

Sozialstaat: eine der besten Ideen!

Das soziale Netz gerät zunehmend unter Druck. Arbeitgeber und Teile der Politik fordern Kürzungen bei Rente, Gesundheit, Pflege und Bürgergeld. Sie behaupten, der Sozialstaat sei „nicht mehr finanzierbar“. Das ist falsch. Eine Vermögensteuer könnte 120 Milliarden Euro jährlich einbringen. Doch statt gerechter Finanzierung soll bei uns allen gekürzt gekürzt.




Stärke ermöglicht. Wer behauptet, der Sozialstaat sei „aufgebläht“, ignoriert die Fakten: Die Gesamtausgaben für soziale Sicherung sind in Deutschland nicht auffällig hoch und nicht auffällig gestiegen. Gemessen an der Wirtschaftsleistung sind die Ausgaben in zentralen Bereichen wie Grundsicherung, Rente und Arbeitslosenversicherung genauso hoch oder sogar niedriger als vor 15 oder 20 Jahren.

Reformen sind nötig – aber an der richtigen Stelle: einfacherer Zugang zu Leistungen, schnellere Hilfe, bessere Beratung und die Weiterentwicklung der Krankenversicherung zu einer Bürgerversicherung. Und eine gerechte Finanzierung: Eine Vermögensteuer

Die Menschen in Deutschland wollen einen starken Sozialstaat. Der Sozialstaatsradar 2025 des DGB liefert klare Zahlen: 80 Prozent wollen eine verbindliche, automatische soziale Sicherung durch den Staat statt privater Vorsorge. Über 70 Prozent setzen auf öffentliche Sozialversicherungen statt private Versicherungskonzerne. Besonders deutlich: 63 Prozent würden höhere Rentenbeiträge akzeptieren, um das Leistungsniveau zu halten. Weitere 12 Prozent würden deutlich höhere Beiträge für bessere Leistungen zahlen – bei den unter 30-Jährigen würden sogar 23 Prozent deutlich höhere Beiträge für bessere Leistungen zahlen.


Der Sozialstaat ist das Fundament der Demokratie. Das solidarische Netz schafft Zusammenhalt in schwierigen Zeiten. Es ist ein Standortvorteil, der Innovation und wirtschaftliche

könnte bis zu 120 Milliarden Euro jährlich einbringen – das 27-fache der geplanten Bürgergeld-Einsparungen. Menschen zahlen auf Arbeitseinkommen rund 43 Prozent Steuern, während der effektive Steuersatz für Multimillionäre bei 29 Prozent liegt – für Milliardäre sogar nur bei 26 Prozent. Die Angriffe auf den Sozialstaat sind nichts weiter als Klassenkampf von oben.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern: Ausbau statt Abbau sozialer Leistungen; Keine Kürzungen bei Rente, Gesundheit, Pflege und Bürgergeld; Gerechte Finanzierung durch Vermögen- und Erbschaftsteuern für Superreiche. Der Sozialstaat ist kein Almosen, sondern ein demokratisches Versprechen auf Sicherheit und Würde – und die Voraussetzung für Freiheit in der Gesellschaft. 

EuGH-Urteil zur Mindestlohnrichtlinie: Deutschland muss bei Tarifbindung handeln

Der Europäische Gerichtshof hat am 11. November die EU-Mindestlohnrichtlinie bestätigt. Das Urteil hat direkte Folgen für Deutschland: Die Bundesregierung muss bis Ende 2025 einen Aktionsplan vorlegen, um die sinkende Tarifbindung zu stoppen.

Die Richtlinie setzt eine klare Marke: Länder, in denen weniger als 80 Prozent der Beschäftigten von Kollektivverträgen erfasst sind, müssen Maßnahmen ergreifen. Deutschland liegt mit rund 50 Prozent Tarifbindung deutlich darunter. Die Bundesregierung steht nun unter Zugzwang. Sie muss konkrete Schritte vorlegen, wie sie die Tarifbindung wieder über die 80-Prozent-Schwelle bringen will. 

dgb.de/gute-arbeit/tarifbindung

Der DGB fordert unter anderem:

- ▶ Bundestariftreuegesetz: Öffentliche Aufträge nur an tarifgebundene Unternehmen
- ▶ Digitales Zugangsrecht: Gewerkschaften erhalten digitalen Zugang zu Betrieben und Beschäftigten
- ▶ Verbot von „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden und längere Kündigungsfristen beim Austritt aus Tarifverträgen
- ▶ Stärkung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen



Foto: © DGB/J. Schnell


Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack (m.) mit den Preisträger*innen aus Bochum.

Kita-Preis 2025: Diese Kitas zeigen, wie gute Arbeit gelingt

Sie machen vor, wie es geht: Die Preisträgerinnen des DGB-Zusatzpreises „Attraktivität der Arbeit“ zum Kita-Preis 2025 zeigen, dass exzellente Kinderbetreuung und faire Arbeitsbedingungen Hand in Hand gehen. Ende November würdigt der Deutsche Gewerkschaftsbund zwei herausragende Einrichtungen, die beweisen: Gute Arbeit und Mitbestimmung machen den Unterschied. „Gute Arbeit entsteht dort, wo Menschen mit Respekt, Vertrauen und echter Teilhabe zusammenwirken“, so die stellvertretende DGB-Vorsitzende, Elke Hannack bei der Preisverleihung.

In der Kategorie „Kita“ geht die Auszeichnung an die AWO-Kita „Tausendfüßler“ in Potsdam. Die Einrichtung betreut 141 Kinder mit 23 Mitarbeitenden und überzeugt durch vorbildliche Arbeitsbedingungen für ihr Team. Das Ergebnis ist eine hohe Arbeitszufriedenheit, ein stabiles Team und eine hochwertige pädagogische Qualität. Den Preis in der Kategorie „Lokales

Bündnis“ erhält der „Blau-Weiße Bewegungsraum VfL Bochum 1848“. Das Bündnis begeistert wöchentlich bis zu 1.500 Kinder für Bewegung und Sport – unabhängig von Herkunft oder individuellen Voraussetzungen. Was die Jury überzeugte: echte Partizipation und Mitbestimmung prägen hier den Arbeitsalltag. Regelmäßige Netzwerktreffen, Austauschrunden und Umfragen sorgen dafür, dass alle Beteiligten gehört werden.

Die Auszeichnungen senden ein wichtiges Signal: Während der Fachkräftemangel die Branche belastet, zeigen diese Vorbilder, wie Träger ihre Mitarbeitenden langfristig binden können. Wer in Partizipation, Weiterbildung und Wertschätzung investiert, profitiert von motivierten Teams und besserer Betreuungsqualität. Auch 2026 können sich wieder Kitas und lokale Bündnisse für frühe Bildung um den DGB-Zusatzpreis bewerben – vorausgesetzt, sie erreichen den Nominiertenstatus für den Deutschen Kita-Preis. 

Ausgezeichnetes Engagement von Betriebsräten

Sie wollen helfen und werden angeschrien und bedroht. Sie machen ihren Job und werden getreten und geschlagen. Verbale Attacken und körperliche Übergriffe gegen Pflegekräfte und Ärzt*innen häuften sich in den Notaufnahmen der Asklepios Kliniken Hamburg. Patient*innen und Angehörige ließen ihren Frust an den Beschäftigten aus. Um Ärzt*innen und Pfleger*innen zu schützen, rief der Konzernbetriebsrat der Asklepios Kliniken Hamburg das Projekt #HaltzuGewalt ins Leben. Dafür gewann er den Deutschen Betriebsrätepreis 2025 in Gold. Gemeinsam mit der Belegschaft und dem Arbeitgeber entwickelte das Gremium ein umfangreiches Maßnahmenpaket. Dieses beinhaltet u. a. Workshops zum Deeskalationstraining und weitere Hilfsangeboten für die Beschäftigten gegen Beschimpfungen, respektloses Verhalten und körperliche Gewalt.

Der BR-Preis in Silber ging an den Gesamtbetriebsrat der SMS group GmbH aus Mönchengladbach. Hier gelang es, ein neues Entgeltsystem für die 4.500 Beschäftigten zu schaffen. Darüber hinaus wurden 600 außertariflich eingestufte Mitarbeiter*innen in den Tarif zurückgeholt. Bronze erhielt der Konzernbetriebsrat von E.ON SE für 25 „Mitarbeiterversprechen“, die Arbeitsplätze sicherer und attraktiver machen. Die Sonderpreise zeigen die Vielfalt moderner Betriebsratsarbeit: Die Betriebsräte der Linde GmbH wurden für Inklusion ausgezeichnet, AGCO Fendt für Öffentlichkeitsarbeit und die Erwin Hymer Group für den Umgang mit Künstlicher Intelligenz. Eine Jury aus Gewerkschaftsexpert*innen und Wissenschaftler*innen wählte die Preisträger aus.

Der Deutsche Betriebsrätepreis zeigt: Betriebsräte gestalten die Arbeitswelt von morgen mit. Ab 2026 wird er im Rahmen des Betriebsräteforums #br26 in Berlin verliehen. [br26.berlin](https://www.br26.berlin)



Die Preisträger*innen des Betriebsräte-Preises in Gold am 6. November in Bonn.


Mehrheit will stabiles Rentenniveau

Die Mehrheit der Deutschen steht hinter einem stabilen Rentenniveau, auch wenn es mehr kostet. Gleich zwei aktuelle Umfragen belegen das: Der DGB-Sozialstaatsradar 2025 zeigt, dass 63 Prozent der Bürger*innen bereit sind, etwas höhere Beiträge zu zahlen, um das aktuelle Rentenniveau zu sichern. Weitere 12 Prozent würden für bessere Leistungen sogar deutlich höhere Beiträge akzeptieren. Selbst 23 Prozent der unter 30-Jährigen sind bereit, höhere Rentenbeiträge für bessere Leistungen zu leisten.

Auch eine aktuelle Forsa-Umfrage im Auftrag von RTL bestätigt diese deutliche Unterstützung. Vor die Wahl gestellt zwischen geringeren Rentensteigerungen ab 2031 oder zusätzlichen 110 Milliarden, um die gesetzliche Rente zu stützen, wählen 70 Prozent die zweite Option. Nur eine Minderheit von 21 Prozent sagt, man sollte ab 2031 niedrigere Rentensteigerungen in Kauf nehmen.

Der DGB begrüßt, dass der Bundestag am 5. Dezember dem Rentenpaket der Bundesregierung zugestimmt hat – und damit einer Stabilisierung des Rentenniveaus. Neue Berech-

nungen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) zeigen: Eine Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent verbessert für alle gesetzlich Rentenversicherten bis zu den jüngsten Jahrgängen die interne Rendite der Rente. Konkret berechnet wurde bis zum Geburtsjahr 2010. Je nach Geburtsjahr und Geschlecht liegen bei einer Stabilisierung die internen Renditen bei 3,1 bis 4,5 Prozent. Eine Beschäftigte, die 2032 mit 45 Rentenpunkten in Rente geht, hätte demnach 708 Euro im Jahr mehr zur Verfügung. Ein jetzt 35-jähriger, der 2057 mit 45 Rentenpunkten in Rente geht, würde sogar 1.392 Euro mehr Rente jährlich erhalten.

Ohne Stabilisierung wären die Beiträge trotzdem gestiegen – nur dass die junge Generation dann mehr für weniger Leistung gezahlt hätte. Ein sinkendes Rentenniveau ab 2032 hätte nicht nur die Babyboomer getroffen, sondern gerade die nachfolgenden Generationen. Entscheidend ist – neben dem Rentenniveau –, wie viele Menschen einzahlen und wie gut diese verdienen: Mehr Tarifbindung, mehr Jobs mit Sozialversicherung und bessere Löhne führen zu einer stabileren Rente für alle. 

Europäische Vorhaben als Risiko für die Unternehmensmitbestimmung

Mitbestimmte Aufsichtsräte sind ein Erfolgsmodell – doch der Anteil der Unternehmen mit Unternehmensmitbestimmung sinkt. Viele Konzerne nutzen Rechtslücken zur Umgehung. Jetzt droht neue Gefahr: Ein neuer Rechtsrahmen („28. Regime“) der EU-Kommission könnte die Mitbestimmungsrechte weiter aushöhlen. Die Mitbestimmungs-Expert*innen Katrin Vitols und Rainald Thannisch fordern: Erst Schlupflöcher schließen, dann über neue Rechtsformen reden.

Aufsichtsräte überwachen die Geschäftsführung und beraten sie bei wichtigen strategischen Entscheidungen. Und mitbestimmte Aufsichtsräte ermöglichen gewählten Arbeitnehmervertreter*innen zudem Zugang in die oberste Entscheidungsebene der deutschen Wirtschaft. „Mitbestimmung ist ein ganz wesentlicher Beitrag zur Zivilisierung des Kapitalismus“ so beschrieb der ehemalige Bundespräsident Johannes Rau ihre wichtige gesellschaftspolitische Wirkung.

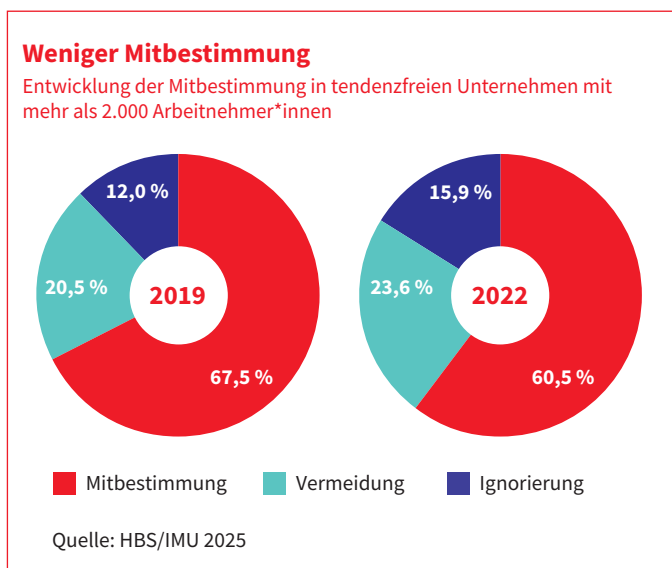
Verschiedene Studien zeigen zudem, dass Unternehmen mit einem mitbestimmten Aufsichtsrat auch ökonomisch erfolgreicher sind, nachhaltiger wirtschaften und besser durch Krisen kommen. Vor dem Hintergrund der enormen wirtschaftlichen Herausforderungen und zunehmenden Unsicherheiten ist es dringend erforderlich, die Beratungs- und Gestaltungsfunktion der Unternehmensmitbestimmung zu stärken und auszuweiten. Dennoch entziehen sich viele Unternehmen der Unternehmensmitbestimmung, indem sie Vermeidungsstrategien anwenden. Denn nicht alle Unternehmer*innen oder Eigentümer*innen sind dazu bereit, ihre Kontrollrechte mit Arbeit-

nehmervorteiler*innen zu teilen. Einige Unternehmen nutzen legale juristische Strategien, um Mitbestimmungsregelungen zu umgehen, während andere die Gesetze rechtswidrig ignorieren.

Eine empirische Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, dass der Anteil der Kapitalgesellschaften mit über 2.000 Inlandsbeschäftigten, die in den Anwendungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes fallen und über einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat verfügen sollten – das heißt, bei denen die Hälfte der Sitze der Arbeitnehmerbank zusteht –, nur noch knapp 61 Prozent beträgt. Knapp drei Viertel der Vermeidungsfälle im Bereich der paritätischen Mitbestimmung sind auf Lücken im EU-Gesellschaftsrecht zurückzuführen, z. B. auf Vermeidungskonstruktionen mittels der Europäische Aktiengesellschaft (SE).

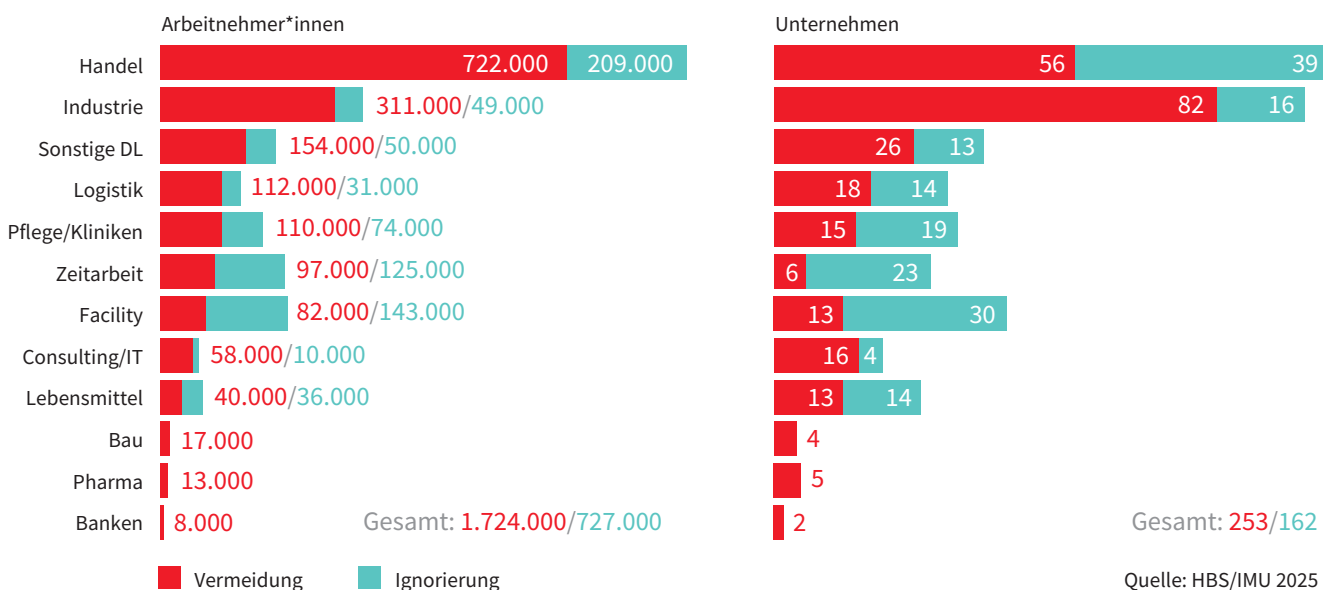
„Wir werden aktiv darauf hinwirken, dass die Pläne zum 28. Regime nicht zu einer weiteren Untergrabung der Unternehmensmitbestimmung führen.“

Neuere Entwicklungen wie das Olympus-Urteil des Europäischen Gerichtshofs von 2024 vergrößern die Gefahren für die Mitbestimmung erheblich. Das Urteil führt dazu, dass die Mitbestimmung im Aufsichtsrat auf der Holdingebene eines Konzerns ausgeschlossen wird und erschwert zugleich die Einrichtung eines SE- oder Europäischen Betriebsrats. Von daher spräche Vieles dafür, dass sowohl der deutsche als auch der europäische Gesetzgeber die vorhandenen Lücken im deutschen und europäischen Mitbestimmungsrecht schließt. Stattdessen jedoch werden sehenden Auges neue Risiken für die Mitbestimmung geschaffen: Denn aktuell arbeiten die EU-Kommission und das Europäische Parlament an Umsetzungsplänen für eine neue Rechtsform in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, das sogenannte „28. Regime“.



Unternehmen meiden Mitbestimmung


So viele Unternehmen meiden die paritätische Mitbestimmung: Betroffene Arbeitnehmer*innen (gerundet) und Unternehmen nach Branche



Um die Wettbewerbsfähigkeit im Binnenmarkt zu stärken und grenzüberschreitende Wirtschaftstätigkeiten – insbesondere für Start-ups und Scale-ups – zu erleichtern, strebt die Europäische Kommission mit dem „28. Regime“ eine Harmonisierung nationaler Rechtsgebiete an. Vorgesehen ist ein einheitliches Regelwerk, das unter anderem Gesellschafts-, Arbeits-, Insolvenz-, Steuer- sowie Kapitalmarktrecht umfasst. Unternehmen sollen dabei frei wählen können, ob sie den nationalen Rechtsrahmen oder das neue europäische Regime anwenden.

In den vergangenen Monaten verdichteten sich außerdem die Hinweise darauf, dass die neue Gesellschaftsform – wenn auch vorgeblich für Start- und Scale-Ups angedacht – für alle Unternehmen offenstehen soll. Vertreter*innen von Großunternehmen haben bereits signalisiert, dass sie am 28. Regime als möglichem Konzernbaustein für ihre Tochtergesellschaften interessiert sind.

Vor dem Hintergrund der eingangs skizzierten Erosion der Unternehmensmitbestimmung besteht die reale Gefahr, dass auch das 28. Regime dazu genutzt wird, bestehende Mitbestimmungsrechte zu umgehen oder deren Niveau abzusenken. Noch kennen wir die Vorschläge der EU-Kommission nicht, sie werden voraussichtlich erst im Frühjahr veröffentlicht. Bekannt ist hingegen der Entwurf eines Initiativberichtes im Europäischen Parlament, in den der Schutz der Unternehmensmitbestimmung zwar Eingang gefunden hat, bislang sind die vorgeschlagenen Maßnahmen jedoch noch nicht ausreichend, um eine wirksame Absicherung der Mitbestimmung zu gewährleisten. Die gewerkschaftliche Position ist daher klar: Wir werden aktiv darauf hin-

wirken, dass die Pläne zum 28. Regime nicht zu einer weiteren Untergrabung der Unternehmensmitbestimmung führen. Bevor eine neue europäische Rechtsform eingeführt wird, sollte vorrangig der bestehende Missbrauch aktueller Gesellschaftsformen unterbunden werden. Dazu hat der Europäische Gewerkschaftsbund einen überzeugenden Vorschlag vorgelegt: Eine Rahmenrichtlinie zur Mitbestimmung nach dem sog. Escalator-Prinzip. Ziel einer solchen Richtlinie ist es, unionsweit verbindliche Mindeststandards für Information, Anhörung und Unternehmensmitbestimmung festzulegen und Umgehungen wirksam zu verhindern. Eine entsprechende Rahmenrichtlinie hat das Europäische Parlament bereits 2019 in seiner Entschließung zur Demokratie am Arbeitsplatz gefordert. 



Rainald Thannisch arbeitete 2004 bis 2023 beim DGB-Bundesvorstand in Berlin, wo er als Referatsleiter für Mitbestimmung, Corporate Governance und Corporate Social Responsibility (CSR) tätig war. Seit August 2023 leitet er den Bereich Mitbestimmung bei ver.di. Foto: © privat



Dr. Katrin Vitols ist Politologin und seit November 2023 Referatsleiterin für Mitbestimmung, Corporate Governance und CSR beim DGB-Bundesvorstand. Zuvor war sie leitende Beraterin u. a. für Corporate Social Responsibility/Nachhaltigkeit und Corporate Governance. Foto: © Danny Prusseit

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

ENTGELTFORTZAHLUNG:

WAS HEISST „SELBST VERSCHULDET“?

Der Arbeitgeber muss bei einer Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung leisten, wenn der/die Arbeitnehmer*in den krankheitsbedingten Ausfall nicht selbst verschuldet hat. Geht man nach dem BAG, hat der/die Arbeitnehmer*in die Arbeitsunfähigkeit nur zu verschulden bei einem groben Verstoß gegen das eigene Interesse eines verständigen Menschen.

Das kann zum Beispiel bei besonders gefahrgeneigten Extremsportarten der Fall sein oder bei Schönheitsoperationen. Das LAG Schleswig-Holstein hat dies in einer Entscheidung für eine Arbeitsunfähigkeit wegen einer Entzündung der Haut nach einer Tätowierung angenommen. Die Arbeitnehmerin hätte mit der Tätowierung eine solche Entzündung billigend in Kauf genommen und sie damit vorsätzlich herbeigeführt (siehe einblick Nr. 9/25). Das LAG hat ein Risiko für eine solche Infektion von 1 bis 5 Prozent ausreichen lassen, um davon auszugehen, dass man, wenn man sich tätowieren lässt, eine Infektion zumindest billigend in Kauf nimmt. Dass LAG setzt damit das Tätowieren mit Extremsportarten und Schönheitsoperationen gleich, was angesichts der Gefahrgeneigtheit und dem Verletzungsrisiko absurd erscheint.

DGB-Rechtsexperte Tim Hühnert ist kritisch: „Ob das BAG das ebenso sieht, ist jedenfalls fraglich. Wir werden es womöglich nie erfahren, denn das LAG hat die Revision zum BAG nicht zugelassen. Jedenfalls sollte man sich nicht dazu verleiten lassen zu glauben, das LAG hätte in seiner Entscheidung einen allgemeinen Rechtsgrundsatz aufgestellt, wonach Infektionen infolge Tätowierungen stets einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung ausschließen würden.“ Das LAG habe hier einen Einzelfall mit fragwürdiger Begründung entschieden, der kaum verallgemeinert werden könne, so Hühnert. [LAG Schleswig-Holstein Urteil vom 22.05.2025 – 5 Sa 284 a/24](#)

MEHRARBEITZUSCHLÄGE AUCH FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der Mehrarbeitszuschläge unabhängig von der individuellen Arbeitszeit ab der 41. Wochenstunde zu zahlen sind, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. November 2025 – 5 AZR 118/23](#)

KEIN ANSPRUCH AUF HÖHERES ALG II

Die Höhe des Arbeitslosengeldes II (auch Hartz IV genannt) ist im Jahr 2022 nach den damaligen Preissteigerungen nicht verfassungswidrig gewesen. Für die Frage einer Unterdeckung des Existenzminimums ist nicht allein auf die Höhe der Regelbedarfe, sondern auch auf weitere Sozialleistungen abzustellen. [Bundessozialgericht, Urteil vom 2. Dezember 2025 – B 7 AS 20/24/ R](#)

MUTTERSCHUTZ HAT VORRANG

Auch eine bei Zugang der Kündigung nicht festgestellte Schwangerschaft schützt vor der Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Fall: Der Arbeitnehmerin war die ordentliche Kündigung am 14. Mai zugegangen. Am 29. Mai (Sonntag) führte sie einen Schwangerschaftstest mit einem positiven Ergebnis durch. Hierüber informierte sie den Arbeitgeber am selben Tag per E-Mail und bemühte sich umgehend um eine Vorstellung bei ihrer Frauenärztin. Einen Termin erhielt sie erst für den 17. Juni. Nach der ärztlichen Bescheinigung vom 20. Juni hatte die Schwangerschaft am 28. April begonnen. Sie reichte die Kündigungsschutzklage nach Ablauf der dreiwöchigen Klagfrist ein und beantragte die nachträgliche Zulassung der Klage. Damit hatte sie Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Die Kündigung ist wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot des Mutterschutzgesetzes unwirksam. Nach dem Gesetz ist auf Antrag eines Arbeitnehmers die Klage nachträglich zuzulassen, wenn er nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben. Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist Kenntnis erlangt hat. Der Antrag ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig. [Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3. April 2025 – 2 AZR 156/24](#)

GRUNDRENTE: ANRECHNUNG DES EHEGATTENEINKOMMENS

Bei der Grundrente wird das zu versteuernde Einkommen des Ehegatten – anders als bei Partnern einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft – angerechnet. Diese unterschiedliche Behandlung verstößt nicht gegen Verfassungsrecht. [Bundessozialgericht, Urteil vom 27. November 2025 – B 5 R 9/24 R](#)

UNTERLASSENE EINLADUNG ZUM VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Der Arbeitgeber darf einen schwerbehinderten Bewerber nicht als „offensichtlich ungeeignet“ von einem Vorstellungsgespräch ausschließen, weil seiner Bewerbung keine Nachweise über „sehr gute MS-Office-Kenntnisse“ beigelegt sind. Selbst sehr gute MS-Office-Kenntnisse können heute in der Praxis ohne längere Schulungen erworben werden. Die unterlassene Einladung zum Vorstellungsgespräch durch den öffentlichen Arbeitgeber begründet eine Vermutung der Diskriminierung wegen der Schwerbehinderung. [Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 24. Juni 2025 – 2 Ca 463/25](#)

DGB-Index Gute Arbeit 2025:

Beschäftigte wollen Schutz statt Überstunden

Überlange Arbeitszeiten machen krank und zerstören die Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Und die Beschäftigten wissen das. Das zeigt der DGB-Index Gute Arbeit 2025: 72 Prozent der Beschäftigten wollen maximal acht Stunden arbeiten. Doch die Realität sieht anders aus. Höchste Zeit, das Arbeitszeitgesetz zu stärken, statt zu schwächen.

„Ich bin doch keine Maschine, ich bin ein Mensch aus Fleisch und Blut“, singt Tim Bendzko in seinem Song von 2016. Auch fast zehn Jahre später dürften sich viele Beschäftigte immer noch an dieses Lied erinnert fühlen. Draußen ist es schon dunkel, aber die Arbeit noch lange nicht zu Ende. In den Lieferautos, den Lagerhallen, in den Bürofuren und auf den Schreibtischen brennt noch Licht, ist die Arbeit noch nicht vorbei. So sieht für viele Beschäftigte der Alltag aus. Die Energie schwindet, die Motivation bröckelt, die Gesundheit leidet.

Der DGB-Index Gute Arbeit 2025 zeichnet ein deutliches Bild. Viele Beschäftigte arbeiten länger als acht Stunden, weil die Arbeitsmengen anders nicht zu schaffen sind. Auch die gesundheitlichen Folgen von überlanger Arbeit beleuchtet der Bericht. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi erklärte bei der Vorstellung des Berichts Anfang Dezember in Berlin: „Menschen sind keine Maschinen, die auf Knopfdruck einfach länger laufen können. Arbeitszeiten und Erholungszeiten müssen in einem ausgewogenen Verhältnis stehen“. Das bestätigen auch die Index-Zahlen: Mehr als 40 Prozent der Beschäftigten überschreiten den Achtstundentag sehr häufig oder oft. Dabei wünschen sich 72 Prozent aller Arbeitnehmer*innen, maximal acht Stunden pro Tag zu arbeiten. 98 Prozent wollen auf keinen Fall länger als zehn Stunden arbeiten.

Wenn die Arbeit krank macht

Die gesundheitlichen Folgen überlanger Arbeitszeiten sind dramatisch. Beschäftigte, die sehr häufig über acht Stunden arbeiten, können deutlich schlechter von der Arbeit abschalten: 51 Prozent schaffen es nicht, gegenüber nur 21 Prozent bei Einhaltung des Achtstundentags. Sie fühlen sich doppelt so häufig nach der Arbeit leer und ausgebrannt – 46 Prozent gegenüber 23 Prozent, bei denen, die den Achtstundentag einhalten können.

Arbeitsmenge und Zeitdruck: Ein Dilemma

Das Problem liegt nicht daran, dass die Beschäftigten sich nicht genug anstrengen – wie in der öffentlichen Debatte immer wieder unterstellt. 60 Prozent können die Arbeitsmenge schlicht nicht in der vorgesehenen Zeit schaffen. Bei hochkomplexen Tätigkeiten sind es sogar 42 Prozent, die regelmäßig mit diesem Dilemma kämpfen. Der häufigste Grund für überlange Arbeitszeiten: starre betriebliche Strukturen. 63 Prozent der Beschäftigten nennen unflexible Arbeitsabläufe als Hinderungsgrund für kürzere Arbeitszeiten.



Schlechte Arbeit = Wunsch nach weniger Stunden

Besonders deutlich wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsqualität und Arbeitszeitwünschen: Bei schlechten Arbeitsbedingungen wünschen sich 72 Prozent der Beschäftigten kürzere Arbeitszeiten. Wer unter miesen Bedingungen arbeitet, will verständlicherweise weniger davon.

Arbeitszeiterfassung als Schutzschild

Ein wirksames Mittel gegen Arbeitszeit-Ausbeutung der Beschäftigten ist die vollständige Arbeitszeiterfassung. Doch nur 70 Prozent der Befragten berichten von einer ordnungsgemäßen Erfassung ihrer Arbeitszeit. Bei 23 Prozent fehlt sie komplett. Dabei zeigen die Zahlen, dass die Arbeitszeiterfassung als Schutzinstrument wirkt: Mit Erfassung arbeiten deutlich weniger Beschäftigte überlange Stunden – sechs Prozent über 48 Stunden pro Woche gegenüber elf Prozent ohne Erfassung. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert sich: Mit Erfassung berichten 23 Prozent von Problemen, ohne Erfassung sind es 30 Prozent. Fahimi betonte: „Unsere Ergebnisse zeigen eindeutig: Die Menschen sind leistungsbereit und wünschen sich Arbeit, die zum Leben passt.“ Die Beschäftigten haben längst entschieden: Acht Stunden sind genug. ■

einblick

Gewerkschaftlicher Info-Service | **Sonderausgabe** | November 2025

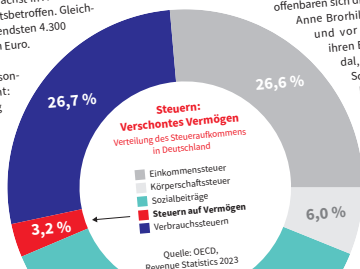
DGB

Wenn großer Reichtum zur Gefahr wird: Vermögen gerecht verteilen

Während einige wenige Menschen in Deutschland Milliardenvermögen anhäufen, müssen viele Millionen Beschäftigte nachrechnen, um die täglichen Ausgaben zu bezahlen. Grund dafür ist unter anderem eine massive Schieflage im Steuersystem. Große Vermögen werden verschont und kleine im Verhältnis stark belastet. Der einblick hat verschiedene Expert*innen gefragt, wie wir zu mehr Verteilungsgerechtigkeit kommen. Die Texte gibt es in dieser Sonderausgabe des DGB-Infoservice einblick.

Die reichsten zehn Prozent besitzen 60 Prozent des Gesamtvermögens, während die untere Hälfte gerade einmal 2,5 Prozent besitzt. Jedes fünfte Kind wächst in Armut auf, über 13 Millionen Menschen sind armutsbetroffen. Gleichzeitig verfügen die vermögendsten 4.300 Haushalte über 1,4 Billionen Euro.

Was diese Ungleichheit besonders problematisch macht: Sie hat wenig mit Leistung zu tun. Ein Großteil der Vermögen wird vererbt – während 70 Prozent der Bevölkerung leer ausgehen. Während Superreiche ihren nachfolgenden Reichtum vererben, haben viele Menschen aus armen



20 Milliarden Euro. Eine faire Besteuerung großer Vermögen könnte diese Lücke schließen.

Auch bei der Verfolgung von Finanzkriminalität offenbaren sich dramatische Schwächen. Anne Brohlker, Ex-Staatsanwältin und vor allem bekannt durch ihren Einsatz im CumEx-Skandal, beziffert den jährlichen Schaden auf rund 100 Milliarden Euro. In unserem Interview schildert sie, wie unterbesetzte Behörden gegen hochbezahlte Anwaltskanzleien machtlos sind.

Zudem stellen wir das DGB-Steuerkonzept vor: Spitzenverdiener*innen und Vermögende müssen stärker zum Gemeinwesen beitragen.

Quelle: DECD, Revenue Statistics 2023

einblick-Sonderausgabe „Steuergerechtigkeit“

Werviel Geld hat, beteiligt sich angemessen am Gemeinwesen – so sollte es sein. Doch die Realität sieht anders aus: Während Beschäftigte mit durchschnittlichen Einkommen einen Großteil der Steuerlast tragen, profitieren Superreiche von zahlreichen Ausnahmen und Schlupflöchern. Das Ergebnis: extreme Vermögenskonzentration und eine wachsende soziale Spaltung.

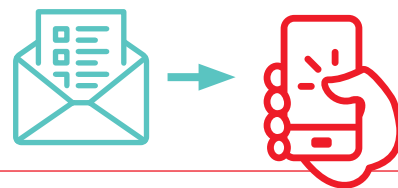
Die neue einblick-Sonderausgabe Steuergerechtigkeit zeigt, wo die größten Ungerechtigkeiten im deutschen Steuersystem liegen und welche Reformen dringend anstehen. Mit konkreten Vorschlägen zur Vermögenssteuer, einer gerechteren Erbschaftsbesteuerung und gleichzeitiger Entlastung der Beschäftigten liefert der DGB einen klaren Plan für mehr Gerechtigkeit.

Die Sonderausgabe kann auf der DGB-Website im **Download-Center** (Servicebereich) heruntergeladen werden.

einblick newsletter als E-Mail

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

dgb.de/einblicknewsletter



TYPO3-Awards für www.dgb.de

Die Website des DGB ist bei den TYPO3-Awards 2025 doppelt ausgezeichnet worden. Das Projekt erhielt am 27. November in Düsseldorf den Preis in der Kategorie „Government & Public Sector“ sowie den Sonderpreis „Sustainability“. Umgesetzt wurde der Relaunch der Multi-Site-Plattform von der Berliner Agentur THE BRETTINGHAMs.

Bei den TYPO3-Awards handelt es sich um eine Auszeichnung für digitale Projekte, die mit dem Open-Source-Content-Management-System TYPO3 realisiert wurden. Eine Fachjury aus Spezialist*innen der digitalen Branche bewertet die eingereichten Websites nach Kriterien wie technischer Qualität, Innovation und Kreativität. In der Kategorie „Government & Public Sector“ werden Websites öffentlicher Einrichtungen, Behörden und Organisationen ausgezeichnet. Der zusätzliche Sonderpreis „Sustainability“ würdigt Projekte, die besondere Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen. www.dgb.de