines Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber diesem nicht ohne weiteres nachgeben.

Der Fall: Mehrere Beschäftigte hatten mit Kündigung gedroht, falls der betreffende Kollege nicht aus dem Betrieb entfernt würde. Der Arbeitgeber sprach daraufhin die Kündigung aufgrund der Drucksituation aus, eine sog. „Druckkündigung“. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die Voraussetzungen einer Druckkündigung sind nicht erfüllt. Der Arbeitgeber hat sich aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer zu stellen und alles Zumutbare zu versuchen, um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen. Dazu zählt auch eine mögliche Mediation. Nur wenn daraufhin trotzdem ein Verhalten in Aussicht gestellt wird, z. B. Streik oder Massenkündigung, und dadurch schwere wirtschaftliche Schäden für den Arbeitgeber drohen, kann die Kündigung gerechtfertigt sein. Dabei ist jedoch Voraussetzung, dass die Kündigung das einzig in Betracht kommende Mittel ist, um die Schäden abzuwenden. Im Prozess kann der Arbeitgeber nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen. **Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 13. Mai 2025 - 10 SLa 687/24**

TÄTOWIERUNG ALS RISIKO

Arbeitnehmer, die sich freiwillig tätowieren lassen und dadurch arbeitsunfähig werden, haben keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Der Fall: Eine Pflegehilfskraft hatte sich ein Tattoo auf dem Unterarm stechen lassen. In der Folge entzündete sich die Haut und sie wurde krankgeschrieben. Die Arbeitgeberin verweigerte die Lohnfortzahlung, argumentierend, dass es sich hierbei um eine selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit handle. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Ein Entgeltfortzahlungsanspruch ist deshalb ausgeschlossen, weil die Arbeitnehmerin die Arbeitsverhinderung selbst verschuldet hat. Das Entgeltfortzahlungsgesetz verfolgt den Zweck, den Arbeitnehmer bei unverschuldeter krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit finanziell abzusichern. Damit korrespondiert die Verpflichtung des Arbeitnehmers, seine Gesundheit zu erhalten und zur Arbeitsunfähigkeit führende Erkrankungen zu vermeiden. Hier hat die Arbeitnehmerin gegen diese Obliegenheit verstoßen. Sie hat die Arbeitsunfähigkeit durch vorsätzliches Verhalten herbeigeführt. Die Tätowierung stellt einen kosmetischen Eingriff in den unversehrten Körper dar, der medizinisch nicht indiziert ist. Mit der Tätowierung hat sie die Komplikation, die zur Arbeitsun-

fähigkeit führte, billigend in Kauf genommen. Entzündungen gehören zu einer vorhersehbaren Folge einer Tätowierung. Das normale Krankheitsrisiko ist damit überschritten worden. **Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 22. Mai 2025 - 5 Sa 284 a/24**

KEINE GRUNDRENTE MIT FREIWILLIGEN BEITRÄGEN

Mit der Zahlung freiwilliger Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erreicht man keinen Zugang zur Grundrente. Freiwillig geleistete Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zählen anders als Pflichtbeiträge für eine versicherte Tätigkeit nicht zu den Grundrentenzeiten. Der allgemeine Gleichheitssatz wird dadurch nicht verletzt. **Bundessozialgericht, Urteil vom 5. Juni 2025 - B 5 R 3/24 R**

KEIN VERTRAUENSSCHUTZ IN ZU HOHE HEIZKOSTENZUSCHÜSSE

Ein Jobcenter darf zu viel gezahlte Heizkostenzuschüsse zurückfordern, wenn die Bewilligung zunächst nur vorläufig erfolgte. Eine solche Vorläufigkeit begründet keinen Vertrauensschutz. **Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 2. Juli 2025**

JOBCENTER ALS AUSFALLBÜRGE DER KRANKENKASSE

Wird ein tatsächlich bestehender, medizinischer Bedarf von der Krankenkasse nicht gedeckt, so hat der Grundsicherungsträger die entsprechende Leistung zu gewähren. Der Grundsicherungsträger ist verpflichtet, das medizinische Existenzminimum durch Übernahme der Kosten für den Fall sicherzustellen, dass diese tatsächlich nicht von der Krankenkasse übernommen würden. **Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 19. Februar 2025 - L 12 AS 116/23**

DATENSCHUTZVERSTOSS FÜHRT ZUM AUSSCHLUSS AUS BETRIEBSRAT

Ein Betriebsratsmitglied kann aus dem Gremium ausgeschlossen werden, wenn es dienstliche E-Mails mit sensiblen personenbezogenen Daten an seinen privaten E-Mail-Account weiterleitet und diese Daten auf privaten Geräten verarbeitet. Dies stellt eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes dar. **Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 10. März 2025 - 16 TaBV 109/24**

BETRIEBSRATSMITGLIED STEHT EIGENE MAILADRESSE ZU

Ein einzelnes Betriebsratsmitglied kann für sich eigenständig Ansprüche auf die Bereitstellung von Informations- und Kommunikationstechnik wie ein eigenes E-Mail-Postfach geltend machen, wenn das für die Ausübung seines Amtes erforderlich ist. Ein Beschluss des Betriebsrats ist nicht zwingend erforderlich. Ansprüche des Gremiums als Ganzes würden einen Betriebsratsbeschluss erfordern. **Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 25. April 2025 - 17 TaBV 63/24**





Smart Union

UMFRAGE: US-BÜRGER IN SORGE VOR KI

Eine aktuelle Umfrage im Auftrag der Medienagentur Reuters zeigt, dass 67 Prozent der US-Amerikaner befürchten, der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) könnte unkontrollierbare Folgen haben. 58 Prozent sehen darin sogar ein Risiko für die Zukunft der Menschheit. Die größte Sorge ist der mögliche Missbrauch von KI durch feindliche Staaten zur Verursachung politischen Chaos, was 77 Prozent der Befragten beunruhigt. Besonders Deepfake-Kampagnen gelten als Gefahr für die Verbreitung von Desinformationen. Auch der Arbeitsmarkt bereitet vielen Menschen Sorgen: 71 Prozent befürchten massive Jobverluste durch KI. Frauen sind laut einer UN-Analyse besonders gefährdet, da sie häufiger in leicht automatisierbaren Berufen arbeiten. In Deutschland zeigt sich ein ähnliches Bild. Eine PWC-Studie ergab, dass 46 Prozent der Deutschen den Missbrauch von KI als größte Befürchtung sehen. 79 Prozent wünschen sich einen klaren gesetzlichen Rahmen mit verbindlichen ethischen Standards für den KI-Einsatz. Während die EU mit dem AI Act bereits regulatorische Schritte unternommen hat, hat US-Präsident Donald Trump KI-Unternehmen freie Fahrt gegeben. Für die umfangreichen Trainingsdaten gilt etwa kein Urheberrecht. ■



Illustration: © iStock/smartboy10

FORSCHENDE WARREN VOR DIGITALEN MONOPOLEN IN DER DASEINSVORSORGE

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat eine Analyse zur „Daseinsvorsorge in der Plattformökonomie“ veröffentlicht. Die Autor*innen Christoph Busch, Sarah Fischer und Stefanie M. Moser warnen vor einer schleichenden Privatisierung des Zugangs zur Daseinsvorsorge durch private Onlineplattformen. Beispiele sind große Plattformen, die bei der Vermittlung von Arztterminen mittlerweile von vielen Menschen genutzt werden. Aber auch im Bildungsbereich greifen immer mehr Bürger*innen – vor allem Schüler*innen oder Studierende – auf Online-Angebote zurück. Die Forschenden warnen, dass die wachsende Präsenz dieser Plattformen die staatliche Steuerungsfähigkeit untergraben kann.

Als Lösung schlagen sie einen „smarten Mix aus Regulierung und souveräner digitaler Architektur“ vor. Konkret empfehlen sie modulare IT-Basiskomponenten, Interoperabilität und offene Standards sowie eine Regulierung, die Gemeinwohl vor Monopolinteressen schützt. Die Studie betont, dass eine qualitativ hochwertige und demokratisch verankerte Daseinsvorsorge auch in der Plattformökonomie möglich ist, wenn der Staat eine proaktive Rolle in der Gestaltung der digitalen Architektur einnimmt. ■ <https://www.fes.de/publikationen>

LABOR.A 2025: GERECHTIGKEIT IN UNSICHEREN ZEITEN

Die Hans-Böckler-Stiftung lädt Anfang Oktober zur Digitalkonferenz LABOR.A nach Berlin ein. Interessierte können auch digital an mehr als 50 Sessions teilnehmen. Ein schneller Blick in das Programm.

Am 1. Oktober 2025 findet zum achten Mal die LABOR.A statt – die hybride Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung zur Arbeit der Zukunft. Unter dem Motto „Gerechtigkeit“ werden im Berliner Café Moskau und digital rund 2.000 Teilnehmende aus Wissenschaft, Gewerkschaften, Politik und Zivilgesellschaft zur Diskussion über die gerechte Gestaltung der Arbeitswelt erwartet. Auf mehr als 50 Panels debattieren Expert*innen aus allen Bereichen der Arbeits- und Wissenschaftswelt über Themen, die aktuell bewegen:

Lässt sich KI im Sinne der Menschen gestalten? Welche Strategien gibt es gegen rechtspopulistische Umtriebe in Unternehmen? Welche Antworten gibt es auf Angriffe gegen Mitbestimmung und gewerkschaftliche Organisation? Warum stockt die Zustimmung zur sozial-ökologischen Transformation unserer Wirtschaft trotz Klimawandel? Unter anderem geht es um die Perspektiven in kreativen Berufen im Zeitalter der KI-Tools. Expert*innen vom Alexander von Humboldt Institut für Internet und Gesellschaft, dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und der Goethe-Universität Frankfurt diskutieren, wie KI-Technologien die Arbeit von Programmierer*innen, Autor*innen und Grafikdesigner*innen verändern.

Im Panel „Lieferkettengesetze in der Praxis – Fortschritt oder Feigenblatt?“ wird die praktische Umsetzung und Wirksamkeit von Lieferkettengesetzen kritisch beleuchtet. Vertreter*innen des DGB, der UNI Global Union und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit diskutieren, inwieweit diese Gesetze tatsächlich zu mehr Gerechtigkeit und besseren Arbeitsbedingungen entlang globaler Lieferketten führen. In weiteren Sessions geht es etwa um Zukunfts-Tarifverträge, Geschlechtergerechtigkeit in der Plattformwirtschaft, die Migrationsgesellschaft, Union-Busting bei Lieferdiensten und viele andere Themen. ■

Mehr Infos gibt es unter: <https://labora.digital/programm>



Mary Sexton (Produzentin), Andrea Wemheuer (ver.di), Nik Sexton (Regisseur)

Gewinner-Film „Skeet“ beim DGB-Filmpreis 2025

Der kanadische Film „Skeet“ räumt beim 35. Internationalen Filmfest Emden-Norderney richtig ab: Regisseur Nik Sexton gewann im Juni den DGB-Filmpreis. Die Geschichte packt von der ersten Minute: Ex-Häftling Billy Skinner kehrt nach seiner Entlassung in sein altes Viertel in St. John's, Neufundland, zurück. Aus der einst gutbürgerlichen Wohngegend ist ein Brennpunkt mit Kriminalität und Drogenhandel geworden. Auch sind zahlreiche Geflüchtete aus Syrien hierher gezogen. Billy freundet sich mit dem syrischen Taxifahrer Mohamed an, der seiner Familie ein neues, besseres Leben aufbauen will. Der DGB-Filmpreis würdigt seit 1998 gesellschaftlich engagierte Filme. Das Besondere: Er ist ein echter Publikumspreis, bei dem die Kinozuschauer*innen abstimmen. 

<https://niedersachsen.dgb.de/-/wmB>

Rechnen statt Raten:

DGB-Rentenrechner ist online!

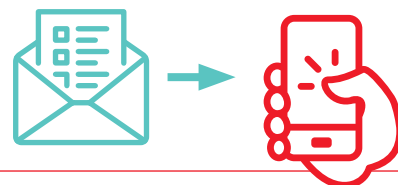
Jahrzehntelang arbeiten – und dann? Dann sollte die Rente reichen. Punkt. Doch in vielen Fällen haut das nicht hin. Millionen Beschäftigte brauchen eine bessere Rentenperspektive und mehr Sicherheit für ihre Zukunft. Das Rentenniveau muss dringend stabilisiert und angehoben werden, damit die Rente bei allen zum Leben reicht. Der DGB hat ein Rentenkonzept entwickelt, das zeigt, wie eine gerechte Rente aussehen könnte – mit konkreten Zahlen. Mit dem DGB-Rentenkonzept könnten Rentner*innen mehr Geld im Monat zur Verfügung haben. Der DGB-Rentenrechner zeigt, was das DGB-Rentenkonzept konkret bringt, wie viel mehr Rente Beschäftigte bekommen würden, wenn die Politik das DGB-Konzept umsetzt – pro Monat, pro Jahr und über 20 Jahre gerechnet. Der DGB-Rentenrechner macht in wenigen Klicks sichtbar, was mit einem fairen Rentensystem möglich ist.  <https://www.dgb.de/geld/rente/>



einblick newsletter als E-Mail

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

dgb.de/einblicknewsletter



Transformation vor Ort: Gewerkschaften unerlässlich

Eine neue Broschüre der Hans-Böckler-Stiftung und des DGB zeigt, wie Regionen die großen Herausforderungen unserer Zeit meistern können. Klimawandel, Digitalisierung und demografischer Wandel verändern Wirtschaft und Gesellschaft grundlegend. Doch statt diese Transformation dem Zufall

zu überlassen, braucht es gemeinsames Handeln vor Ort. Aus der Praxis für die Praxis: Zehn Leitsätze für einen erfolgreichen Wandel entstanden aus einer Befragung der 59 DGB-Regionen. Das Ergebnis: Der Veränderungsdruck ist fast überall hoch, doch die politische Bearbeitung

sehr unterschiedlich. Die Praxis zeigt: In 85 Prozent der DGB-Regionen gibt es bereits Ansätze für gemeinsame Transformationsarbeit. Die Botschaft ist klar: Transformation gelingt nur mit starken Partnerschaften. Wer die Zukunft seiner Region mitgestalten will, findet in den Leitsätzen praktische Orientierung für den Weg nach vorn. 