

Lohnlücke: Das Problem sind nicht die Frauen!

16 Prozent Lohnlücke sind kein individuelles Versagen, sondern das Ergebnis struktureller Benachteiligung: Teilzeit wird abgewertet, Care-Arbeit ignoriert, Kinderbetreuung fehlt. Der DGB fordert endlich politische Schritte für Equal Pay statt unrealistische Forderungen nach „mehr Arbeit“.



16 Prozent beträgt die Lohnlücke aktuell. Das sind 4,24 Euro weniger pro Stunde – so viel wie ein Coffee to go. Jede Stunde. Bei einer 40-Stunden-Woche kommen so übers Jahr fast 8.000 Euro zusammen, die Frauen entgehen. Der Equal Pay Day am 27. Februar markiert genau diese Lohnlücke: Bis zu diesem Tag müssen Frauen rechnerisch weiterarbeiten, um auf das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen.

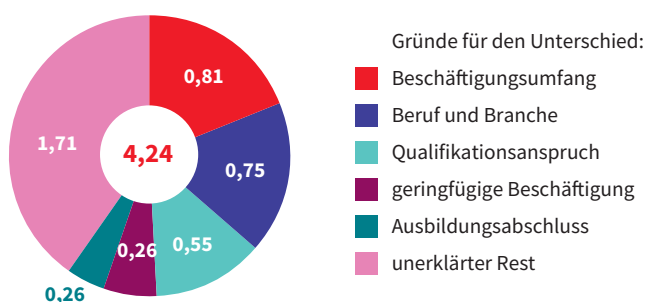
Die größte erklärbare Ursache ist mittlerweile der Beschäftigungsumfang. Denn: 81 Cent erhalten Frauen pro Stunde nur deswegen weniger, weil sie in Teilzeit arbeiten. Von Lifestyle kann dabei keine Rede sein. Rechnet man Erwerbs- und Sorgearbeit zusammen, arbeiten Frauen rund 1,5 Stunden mehr als Männer pro Woche. „Mir fällt wenig ein, das für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch hinderlicher ist als unkalkulierbare Arbeitszeiten. Deswegen ist das Vorhaben, den regulären Achtstundentag abzuschaffen, für alle Beschäftigten von Nachteil. Insbesondere Frauen wird das mit Blick auf ihre Vereinbarkeitswünsche aber mit besonderer Wucht treffen“, macht die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi deutlich.

Erwerbstätige Frauen leisten pro Woche durchschnittlich 7,5 Stunden mehr unbezahlte Care-Arbeit – das entspricht einer ganzen Netflix-Serie. Woche für Woche. Das zeigen Berechnungen der Hans Böckler Stiftung. Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der Kinderbetreuung, Pflege und Hausarbeit. Und fehlende oder unzuverlässige Kinderbetreuung ist Teil des Problems: 54 Prozent der erwerbstätigen Eltern waren 2025 mit Schließungen oder verkürzten Öffnungszeiten konfrontiert. Fast ein Drittel musste daraufhin die eigene Arbeitszeit reduzieren – mehrheitlich Frauen. „Kinderbetreuung in Deutschland bleibt eine Baustelle: nicht ausreichend, nicht passend, nicht zuverlässig“, betont die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack.

Der DGB fordert deshalb klare politische Schritte: den massiven Ausbau verlässlicher Kinderbetreuung, die Aufwertung frauendominierter Berufe durch faire Löhne, das Festhalten am Achtstundentag und Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit. Zentral ist die vollständige Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Damit endlich gilt: Equal Pay – every day. 

Gender Pay Gap 2025

Differenz beim Bruttostundenverdienst (in Euro)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2025, Differenz zu 4,24 Euro: -0,03 sonstige Faktoren

Aktuelles Dossier: Missstände in der Paketbranche

Sechs Tage die Woche unterwegs, täglich 200 Pakete und mehr: So sieht der Alltag vieler Kurierfahrer*innen aus. Ein aktuelles Branchendossier des DGB-Beratungsnetzwerkes Faire Mobilität zeigt jetzt auf, was hinter den glänzenden Versprechen der Paketdienstleister steckt.



Die Beratungsorganisation hat ihre Erfahrungen aus der Praxis zusammengetragen und zeichnet ein erschreckendes Bild der Arbeitsbedingungen. „Es herrscht eine ‚hire and fire‘-Mentalität“, berichtet Piotr Mazurek, der für „Faire Mobilität“ u.a. Fahrer*innen berät. „Die unübersichtlichen Subunternehmerstrukturen erinnern an die Praxis vor dem Arbeitsschutzkontrollgesetz in der Fleischindustrie“, warnt er.

Das Dossier belegt: Die Probleme sind vielfältig und schwerwiegend. Arbeitszeitaufzeichnungen werden manipuliert – Stunden- und Lohnklau ist an der Tagesordnung. So werden zum Beispiel regelmäßige Beladetätigkeiten und Fahrwege zum ersten Kunden nicht zur Arbeitszeit gerechnet, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verwehrt und bezahlter Urlaub nicht gestattet. Überlange Arbeitszeiten sind die Regel, nicht die Ausnahme. Besonders betroffen von den Missständen sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund, für die der Job oft den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt bedeutet. Sie werden mit hohen Summen und angeblichen Prämien gelockt – doch am Ende erhalten sie oft nur Tagespauschalen, unabhängig davon, wie lange sie tatsächlich arbeiten. Hinzu kommt: Immer mehr Fahrer*innen berichten von Gewalt und Bedrohungen durch wütende Kund*innen und in der Öffentlichkeit.

Das Dossier macht deutlich: Während Unternehmen schnellstmögliche Zustellung versprechen, müssen die Beschäftigten die Auswirkungen tragen – mit ihrer Gesundheit und entgangener Bezahlung. Die Autoren zeigen auch auf, welche strukturellen Reformen helfen würden, die Missstände zu beenden. ■

Das vollständige Branchendossier steht hier zum Download bereit: www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/brancheninformationen/kurier-und-paketdienste/dossier/

Solidarität zahlt sich aus: Gewerkschaftsbeitrag steuerlich absetzbar

Gute Nachrichten für alle, die sich gewerkschaftlich organisieren: Ab 2026 können Gewerkschaftsmitglieder ihre Beiträge bei der Steuererklärung geltend machen – und zwar auch dann, wenn sie sonst kaum berufliche Ausgaben haben. Das neue Steueränderungsgesetz macht Schluss mit einer jahrelangen Ungerechtigkeit.

Bisher war das System schief: Wer Gewerkschaftsbeiträge zahlte, verbrauchte damit schon rund die Hälfte des Arbeitnehmer-Pauschbetrags von 1.230 Euro. Nicht-Mitglieder profitierten von der gleichen steuerlichen Erleichterung, ohne entsprechende Kosten zu haben. Der DGB kritisierte diese Benachteiligung jahrelang – mit Erfolg.

Die neue Regel ist einfach: Der Arbeitnehmerpauschbetrag deckt alle Werbungskosten außer dem Gewerkschaftsbeitrag bis 1.230 Euro ab. Den Gewerkschaftsbeitrag können Mitglieder zusätzlich geltend machen. Das bedeutet: Je nach Steuersatz erhalten die meisten Kolleginnen und Kollegen 25 bis 35 Pro-

zent ihres Gewerkschaftsbeitrages zurück. Das Gesetz trat zum 1. Januar 2026 in Kraft. Erste Rückerstattungen gibt es mit der Steuererklärung 2027. Ein starkes Signal: Wer sich für bessere Arbeitsbedingungen und soziale Gerechtigkeit einsetzt, wird belohnt. Solidarität zahlt sich aus – im wahrsten Sinne des Wortes. ■

BR-Wahlen unter Druck? DGB startet „Sichere Betriebsratswahlen 2026“

Die DGB-Infoplattform <https://demokratiestaerken.dgb.de> ist online. Unter dem Titel „Sichere Betriebsratswahlen 2026“ bietet sie Hilfe und Orientierung, wenn Mitbestimmung und Betriebsratswahlen angegriffen oder Kolleg*innen unter Druck gesetzt werden. Immer wieder gibt es Fälle von Einschüchterung, Drohungen, rassistischen Vorfällen und Desinformation. Nahezu jede fünfte Neugründung von Betriebsräten wird von Arbeitgebern mit illegalen Mitteln be- oder verhindert („union busting“). Hier können Betroffene sich informieren und Beratungsstellen finden. ■

BETRIEBSRATSWAHL:

DEINE STIMME ZÄHLT



Betriebsratswahlen 2026: Wähl dich stark!

Von März bis Mai wählen die Beschäftigten in zehntausenden Betrieben ihre Interessenvertreter*innen neu. Eine echte Chance, um ihrer Stimme im Betrieb Gehör zu verschaffen – und demokratisch mitzubestimmen.

Gemeinsam dem Arbeitgeber gegenüberzutreten, macht stark – stärker als wenn man allein ist. Gerade in diesen wirtschaftlich unsicheren Zeiten ist das wichtig: Betriebsräte vertreten die Interessen der Beschäftigten, sie geben Stabilität und Zukunftsperspektiven. Denn sie kennen die wirtschaftliche Realität des Unternehmens und sie sind nah dran an den Beschäftigten. Auch wenn es schwierig wird, erarbeiten sie Lösungen im Sinne der Beschäftigten, sie gestalten den digitalen und ökologischen Wandel mit. So sichern sie Arbeitsplätze und verbessern Arbeitsbedingungen – sowohl im Großen, etwa bei der Sicherung von ganzen Standorten, als auch im Kleinen: vom Arbeitsschutz bis hin zu individuellen Arbeitszeitmodellen oder Urlaubsregelungen. Betriebsräte sind Expert*innen für Gute Arbeit im Betrieb.

Beschäftigte in mitbestimmten Betrieben haben bessere Arbeitsbedingungen. Denn Betriebe mit Betriebsrat: zahlen mehr Lohn und Gehalt, bieten sicherere Arbeitsplätze, regeln die betriebliche Altersvorsorge, bieten mehr Weiterbildungen

an, sind produktiver und ökonomisch erfolgreicher. Wähl dich stark! Auch für die Demokratie: Wer am Arbeitsplatz mitbestimmen kann, ist nicht ohnmächtig. Diese Selbstwirksamkeit macht Menschen resilienter gegen rechte Hetze – im Betrieb und außerhalb.

Auf www.dgb.de/betriebsratswahl erzählen Serdal, Katharina, Jörg und weitere Engagierte ihre Geschichten als Betriebsräte.

#BR26

Deutschlands wichtigstes Betriebsratsforum

16.-17.09.2026
Berlin

JETZT ANMELDEN!

- Für Betriebsräte aus kleinen und großen Betrieben
- Für Erfahrene und Frischgewählte
- Höhepunkt: Deutscher Betriebsrätepreis

Wir sehen uns in der Hauptstadt!
www.br26.berlin

EINE VERANSTALTUNG DER BR-VERANSTALTUNGSGESELLSCHAFT MBH UNTER MITWIRKUNG VON



Hans Böckler
Stiftung

MIT DER PREISVERLEIHUNG



Mitbestimmung: klar im Vorteil

So wirken sich Betriebsräte bei Unternehmen aus auf... (in Prozent)

Produktivität	12,8 %
Löhne	8,4 %
Gewinne	14,0 %

Quelle: Müller, Neuschäffer 2020, HBS 2021



Faire Arbeitsbedingungen – gut fürs Klima

Katrin Dreier-Lippmann wagt mit Mitte 40 den Sprung: von der Erzieherin zur Busfahrerin. Ihr Antrieb? Ein attraktiver Arbeitsplatz – auch dem Klima zuliebe. In Jena engagiert sie sich in der Initiative „Wir fahren zusammen“, in der die Gewerkschaft ver.di und Fridays for Future zusammen für bessere Arbeitsbedingungen und eine echte Verkehrswende kämpfen.

20 Jahre Kita, dann die Kabine eines Linienbusses – Katrin Dreier-Lippmann hat sich getraut. Mit Mitte 40 brauchte die Thüringerin einen „beruflichen Perspektivwechsel“. Ein Jahr lang kreisen die Gedanken, dann fällt die Entscheidung: Quereinsteigerin im Jenaer Nahverkehr. „Nahverkehr war immer ein Thema bei mir“, erzählt sie. „Wir als Familie haben kein Auto, erledigen alles mit Fahrrad, Bus und Bahn. Wir waren immer auf den Klimastreiks.“ Die Konsequenz? „Ich wollte einen Beruf ausüben, der nicht schlecht fürs Klima ist.“

„Wir sollten den ÖPNV nicht als System betrachten, das Profit generieren soll. Wir werden den Nahverkehr immer bezuschussen müssen – auch für eine soziale Klimawende.“

Kaum sitzt Dreier-Lippmann hinter dem Steuer, steht für sie fest: Sie wird bei „Wir fahren zusammen“ (WFZ) aktiv. Die Initiative verbindet seit 2020 deutschlandweit die Gewerkschaft ver.di mit der Klimagerechtigkeitsbewegung. Ihre Tochter war bereits in Düsseldorf dabei, und als Dreier-Lippmann im Sommer 2023 die WFZ-Aktiven in Jena auf der Straße trifft, kündigt sie spontan an: „Wenn ich wirklich Busfahrerin werde, komme ich zu euch!“ Für die ehemalige GEW-Aktive, die als Erzieherin schon drei Wochen am Stück gestreikt hat, passt das perfekt zusammen: „Die Verkehrswende ist essenziell für den Klimaschutz. Das geht aber nur mit Beschäftigten, für die genug Geld da ist und die gute Arbeitsbedingungen haben.“

Gemeinsam stark – vom Misstrauen zum Wir-Gefühl

In Jena wird diese Verbindung konkret. Als 2023 die Tarifrunde ansteht, organisiert „Wir fahren zusammen“ gemeinsam mit den Beschäftigten die Streiktage. „Jeder konnte mitmachen und mitorganisieren“, erinnert sich Dreier-Lippmann. „Es ist ein tolles Wir-Gefühl entstanden, das wäre ohne die WFZ-Gruppe

pe nicht möglich gewesen.“ Die Forderungen werden demokratisch an der Basis diskutiert, Stadtversammlungen bringen Kolleg*innen zusammen.

Niklas Droste ist seit Januar 2023 bei WFZ Jena aktiv und hatte viel Kontakt mit den ÖPNV-Mitarbeitenden. Er beschreibt, was den Erfolg ausmachte: „Entscheidend war, dass wir sehr früh Kontakt zu Beschäftigten aufgebaut und Vertrauen gewonnen haben. Mit Betriebsräten, Vertrauensleuten, gewerkschaftlichen Aktiven sprechen – ihnen klar machen, dass wir das gemeinsame Ziel besserer Arbeitsbedingungen haben.“ In der Betrieblichen Arbeitskampfleitung planen WFZ-Aktive und betriebliche Kolleg*innen gemeinsam. „Am schönsten fand ich, wie die anfängliche Skepsis überwunden wurde“, sagt Droste. „Zum Ende der Tarifrunde war es völlig selbstverständlich, dass eine Mehrheit der Kolleg*innen gemeinsam mit Klimaaktiven am Streiktag durch die Stadt zieht und den Menschen zeigt: Ohne Beschäftigte gibt es auch keine Verkehrswende.“

Der Höhepunkt: Im März 2024 streiken ver.di und Klimagerechtigkeitsbewegung bundesweit gemeinsam unter dem Motto „Wir fahren zusammen!“ – ein starkes Zeichen dafür, dass Klimaschutz nur mit sozial gerechten Arbeitsbedingungen funktioniert.

Die Herausforderung: Lokal anpacken, global denken

Doch die Hürden bleiben hoch. Kriege, Inflation, Verschuldung – die multiplen Krisen fordern die Menschen heraus. Rechte Kräfte erstarken, auch in Jena. „Wir müssen stärker betonen: Wenn wir etwas für das Klima tun, folgen daraus auch positive Veränderungen für andere Themen“, sagt Dreier-Lippmann.

„Die Verkehrswende ist essenziell für den Klimaschutz. Das geht aber nur mit Beschäftigten, für die genug Geld da ist und die gute Arbeitsbedingungen haben.“



Illustration: © iStock/Visual Generation

„Kriege, Migration und Klimaveränderungen hängen nun mal zusammen.“ Doch das zu vermitteln, wenn Wut und Frust überhandnehmen, sei schwer.

Deshalb setzt die Busfahrerin auf kleine, lokale Projekte: „Wir müssen die Politik aufwecken. Wir müssen in jedem Ort die Bevölkerung mitnehmen – diejenigen, die den ÖPNV brauchen und nutzen. Sie müssen wir dazu kriegen, dass sie sich für den lokalen Nahverkehr einsetzen.“ Das sei mitunter mühsam und langwierig – aber wichtig.

2024 hat ver.di in der Tarifrunde Nahverkehr in Thüringen mehr Entgelt verhandelt, aber auch die Anerkennung der Ausbildungszeit als Betriebszugehörigkeit, höhere Zuschläge für Wochenend- und Nachtdienste. Diese Erfolge geben Rückenwind und tragen dazu bei, die Arbeitsplätze im ÖPNV attraktiver zu machen. Das ist dringend nötig, denn bis 2030 gehen deutschlandweit rund die Hälfte der ÖPNV-Mitarbeitenden in Rente. Knapp 63.000 Stellen müssen nachbesetzt werden.

Für Katrin Dreier-Lippmann steht fest: „Wir sollten den ÖPNV nicht als System betrachten, das Profit generieren soll. Wir werden den Nahverkehr immer bezuschussen müssen – auch für eine soziale Klimawende.“ Und dann sagt sie den Satz, der alles zusammenfasst: „Uns bleibt keine Alternative.“



„Wir fahren zusammen“ ist seit der Tarifrunde Nahverkehr 2020 aktiv und zeigt, wie Mitbestimmung an der gewerkschaftlichen Basis die sozial-ökologische Wende stärken kann. Die Autorin **Jennifer Wagner** ist Teil des Projekts „Team Soziale Klimawende“ von NELA.

Next Economy Lab und den Gewerkschaften IG Metall und ver.di. Das Projekt vermittelt Gewerkschaftsmitgliedern Wissen, um die soziale Klimawende in ihren Betrieben voranzutreiben. Foto: © NELA, Lukas Böhm

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 **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma **Layout** 313.de **Druck** und Vertrieb DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** 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

ZUR ORGANTRANSPLANTATION IN DIE NIEDERLANDE?

Die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) ist nicht verpflichtet, die Kosten einer Nierentransplantation in den Niederlanden zu übernehmen, auch wenn dort kürzere Wartezeiten auf ein Spenderorgan bestehen.

Der Fall: Der Mann litt an einer fortgeschrittenen Niereninsuffizienz und war seit mehreren Jahren dialysepflichtig. Er beantragte bei seiner Krankenkasse die Zustimmung zu einer Nierentransplantation im niederländischen Groningen. Zur Begründung hatte er unter anderem auf die räumliche Nähe zu seinem Wohnort sowie deutlich kürzere Wartezeiten verwiesen. Die Krankenkasse lehnte den Antrag ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Die GKV ist nicht zur Leistung verpflichtet. Eine Zustimmung zu einer Auslandsbehandlung kann nur dann beansprucht werden, wenn im Inland keine gleichwertige Versorgung zur Verfügung steht. Ein solches Versorgungsdefizit liegt jedoch nicht allein wegen längerer Wartezeiten von zwei bis vier Jahren vor. Eine Transplantation ist auch in Deutschland möglich; die Wartezeit kann durch eine Dialyse überbrückt werden. Eine besondere medizinische Dringlichkeit hat nicht bestanden. Die Chancengleichheit bei der Organzuteilung gebietet, dass die Aussicht auf ein Spenderorgan nicht vom Wohnort oder anderen persönlichen Umständen abhängen darf. **Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 20. Januar 2026 – L 16 KR 452/23**

SICHERHEITSKONTROLLE AM FLUGHAFEN MIT KOPFTUCH

Eine Tätigkeit als Luftsicherheitsassistentin an der Passagier- und Gepäckkontrolle eines Flughafens darf grundsätzlich mit einem religiösen Kopftuch erbracht werden. Lehnt der Arbeitgeber eine Bewerbung ab, weil die Bewerberin ein solches Kopftuch trägt, liegt darin eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung aufgrund der Religion vor.

Der Fall: Die Frau hat sich auf eine Stelle als Luftsicherheitsassistentin beworben. Aufgrund ihres muslimischen Glaubens trägt sie in der Öffentlichkeit ausnahmslos ein Kopftuch. Die Bewerbung wurde abgelehnt, nachdem die Frau im Bewerbungsverfahren ein Lichtbild mit Kopftuch vorgelegt hatte. Die Frau sah darin eine Benachteiligung aufgrund ihrer Religion und verlangte vom Unternehmen eine Entschädigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Mit ihrer Klage hatte sie Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Die Frau hat ausreichende Indizien vorgetragen, die eine Benachteiligung wegen der Religion vermuten lassen. Diese Vermutung hat das Unternehmen nicht widerlegt. Das Nichttragen eines Kopftuchs ist keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne des Gesetzes für eine Tätigkeit als Luftsicherheitsassistentin. Das Unternehmen kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, eine häufig konfliktreiche Situation an den Kontrollstellen im Flughafen dürfe nicht durch religiöse Symbole verschärft werden. Objektive Anhaltspunkte dafür, dass es im Bereich der Passagierkontrolle aufgrund des Tragens von Kopftüchern durch Luftsicherheitsassistentinnen vermehrt zu Konfliktsituationen kommt, sind nicht ersichtlich. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 29. Januar 2026 – 8 AZR 49/25**

GEHÖRLOSE HABEN AUCH ANSPRUCH AUF TEILHABE

Gehörlose Menschen haben nicht nur bei besonderen Anlässen einen Anspruch auf Hilfen durch Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher, sondern auch bei allgemeinen Erledigungen des Alltags, zum Beispiel kulturellen Veranstaltungen oder erforderlichen Vorsprachen bei Banken. Die Dolmetscherdienste sind notwendig, um den gehörlosen Menschen einen selbstbestimmten Alltag und die Gestaltung sozialer Beziehungen und Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben zu ermöglichen. **Sozialgericht Berlin, Urteil vom 17. Oktober 2025 – S 195 SO 2156/23**

KEIN BÜRGERGELD FÜR STUDENT*INNEN

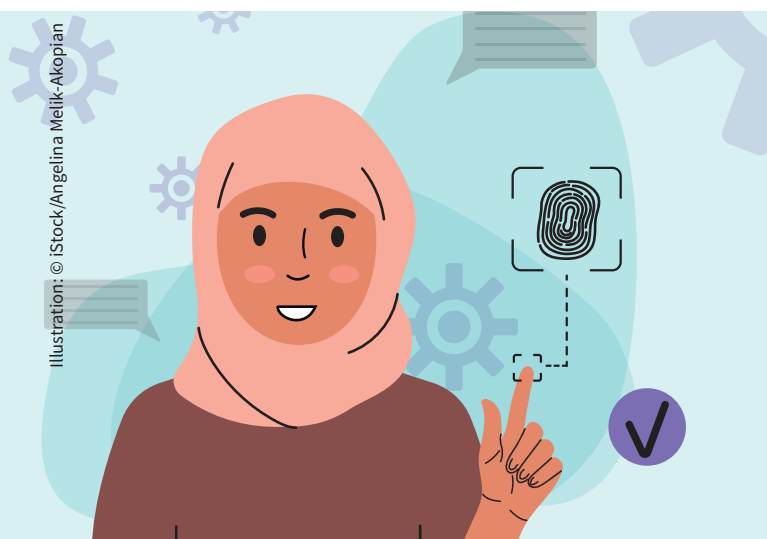
Immatrikulierte Student*innen sind auch dann vom Bürgergeldbezug ausgeschlossen, wenn sie das Studium tatsächlich nicht betreiben und keine Lehrveranstaltungen besuchen.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 27. Januar 2026 – L 11 AS 56/24

SCHIEDSRICHTER-ASSISTENT*INNEN KEINE ARBEITNEHMER*INNEN

Ein*e Schiedsrichter-Assistent*in in der 3. Fußball-Liga ist kein*e Arbeitnehmer*in der DFB Schiri GmbH. Für eine auf Entschädigung und Schadensersatz wegen Diskriminierung gerichtete Klage ist daher der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nicht eröffnet.

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 3. Dezember 2025 – 9 AZB 18/25



„Sozialabbau ist ein Wachstumsrisiko“

Die deutsche Industrie schwächelt, doch die Politik diskutiert über Kündigungsschutz, Krankschreibungen und Sozialabbau. Warum das die falschen Antworten sind und was Deutschland stattdessen braucht, erklärt Ökonom Sebastian Dullien im Interview.

Die deutsche Wirtschaft steckt in der Krise, die Industrie schwächelt, gleichzeitig wird in der Politik hauptsächlich über Sozialabbau und Lockerungen beim Kündigungsschutz diskutiert. Sind das die richtigen Antworten auf die Krise?

Nein, das sind nicht die richtigen Antworten. Wenn man schaut, woher diese Krise kommt, sehen wir vor allem Probleme durch die aggressive Handelspolitik der USA und die aggressive Industriepolitik in China. Die machen es der deutschen Exportindustrie im Moment sehr schwer, im Ausland zu verkaufen. Als Konsequenz sind die Kapazitäten nicht ausgelastet, es wird weniger investiert. Bei all diesen Dingen hilft es nicht, über Sozialabbau oder Kündigungsschutz zu reden. China hat sich mit der „Made in China 2025“-Strategie vorgenommen, in wichtigen Schlüsselbranchen Weltmarktführer zu werden – dummerweise genau die Branchen, wo deutsche Exporte immer stark waren. Die USA will die eigene Wertschöpfung stützen, auch auf Kosten des Auslands. Wenn in Peking politisch gewollt ist, dass keine westlichen Autos mehr verkauft werden, dann hilft es nicht, wenn in Wolfsburg die Lohnkosten sinken.

Das deutsche Wirtschaftsmodell lief lange über den Export und das funktioniert jetzt nicht mehr?

Es funktioniert nicht mehr, weil sich die weltpolitischen Gegebenheiten verschoben haben. Wir müssen aufpassen, dass man mit Sozialabbau nicht tatsächlich den Aufschwung abwürgt. Woher kommt das Wachstum dieses Jahr? Durch Staatsausgaben, aber auch durch den deutlich wachsenden Konsum – das hat mit den Lohnerhöhungen der letzten Jahre zu tun. Wenn man die Menschen verunsichert und sie das Geld nicht mehr ausgeben, kann dieser Aufschwung schnell zum Erliegen kommen. Die Sozialabbaudebatte ist im Moment ein richtiges Wachstumsrisiko.

Was müsste auf der Industrieseite jetzt passieren?

Wir haben in einigen Bereichen Innovationsrückstände. Wir brauchen jetzt eine Industriepolitik, die die Märkte für moderne Produkte schafft und diese Rückstände aufholt. In der E-Mobilität sind wir bei der Batteriezellenproduktion zurück und da bräuchte man Maßnahmen, die darauf abzielen, dass wir zur technologischen Spitze aufschließen.

Wie kann das gelingen?

Ich glaube, man braucht eine Kombination aus Investitionen und Absatzmärkten. Bei Batteriezellen ist es so: Je mehr man produziert, desto besser wird man und desto geringer wird der Ausschuss. Wenn man nur kleine Serien baut, funktioniert das nicht. Da braucht man einen Push, durch den Absatz generiert wird für Fahrzeuge mit in Europa produzierten Batteriezellen. Wir müssen hier europäisch denken. Das ist nicht nur ein deutsches Problem, sondern es haben auch andere EU-Hersteller. Es ist ganz wichtig, dass man hier keine deutschen Alleingänge macht.

Wie hängen diese Herausforderungen mit der Schuldenbremsenreform zusammen?

Eine der Herausforderungen in Deutschland ist ja, dass die Infrastruktur heruntergekommen ist. Hier wurde jahrzehntelang zu wenig investiert. Das Sondervermögen soll einen Teil dieses Problems lösen. Aber jetzt sehen wir, dass das Geld zum Teil nicht für diese Investitionen benutzt wird, aber das Sondervermögen ist auch insgesamt viel zu klein.

Wir haben 2024 – mit dem Institut der deutschen Wirtschaft – Investitionsbedarfe von 600 Milliarden berechnet – zu den Preisen von 2024. Jetzt haben wir 500 Milliarden Sondervermögen und wegen der Preissteigerung sind die noch mal unzureichender.

Nach unseren Schätzungen könnten vielleicht zwei Drittel der Investitionslücke damit abgearbeitet werden. Das erklärt, warum man jenseits des Sondervermögens eine neue Reform der Schuldenbremse braucht.

Worauf kommt es an bei der Schuldenbremsenreform?

Wir bräuchten über das Jahr 2036 hinaus Kreditaufnahmemöglichkeiten für Investitionen und müssten die Verteidigungsausgaben wieder stärker in den Kernhaushalt integrieren.

Eure Umfrage zur Schuldenbremse zeigt: Eine Mehrheit der Deutschen ist dafür staatliche Kredite aufzunehmen.

Genau, die Mehrheit hat staatliche Kredite befürwortet und auch die Reform der Schuldenbremse, wie sie 2025 beschlossen wurde. Das Interessante: Das sind nicht nur Wähler*innen der SPD, sondern auch der Union. ■



Foto: © privat

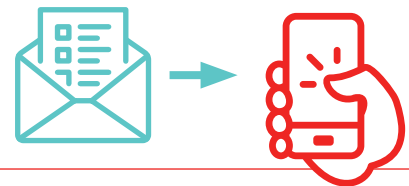


Foto: © DGB Rems Murr

einblick newsletter als E-Mail

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

dgb.de/einblicknewsletter



Petition: Danial gehört zu uns

Seit dreizehn Jahren lebt Danial in Deutschland. Er arbeitet gegen rechte Hetze und engagiert sich gewerkschaftlich in der IG Metall. Jetzt verweigert ihm das Ausländeramt die deutsche Staatsbürgerschaft – wegen „Linksextremismus“.

Danials Familie floh aus dem Iran vor politischer Verfolgung. Er kennt Unterdrückung und kämpft deshalb hier für demokratische Rechte. Beim „Verein zur Bewahrung der Demokratie“ klärt er über Rechtsradikalismus auf, organisiert Workshops in Betrieben. Das Ausländeramt sieht darin eine „extremistische“ Haltung. Ende Januar entscheidet das Verwaltungsgericht. Ohne deutschen Pass droht Danial die Abschiebung in den Iran – wo politische Repression und Hinrichtungen Alltag sind. Sein Fall zeigt einen gefährlichen Trend: Engagement gegen rechts wird delegitimiert. Wenn Behörden Demokratie-Verteidigung als Extremismus auslegen, gerät unsere Gesellschaft ins Wanken.

Danial gehört zu uns – zu einer Gesellschaft, die Vielfalt lebt und Demokratie verteidigt. Jetzt braucht er unsere Solidarität. Die IG Metall hat eine Petition gestartet: Unterschreibt, spendet für Rechtskosten und macht den Fall bekannt. Wer für Demokratie kämpft, steht nicht allein.

Petition und Spenden: <https://danialeinervonuns.de>

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft: Solidarität nach tödlichem Angriff

Ein Montagabend im Regionalexpress wird zum Albtraum: Bei einer Ticketkontrolle greift ein Fahrgast den 36-jährigen Zugbegleiter Serkan Çalar an und verletzt ihn lebensgefährlich. Wenige Tage später stirbt der Kollege an seinen schweren Verletzungen.

Serkan war alleinerziehender Vater zweier Kinder, die jetzt ihren Vater verloren haben. Die EVG hat sofort gehandelt und eine Spendenaktion ins Leben gerufen, um die Familie in dieser schweren Zeit zu unterstützen.

Spendenkonto: DB Regio Aktiengesellschaft: IBAN DE 15 5008 0000 0091 6377 01, Verwendungszweck: Serkan C.

Der Fall macht deutlich, wie gefährlich der Arbeitsalltag für Beschäftigte im öffentlichen Nahverkehr geworden ist. Zugbegleiter*innen erleben täglich Aggressionen und Gewalt. Die EVG fordert deshalb besseren Schutz für alle Beschäftigten.

Die Gewerkschaft hat die Petition „Nicht verhandelbar: Mehr Sicherheit für Eisenbahner:innen und Busfahrer:innen“ gestartet. www.evg-online.org