

Investitionen statt Sozialabbau: „Die Beschäftigten sind nicht schuld an der Krise.“

Die wirtschaftliche Krise hat viele Ursachen: verschleppte Investitionen, eine weltweite Konjunkturflaute und viele Krisen und Kriege. Konservative – allen voran Bundeskanzler Friedrich Merz – und die Arbeitgeber wollen nun Arbeitnehmer- und Sozialrechte schleifen. Der DGB kritisiert dies scharf und stellt Maßnahmen vor, die wirklich aus der Krise helfen.

Geht es nach den Arbeitgebern, wird nun die Axt an den Sozialstaat gelegt: längere Arbeitszeiten, ein höheres Rentenalter und die Streichung der Lohnfortzahlung bei Krankheit. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi kritisiert die Schlagseite der Debatten scharf: „Nichts davon hilft, die Auftragslage in der Wirtschaft zu verbessern und die Auftragsbücher wieder zu füllen. Nichts davon schafft Zukunftssicherheit für Beschäftigte.“ Die aktuelle Schwäche hat externe Ursachen – Kriege, Energiepreise, lahrende Weltwirtschaft. Nicht der Sozialstaat ist schuld.

Das bestätigen aktuelle Studien. Laut Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) sind die Sozialausgaben für Rente und Arbeitslose gemessen am BIP niedriger als vor 20 Jahren. Die Rentenausgaben sanken von 10,4 Prozent (2004) auf 9,4 Prozent (2024). Bürgergeld-Ausgaben gingen seit 2010 von 2,8 auf 2,7 Prozent zurück – trotz Millionen aufgenommenen Geflüchteter. Der vielfach von Arbeitgebern und konservativen Kreisen bemühte Anstieg der Sozialleistungsquote im Jahr 2024 resultiert aus geschrumpfter Wirtschaftsleistung, nicht aus explodierten Ausgaben.

Statt Fakten anzuerkennen, verliere sich die Regierung in Nebenschauplätzen, kritisierte Fahimi. „Deregulierung auf Kosten der Beschäftigten schwächt den Zusammenhalt und gefährdet die Kaufkraft.“ Debatten über Lohnfortzahlung, längere Arbeitszeiten oder höhere Rentenalter helfen nicht, die Auftragsbücher zu füllen.


Auch beim Thema Arbeitszeit zeigt sich: Flexibilität existiert bereits. Eine WSI-Studie belegt, dass Arbeitszeitgesetz und Tarifverträge Unternehmen erhebliche Spielräume geben. „Das Flexibilitätspotenzial ist seit langem sehr hoch“, so das WSI.



Illustration: © iStock/313

Arbeitszeitkorridore, unregelmäßige Verteilung, Schichtarbeit – vieles ist möglich.

Der neue WSI-Verteilungsbericht zeigt zudem: Die Einkommensungleichheit erreichte im Jahr 2022 einen vorläufigen Höchststand. Die Armutsquote kletterte von 14,4 auf 17,7 Prozent. Eine Folge: Je niedriger das Einkommen, desto geringer das Vertrauen in staatliche Institutionen.

Um hier gegenzusteuern, muss unter anderem das Bundestarifreugesetz endlich kommen. Tarifverträge sorgen für faire Gehälter und gute Arbeitsbedingungen. Zur Rente kündigte Fahimi eine DGB-Rentenkommission mit 13 hochrangigen Vertreter*innen an. „Unser Anspruch: Sicherheit geben, Orientierung schaffen – ein Gegenpol zur permanenten Krisenerzählung.“ Mehr zur DGB-Jahrespressekonferenz auf den Seiten 2 und 3. 

Klare Prioritäten statt Nebenschauplätze

Auf der DGB-Jahrespressekonferenz forderte die DGB-Vorsitzende **YASMIN FAHIMI**: Deutschland braucht mutige Entscheidungen, einen Fokus auf Wachstum und Beschäftigung sowie Investitionen in Kommunen und Alterssicherung.

Deutschland könne rasch wieder auf Erfolgskurs kommen, wenn Wachstum, Beschäftigung und gesellschaftlicher Zusammenhalt konsequent in den Mittelpunkt gestellt würden. Stattdessen verliere sich die Bundesregierung in Nebenschauplätzen. „Deregulierung auf Kosten der Beschäftigten ist kein Zukunftsprogramm. Sie schwächt den Zusammenhalt, untergräbt das Vertrauen in den Staat und gefährdet die Kaufkraft“, kritisierte Fahimi. Arbeitsrechte und der Sozialstaat seien nicht Ursache der wirtschaftlichen Schwäche. Mit Blick auf Debatten über Lohnfortzahlung bei Krankheit, längere Arbeitszeiten oder ein höheres Rentenalter stellte die DGB-Chefin klar: „Nichts davon hilft, die Auftragslage zu verbessern. Nichts davon schafft Zukunftssicherheit für Beschäftigte.“ Private Investitionen benötigten Planungssicherheit, öffentliche Investitionen und stabile Nachfrage.

Mit Blick auf die Alterssicherung kündigte Fahimi die Einsetzung einer eigenen DGB-Rentenkommission an. „Rentenpolitik ist eine Vertrauensfrage. Eine starke gesetzliche Rente bleibt das Fundament des Sozialstaats.“ In der Kommission werden 13 hochrangige Vertreter*innen von Gewerkschaften, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und politische Verantwortungsträger*innen zusammenkommen. Ergebnisse sollen im Sommer präsentiert werden. „Unser Anspruch ist klar: Wir wollen Sicherheit geben, Orientierung schaffen und mit einem eigenen, überzeugenden Zukunftskonzept einen Gegenpol setzen zur permanenten Krisen- und Verzichtserzählung in der Renten-debatte.“

„Was wir jetzt brauchen, sind keine dystopischen Zuspitzungen und keine nostalgischen Rückblicke, sondern klare Prioritäten und mutige Entscheidungen für die Zukunft.“



Foto: © Benno Kraehahn

In Menschen investieren statt Personal abbauen

Die stellvertretende DGB-Vorsitzende **ELKE HANNACK** forderte massive Investitionen in Vereinbarkeit, öffentlichen Dienst und Ausbildung. Fast jede zweite Mutter in Teilzeit würde ihre Arbeitszeit erhöhen, wenn die Rahmenbedingungen stimmen – ein Potenzial von 350.000 Vollzeitstellen. Doch bundesweit fehlen bis zu 383.600 Kita-Plätze und über 100.000 Fachkräfte für die Ganztagsbetreuung. Hannack fordert eine Fachkräfteoffensive und verbindliche Qualitätsstandards. Bereits jetzt fehlen 600.000 Fachkräfte im öffentlichen Dienst. Statt Stellenabbau brauche es eine Einstellungsoffensive und bessere Arbeitsbedingungen.

Hannack warnte die Arbeitgeber davor, in der Krise an der Ausbildung zu sparen. Von 730.000 ausbildungsinteressierten Jugendlichen konnten 2025 nur 65 Prozent eine Ausbildung beginnen. Fast drei Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 haben keine Berufsausbildung. Die DGB-Vize fordert, die Ausbildungsgarantie bundesweit umzusetzen und eine Umlagefinanzierung nach Bremer Modell einzuführen. Besonders in Berlin, wo die Jugendarbeitslosigkeit am höchsten ist.

Starke Tarifverträge sind Wirtschaftspolitik

DGB-Bundesvorstandsmitglied **STEFAN KÖRZELL** hat die Bundesregierung aufgefordert, die Tarifbindung zu stärken, die Schuldenbremse zu reformieren und für eine gerechte Erbschaftsteuer zu sorgen. Deutschland liegt weit unter dem europäischen Ziel von 80 Prozent Tarifbindung. Den von der EU-Mindestlohnrichtlinie vorgeschriebenen Aktionsplan hat die Regierung bis heute nicht geliefert. „Seit Ende 2025 ist er überfällig – das ist eine Vertragsverletzung“, kritisierte Körzell.

Beim Industriestrompreis sieht Körzell noch erheblichen Nachbesserungsbedarf. Zwar komme der vergünstigte Preis rückwirkend zum 1. Januar, doch der Vorschlag sei bis 2028 begrenzt. Die Gewerkschaften fordern eine wirksame Entlastung für die nächsten 10 Jahre. Überfällig sei zudem die Reform der Schuldenbremse im Grundgesetz. Der finanzielle Druck werde in den kommenden Jahren steigen: „Wir brauchen eine echte Reform der Schuldenbremse, da muss die Union über ihren Schatten springen.“ Bei der Erbschaftsteuer müsse die Verschonungsbedarfsprüfung gestrichen werden: Die Ausnahmen für Betriebsvermögen summieren sich seit 2016 auf 79 Milliarden Euro. „Diese Reichenpflege können wir uns nicht mehr leisten“, so Körzell.

„Wer Personal abbaut, baut den Staat ab und gefährdet das Vertrauen in die Demokratie.“




Foto: © Simone M. Neumann

„Wir kämpfen mit unseren Gewerkschaften um jeden Arbeitsplatz. Die Regierung sollte das auch tun und den Industriestrompreis bis 2036 garantieren.“



Foto: © Simone M. Neumann

Sozialstaat ist Standortvorteil, kein Kostenfaktor

DGB-Bundesvorstandsmitglied **ANJA PIEL** hat die anhaltenden Angriffe auf den Sozialstaat scharf kritisiert. Die Behauptung, der Sozialstaat sei nicht mehr finanzierbar oder aufgebläht, sei „völlig faktenfrei“, betonte Piel bei der Jahrespressekonferenz des DGB. Der Sozialstaat sei kein Luxus, sondern ein Standortvorteil, so Piel. Gut ausgebildete Beschäftigte, gesunde Arbeitskräfte und soziale Sicherheit machten Deutschland wettbewerbsfähig. Echte Reformen müssten den Sozialstaat klüger machen – etwa durch das One-Stop-Prinzip statt Behörden-Odyssee. Stattdessen gebe es Kürzungsdebatten, Leistungsabbau und die Forderung, länger zu arbeiten. „Das ist Sozialabbau“, stellte Piel klar. Beim Thema Rente warnte sie vor falschen Konfliktlinien. Der Konflikt verlaufe nicht zwischen Jung und Alt, sondern zwischen Arm und Reich. Gerade junge Menschen profitierten von einem stabilen Rentenniveau. Wenn es sinkt, zahlen sie mehr ein und bekommen weniger raus. Das fehlende Wirtschaftswachstum hätten mangelnde Investitionen, Zollkonflikte, teure Energie und politische Versäumnisse verursacht – nicht die Beschäftigten. „Sie halten jeden Tag den Laden am Laufen“, so Piel. 




„Wir lassen uns nicht einreden, dass wir uns unseren Sozialstaat nicht mehr leisten können. Wir können uns Ungerechtigkeit nicht mehr leisten!“

Foto: © Joanna Kosowska

DGB setzt eigene Rentenkommission ein

Die neue Kommission soll einen tragfähigen Vorschlag für die Zukunft der Alterssicherung erarbeiten. „Mit unserer Rentenkommission wollen wir einen eigenen, klaren und solidarischen Gegenentwurf vorlegen. Unser Ziel ist eine Alterssicherung, die den Lebensstandard sichert, Armut verhindert und den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärkt“, erklärt die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi.

Diese Expert*innen aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik sind dabei: Yasmin Fahimi (DGB), Christiane Benner (IG Metall), Nils Hindersmann (IG BCE), Andrea Kocsis (ver.di), Maike Finnern (GEW), Nina Krüger (DGB Jugend), Verena Bentele, Dr. Joachim Rock, Prof. Dr. Jutta Schmitz-Kießler, Prof. Dr. Katja Nebe, Peter Weiß, Ricarda Lang, Kevin Kühnert. In vier Laboren werden sie gemeinsam mit Expert*innen aus der Wissenschaft über Zukunftsfragen der Altersvorsorge beraten. Die konstituierende Sitzung findet Ende Februar 2026 statt, der Abschlussbericht soll im Sommer vorliegen. 




STÄRKER MIT UNS.

**GUTE ARBEIT.
STARKE WIRTSCHAFT.
SOZIALE SICHERHEIT.**

„Stärker mit uns“ ist das Motto des 23. Parlaments der Arbeit. Vom 10. – 13. Mai 2026 stellen 400 Delegierte aus den acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB im Estrel-Hotel in Berlin die Weichen für die inhaltlichen Schwerpunkte der nächsten vier Jahre und wählen die Mitglieder des Geschäftsführenden Bundesvorstandes sowie die Revisionskommission. Der Vorschlag des DGB-Bundesvorstandes für die Tagesordnung wird ab dem 5. Februar 2026 auf der Website veröffentlicht. bundeskongress.dgb.de

„Mitbestimmung muss erlebt werden“ – darum brauchen wir Reformen

Nur wenn Beschäftigte Mitbestimmung aktiv erleben können, entfaltet sie ihre demokratie-stärkende Wirkung – im Betrieb und in der Gesellschaft, schreibt der DGB-Mitbestimmungsexperte Michael Bolte.

Betriebliche Mitbestimmung ist ein Grundrecht der Beschäftigten, verankert im Grundgesetz und ausgestaltet im Betriebsverfassungsgesetz. Sie bildet das Kernstück einer Demokratie im Betrieb. Doch wie die US-amerikanische Bürgerrechtsaktivistin Marian Wright Edelman einst sagte: „Democracy is not a spectator sport“. Übertragen auf den Betrieb bedeutet das: Mitbestimmung entfaltet ihre Kraft erst, wenn Beschäftigte sie tatsächlich erleben können.

„Wer Betriebe führt und Eigentum nutzt, trägt Verantwortung für demokratische Mitgestaltung, transparente Entscheidungen und faire Arbeitsbedingungen.“

Gerade in Zeiten großer wirtschaftlicher Herausforderungen durch Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, ökologische Transformation und demografischen Wandel brauchen wir mehr Betriebsräte, um diese Veränderungen sozial gerecht zu gestalten. Gleichzeitig zeigt der Rechtsruck in Politik und Gesellschaft, dass die Stärkung demokratischer Kultur wichtiger ist denn je. Doch statt mit den dynamischen Veränderungen der Wirtschaft Schritt zu halten, bleibt die Betriebsverfassung seit Jahrzehnten nahezu unverändert und fällt damit immer weiter hinter die aktuellen Notwendigkeiten zurück.

Um diesen Rückstand aufzuholen, sind drei zentrale Voraussetzungen zu erfüllen: Erstens müssen mehr Betriebe und Beschäftigte Zugang zu Mitbestimmung erhalten. Zweitens muss Mitbestimmung bei den Themen ansetzen, die Beschäftigte heute wirklich betreffen. Drittens sollten möglichst viele Menschen positive Erfahrungen mit Mitbestimmung machen. Entscheidend ist dabei, dass Mitbestimmung von allen Beteiligten gelebt wird. Sie ist kein einseitiger Anspruch der Beschäftigten. Auch Arbeitgeber müssen sich zu einer demokratischen Kultur bekennen. Das Prinzip „Eigentum verpflichtet“ gilt hier ebenso: Wer Betriebe führt und Eigentum nutzt, trägt Verantwortung für demokratische Mitgestaltung, transparente Entscheidungen und faire Arbeitsbedingungen.

Die Fläche zurückerobern

Der Anteil der mitbestimmten Betriebe in Deutschland sinkt langsam, aber stetig. Inzwischen arbeiten mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer*innen der Privatwirtschaft in Betrieben ohne Betriebsrat. In immer größer werdenden Bereichen spielen Betriebsräte oder Gewerkschaften im Alltag der Beschäftigten keine Rolle mehr – mit fatalen Folgen für die Arbeitsbedingungen.

Hinzu kommen Betriebe, die Mitbestimmung gezielt verhindern. Befristete Verträge, wechselnde Sub-Sub-Unternehmer oder kleine Filial- und Franchise-Modelle erschweren stabile Betriebsratsstrukturen. Teilweise werden sogar Betriebe geschlossen, wenn eine Betriebsratsgründung droht. Die Initiator*innen



sehen sich oft Druck, willkürlichen Kündigungen oder organisatorischen Hindernissen ausgesetzt. Laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung wird mehr als jede fünfte Erstwahl in Betrieben mit illegalen Mitteln be- oder verhindert.

„Laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung wird mehr als jede fünfte Erstwahl in Betrieben mit illegalen Mitteln be- oder verhindert.“

Um gegenzusteuern, müssen Union Busting als Officialdelikt eingestuft und Schwerpunktstaatsanwaltschaften eingesetzt werden. Initiator*innen brauchen besseren Schutz, Betriebsrats- und JAV-Mitglieder sollten zwingend unbefristet beschäftigt werden. Arbeitgeber müssen ihrer Verantwortung nachkommen, faire Beteiligung ermöglichen, Prozesse transparent gestalten und Mitbestimmung als Verpflichtung aus Eigentum und Grundrecht anerkennen.

Die Herausforderungen von heute regeln

Viele der bestehenden Mitbestimmungsrechte stammen aus dem Jahr 1972, als in Deutschland noch mit Rechenschieber und Logarithmentafel gearbeitet wurde. Heute verändern Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, lernende Systeme und neue Arbeitsformen die Arbeitswelt tiefgreifend. Betriebsräte müssen die Einführung von KI jedoch mit Mitbestimmungsrechten aus der Vor-Taschenrechnerzeit mitgestalten.

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz aus dem Jahr 2021 zeigt, dass gut gemeint nicht immer gut gemacht bedeutet. Die Regelungen zeichnen meist nur Veränderungen nach, die während der Corona-Epidemie zur Normalität geworden sind. Das Gesetz legitimiert lediglich bestehende Praxis, statt in die Zukunft zu schauen und Betriebsräten auch bei der Einführung von Home-Office-Regelungen ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht zuzuschreiben.

Notwendig sind eine verbindliche Mitbestimmung bei Digitalisierung und neuen Technologien wie KI oder lernende Systeme über Prozessvereinbarungen. Zudem braucht es eine Einbindung bei Transformationsprozessen, Personalplanung und Qualifizierung, damit Mitbestimmung aktiv die Zukunft gestaltet. Unternehmen müssen Prozesse offenlegen, Informationen bereitstellen und Mitbestimmung proaktiv unterstützen.

Mehr Menschen beteiligen

Studien der Hans-Böckler-Stiftung zeigen: Wer positive Erfahrungen mit Mitbestimmung macht, entwickelt stärkere demokratische Einstellungen, engagiert sich mehr gesellschaftlich und vertraut demokratischen Institutionen. Mitbestimmung wirkt also über den Arbeitsplatz hinaus und stärkt die Demokratie insgesamt.

Die bisherige Betriebsverfassung fokussiert stark eine Stellvertreterrolle des Betriebsrats, ohne Beschäftigte selbst zu beteiligen. Arbeitgeber müssen eine demokratische Betriebskultur zumindest zulassen, idealerweise aktiv fördern. Auf viele Betriebsräte kommen Herausforderungen zu, indem sie nicht mehr nur für ihre Kolleginnen und Kollegen arbeiten, sondern mit ihnen zusammen.

Als Lösung bietet sich die sogenannte Demokratiezeit an: eine Stunde pro Woche Freistellung für alle Beschäftigten, um geplante Veränderungen zu diskutieren und aktiv zu gestalten. Positive Erfahrungen müssen für möglichst viele Beschäftigte erlebbar werden, mit Unterstützung der Arbeitgeber, damit Grundrechte im Alltag gelebt werden.

„Positive Erfahrungen müssen für möglichst viele Beschäftigte erlebbar werden, mit Unterstützung der Arbeitgeber, damit Grundrechte im Alltag gelebt werden.“

Gerade jetzt, in Zeiten wirtschaftlicher Umbrüche und gesellschaftlicher Polarisierung, ist erlebbare Mitbestimmung entscheidend für faire Betriebe, starke Demokratie und soziale Stabilität. Nur wenn Reformen der Betriebsverfassung diese Voraussetzungen ernst nehmen, kann Mitbestimmung einen positiven Einfluss auf unsere gesellschaftliche Demokratie haben. ■



Michael Bolte ist politischer Referent für Mitbestimmung beim DGB-Bundesvorstand.

Foto: © privat



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, Gunter Lang **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 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

HOME OFFICE: FENSTERSPRUNG NICHT VERSICHERT

Wer im Homeoffice arbeitet und zur Selbstrettung aus dem Fenster seiner Wohnung springt, nachdem die Akkus seines E-Rollers in Brand geraten sind, steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Der Fall: Der Versicherte, Softwareentwickler, lebte in einer Wohnung im 1. OG eines Mehrfamilienhauses. Das Wohnzimmer nutzte er als Homeoffice. Als er sich gerade in einer Telefonkonferenz befand, bemerkte er, dass Rauch in das Wohnzimmer eintrat. Er öffnete die Tür zum Wohnungsflur, um nach der Ursache zu schauen. In diesem Moment explodierten die beiden E-Roller-Akkus, die er innerhalb der Wohnung gelagert hatte, und es entstand eine Stichflamme. Wegen der starken Qualm-Entwicklung flüchtete der Versicherte zum Fenster des Wohnzimmers und ließ sich schließlich vom Fensterbrett in den Innenhof fallen. Hierbei zog er sich Knochenbrüche an beiden Füßen zu. Die Berufsgenossenschaft lehnte es ab, das Ereignis als Arbeitsunfall anzuerkennen. Die hiergegen gerichtete Klage blieb ohne Erfolg.

Das Landessozialgericht: Bei dem Sprung aus dem Fenster hat der Mann in erster Linie sein eigenes Leben retten wollen und damit ein überragend wichtiges privates Motiv verfolgt. Vollkommen nachrangig ist demgegenüber, dass er hierdurch (auch) seine Arbeitskraft erhalten wollte, um etwa die Telefonkonferenz fortsetzen zu können. Die E-Roller-Akkus dienten auch nicht der beruflichen Tätigkeit. Sie waren nicht dazu bestimmt gewesen, die Telefonkonferenz durchzuführen. **Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 9. Oktober 2025 - L 21 U 47/23**



GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT

Männer und Frauen haben bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit Anspruch auf gleiches Entgelt. Verlangt eine Arbeitnehmerin mit einer Klage Entgeltgleichheit, kann sie sich darauf stützen, dass eine einzelne Vergleichsperson des anderen Geschlechts, die die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichtet, ein höheres Entgelt erhält (Paarvergleich). Dies gilt unabhängig davon, wie groß die Gruppe vergleichbarer Personen des anderen Geschlechts ist. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Oktober 2025 - 8 AZR 300/24**

FATIGUE KANN RENTENANSPRUCH BEGRÜNDEN

Wer aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit an einem Virus erkrankt – hier einer Infektion mit Ringelröteln – und infolge dieser Erkrankung ein Chronisches Fatigue-Syndrom (CFS) ausbildet, ist hierfür durch die für ihn zuständige gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) zu entschädigen. **Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27. November 2025 - L 3 U 206/19**

RÄUMUNGSKLAGE: KOSTEN WERDEN NICHT ÜBERNOMMEN

Die Kosten einer Räumungsklage sind weder Unterkunftskosten noch Schulden. Sie sind nur dann vom Sozialhilfeträger als Unterkunftskosten zu übernehmen, wenn der Sozialhilfeträger zuvor angemessene Unterkunftskosten nicht, nicht in voller Höhe oder verspätet geleistet hat und es dadurch zur Räumungsklage gekommen ist. **Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 27. August 2025 - L 4 SO 38/25**

SPORTVERLETZUNG IST ALS ARBEITSUNFALL ANZUERKENNEN

Die Verletzung eines jugendlichen Fußballspielers, der in einem Nachwuchsleistungszentrum eines Bundesligavereins unter Vertrag stand, ist als Arbeitsunfall im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung anzuerkennen.

Der Fall: Der Jugendliche hatte einen sogenannten Fördervertrag mit einem Bundesligaverein abgeschlossen, in dessen U16-Mannschaft er als Vertragsspieler spielte. Während eines Freundschaftsspiels erlitt er als 15-Jähriger einen Schlüsselbeinbruch. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall mit der Begründung ab, der Jugendliche habe sich nicht in einem unfallversicherten Beschäftigungsverhältnis befunden, sondern lediglich an einer freizeitlichen Sportförderung teilgenommen. Er sei zum Unfallzeitpunkt vollzeitschulpflichtig gewesen, weshalb er nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz einem Beschäftigungsverbot unterlegen habe. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

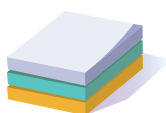
Das Landessozialgericht: Der Jugendliche war als Beschäftigter im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung anzusehen. Maßgeblich hierfür sind vor allem die vertraglichen Verpflichtungen gewesen: Der Jugendliche ist fest in die Arbeitsorganisation des Vereins eingebunden gewesen, hat am Training, an Fußballspielen, Lehrgängen und Vereinsveranstaltungen teilnehmen müssen und ist umfangreichen Weisungsrechten des Vereins unterworfen gewesen. Zudem hat er ein monatliches, sich über die Laufzeit des Vertrags steigendes Grundgehalt von 950 Euro brutto sowie Prämienzahlungen erhalten, auf die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt wurden. Ein möglicher Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz lässt den Versicherungsschutz nicht entfallen. Vielmehr bleibt der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung auch bei rechtswidrigen Beschäftigungen bestehen. **Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 19. September 2025 - L 9 U 65/23**

Das Gewerkschaftsjahr

2026

1. Januar	30 Jahre IG BAU 1996
22.–23. Januar	2. DGB-Vielfaltskonferenz in Berlin
27. Januar	Gedenktag für die Opfer des Nationalsozialismus
29. Januar	Sozialstaatskonferenz des DGB und der Arbeiterkammern Bremen und Saarland in Berlin
27. Februar	Equal Pay Day www.frauen.dgb.de
1. März–31. Mai	Betriebsratswahlen 2026
8. März	Internationaler Frauentag
8. März	Landtagswahlen in Baden-Württemberg, Kommunalwahlen in Bayern
15. März	Kommunalwahlen in Hessen
18. März	50 Jahre Verabschiedung Mitbestimmungsgesetz 1976
19. März	25 Jahre ver.di 2001
22. März	Landtagswahl in Rheinland-Pfalz
10. April	75 Jahre Verabschiedung des Montanmitbestimmungsgesetzes 1951
22. April	Tag der progressiven Wirtschaftspolitik mit der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin
28. April	Workers' Memorial Day für bei der Arbeit verletzte oder verstorbene Arbeitnehmer*innen
1. Mai	Tag der Arbeit – zentrale DGB-Kundgebung in Nürnberg www.dgb.de/erstermai
1. Mai–13. Juni	Ruhrfestspiele Recklinghausen www.ruhrfestspiele.de
8. Mai	Tag der Befreiung Deutschlands von der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft
10.–13. Mai	23. Ordentlicher Bundeskongress des DGB in Berlin Motto: „Stärker mit uns.“
9. Juni	Familienpolitische Fachtagung „Vereinbarkeit gestalten“ in Berlin
1. September	Antikriegstag
6. September	Landtagswahl in Sachsen-Anhalt
13. September	Kommunalwahlen in Niedersachsen
16.–17. September	Deutsches BetriebsräteForum #BR26 br26.berlin
20. September	Wahl zum Abgeordnetenhaus von Berlin
20. September	Landtagswahl in Mecklenburg-Vorpommern
27.–30. September	24. Ordentlicher Gewerkschaftstag der IG BAU in Kassel
1. Oktober	Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung bis zum 30. November
3. Oktober	Tag der Deutschen Einheit
7. Oktober	Welttag für menschenwürdige Arbeit
2.–5. November	28. Ordentlicher Bundeskongress der GdP in Berlin
9. November	Gedenken an die Novemberrevolution 1918, die Reichspogromnacht 1938 und den Fall der Berliner Mauer 1989
11.–12. November	Schöneberger Forum für den öffentlichen Dienst in Berlin
18. November	40 Jahre „die gelbe Hand“ www.gelbehand.de
25. November	Internationaler Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen

Stand: 08.01.2025





Gewerkschafterinnen gegen das NS-Regime

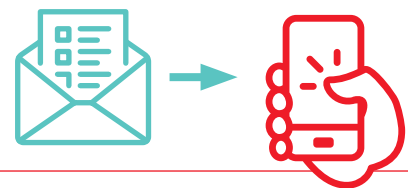
Die Beteiligung von Frauen am Widerstand gegen den Nationalsozialismus werde in wissenschaftlichen Debatten noch immer stiefmütterlich behandelt, moniert der Berliner Politikwissenschaftler Siegfried Mielke. Dies zu ändern, hat er sich mit einer Buchreihe zur Aufgabe gemacht. Rund 140 Biografien von Frauen hat er mit 50 Autor*innen zusammengetragen. Es sind kurze Porträts von politisch aktiven Gewerkschafterinnen, die während der Nazi-Diktatur wichtige Kontakte für die Arbeit im Widerstand geknüpft und gehalten, Flugblätter transportiert und verteilt haben; Sammlungen und Unterstützung für Verfolgte organisierten. Die meisten mussten Verhöre und Haftzeiten erdulden. Soweit es recherchierbar war, beschreiben die Porträts die Gewerkschaftsarbeit während der Weimarer Republik sowie in der Nachkriegszeit in beiden Teilen Deutschlands. Das Buch trägt dazu bei, eine beachtliche Lücke in der Gewerkschaftsgeschichte zu schließen.

Gewerkschafterinnen im NS-Staat, Biografisches Handbuch Band 3, Siegfried Mielke (Hrsg.), Metropol Verlag, 2025, 26 Euro

einblick newsletter als E-Mail

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

dgb.de/einblicknewsletter



Deutscher Betriebsrätepreis 2026: Anmeldung gestartet

Deutschland sucht seine besten Betriebsräte. Jetzt bewerben und zeigen, was Mitbestimmung bewegt! Bis Ende April können sich die Interessenvertretungen für den Deutschen Betriebsrätepreis 2026 bewerben.

Dieses Jahr wird alles neu: Erstmals werden die Preise auf dem #BR26 in Berlin verliehen. Der Preis würdigt nicht nur die Leistung, sondern schafft auch wertvolle Kontakte. Gewinner werden zu Botschaftern guter Mitbestimmung und inspirieren andere Betriebsräte bundesweit. Gesucht werden Gremien, die mit klugen Ideen echte Verbesserungen geschaffen haben. Innovative Arbeitsmodelle, erfolgreiche Gesundheitsprojekte oder wegweisende Digitalisierungskonzepte – alle starken Projekte haben Chancen auf die Auszeichnung. Wer seine Erfolgsgeschichte präsentieren möchte, findet die Bewerbungsunterlagen online. Bis 30. April läuft die Frist. br26.berlin