

Heraus zum 1. Mai: Kämpferisch, solidarisch und entschlossen

Schon zur Geburtsstunde des 1. Mai im Jahr 1890 war es die zentrale Forderung, die mit Massendemonstrationen und Massenstreiks weltweit unterstrichen wurde: Her mit dem 8-Stunden-Tag! Es war ein Meilenstein, der bis heute steht: 8 Stunden Arbeit, 8 Stunden Freizeit, 8 Stunden Schlaf.

Diese Formel dient dem Schutz der Gesundheit, sie lässt Zeit für Familie, Ehrenamt und Gesellschaft – und sie setzt klare Grenzen gegen ständige Verfügbarkeit, die manche Arbeitgeber sich wünschen. Doch genau diese Errungenschaft steht heute wieder unter Beschuss.

Deutschland steckt in der Rezession, während eine Energiekrise epischen Ausmaßes auf uns zurollt. Jeden Monat gehen 10.000 Industriearbeitsplätze verloren. Standorte werden verlagert, Betriebe geschlossen. Unsere Kolleg*innen haben Angst um ihre Zukunft. Doch statt in die Zukunft zu investieren, zeigen Arbeitgeber und Politik mit dem Finger auf die Beschäftigten. Der Bundeskanzler hält Work-Life-Balance für Luxus und behauptet, die Menschen müssten „mehr arbeiten“. Der Finanzminister stößt ins gleiche Horn. Die Arbeitgeber wollen den 8-Stunden-Tag kippen und einseitig 13-Stunden-Arbeitstage durchsetzen.

Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi macht deutlich: „Zeitgemäße Arbeitsbedingungen und mehr Vereinbarkeit schafft man nicht, indem Beschäftigte immer mehr dem Druck und der Willkür der Arbeitgeber ausgesetzt werden. Und ganz bestimmt nicht dadurch, dass die Kollegin im Hotel morgens den Kaffee ausschenkt, nachdem sie am Abend vorher das letzte Bier gezapft hat.“ Denn die Wahrheit ist: Die Beschäftigten arbeiten genug. Viele schufteten längst in 10-Stunden-Schichten, sind per Smartphone rund um die Uhr erreichbar, arbeiten am Wochenende. Burn-out ist keine Ausnahme mehr. Die Grenze des Erträglichen ist erreicht. Und gleichzeitig schütteten die DAX-Konzerne 2025 über

54 Milliarden Euro Dividenden an ihre Aktionär*innen aus. Rekord! Schuld an der Krise sind nicht die Beschäftigten, sondern Managementfehler, versäumte Investitionen und eine Politik, die Profitinteressen über Jobsicherheit stellt.

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zeigt sich, worauf es wirklich ankommt: auf sichere Arbeitsplätze, gute Löhne und soziale Sicherheit. Beschäftigte erwarten zu Recht, dass ihre Interessen an erster Stelle stehen. Wer den Standort stärken will, muss zuerst die Menschen schützen, die jeden Tag arbeiten, produzieren, pflegen, organisieren und damit unseren Wohlstand schaffen.

Deshalb rufen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften zum 1. Mai unter dem Motto „Erst unsere Jobs, dann eure Profite!“ zur

Teilnahme an den gewerkschaftlichen Veranstaltungen auf. Wir fordern: Hände weg vom 8-Stunden-Tag! Sichere Arbeits-

plätze statt Standortverlagerungen! Eine starke Rente für alle, die einzahlen! Ein Gesundheitssystem, das sich an Menschen orientiert, nicht an Renditeerwartungen! Wirtschaftlicher Erfolg darf nicht auf Kosten der Beschäftigten organisiert werden. Gute Arbeit, sichere Arbeitsplätze und soziale Sicherheit müssen Vorrang haben vor kurzfristigen Renditeinteressen.

Der 1. Mai ist unser Tag. Ein Tag des Widerstands, der Solidarität, des Zusammenhalts. Lasst uns gemeinsam laut werden: für unsere Rechte, unsere Würde, unsere Zukunft. Für eine Gesellschaft, in der nicht Profite an erster Stelle stehen, sondern Menschen.

Heraus zum 1. Mai! Alle Kundgebungen und Demos bundesweit unter dgb.de/erstermai 

Licht ins Dunkel: Mit Macht für die 8



Foto: © Christian Plambeck

Berlin bei Nacht: Scheinwerfer leuchten auf und projizieren das DGB-Motiv „Hände weg vom 8-Stunden-Tag“ an die Fassaden. Angestrahlt werden das Haus der Deutschen Wirtschaft, die CDU-Bundesgeschäftsstelle, das Bundesarbeitsministerium und das Willy-Brandt-Haus.

Der DGB macht damit klar, was auf dem Spiel steht: der 8-Stunden-Tag. Denn die Bundesregierung will ihn abschaffen. Bundeskanzler Merz schwärmt von „mehr Spaß an der Arbeit“. Doch was macht Arbeit wirklich gut? Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Ein verlässlicher Feierabend, den nicht der Chef nach Gutdünken kippt. Work-Life-Balance statt Dauerstress. Gesundheitsschutz statt Bedingungen, die krank machen. Genau das garantiert das Arbeitszeitgesetz.

Fällt der 8-Stunden-Tag, kann der Chef Beschäftigte spontan zu 13-Stunden-Schichten verdonnern. Nicht als Ausnahme, sondern als Regel. Der DGB sendet deshalb ein klares Signal an Regierung und Arbeitgeber: Hände weg vom Arbeitszeitgesetz! Der 8-Stunden-Tag muss bleiben. ■

Soziale Gerechtigkeit, wirtschaftliche Stärke: Parlament der Arbeit stellt die Weichen

Beim 23. Ordentlichen Bundeskongress beraten die Delegierten unter dem Motto „Stärker mit uns“ Anträge, die den Kurs der Gewerkschaftsbewegung für die kommenden Jahre bestimmen.

Die Ausgangslage ist so klar wie bitter: Viele Arbeitgeber reagieren auf Krisen mit kurzfristigem Kostendenken. Sie zerschlagen Betriebe, entlassen Beschäftigte, flüchten aus Tarifverträgen. Gleichzeitig debattiert die Politik über längere Arbeitszeiten, strengere Regeln bei Krankschreibungen, spätere Rente und Kürzungen beim Sozialstaat. Das Parlament der Arbeit antwortet mit vier Leitträgen, die einen klaren Kompass vorgeben – mit den Interessen der Beschäftigten als Leitstern. Die Anträge stemmen sich gegen jeden Versuch, den Sozialstaat kleinzureden. Wer Renten oder Krankenversicherung schwächt, der betreibt Klassenkampf von oben. Statt zu kürzen, wollen sie modernisieren: Hürden abbauen und Sicherungssysteme weiterentwickeln.

Demokratie in der Arbeitswelt ist nicht verhandelbar. Zentral bleibt, dass Beschäftigte über ihre Arbeitszeit mitbestimmen können, nicht, dass Politik oder Arbeitgeber einseitig verlängern. Die Sozialpartnerschaft steht am Scheideweg: Entweder wird sie zur kraftvollen Allianz für Innovation – oder sie verliert an Bedeutung. Mit den Anträgen sollen die Grundlagen für eine stärkere Tarifbindung und stärkere Mitbestimmung gelegt werden.

Ohne Beschäftigte keine Zukunft, davon sind die Gewerkschaften überzeugt. Statt blind auf Marktkräfte zu vertrauen, muss der Staat aktiv handeln: Schlüsselindustrien gezielt aufbauen, Infrastrukturen dem Gemeinwohl verpflichten, Big-Tech-Konzerne wirksam begrenzen. Gute Arbeit, faire Löhne und starke Tarifverträge sind nicht das Problem der deutschen Wirtschaft, sondern die Lösung. Wer Deutschland als Standort stärken will, muss in die Menschen investieren, nicht gegen sie sparen.

Rechtsextreme wollen die Demokratie von innen zerstören. Desinformation und gezielte Verunsicherung schüren Angst, Polarisierung nimmt zu. Populisten bieten einfache Antworten, aber keine echten Lösungen für die Probleme der Beschäftigten. Gleichzeitig spielen autoritäre Regime wie China oder Russland ihre Macht aus, während Big-Tech-Konzerne zügellos agieren und Debatten verzerren. Die Gewerkschaften organisieren Gegenmacht: Sie bündeln die Kräfte der Beschäftigten und stärken die Demokratie – in den Betrieben und darüber hinaus – jeden Tag.

„Stärker mit uns“ – das ist mehr als ein Motto. Es ist das Versprechen, dass Beschäftigte gemeinsam mehr erreichen als allein. Dass Gewerkschaften Sicherheit geben, wenn andere verunsichern. Und dass nur organisierte Gegenmacht echte Veränderung bringt. Das Parlament der Arbeit tagt vom 10. – 13. Mai in Berlin. ■ <https://bundeskongress.dgb.de>

Betriebsratsarbeit im Fokus: „Das Menschliche macht den Unterschied.“



Foto: © Ruthe Zuntz

Katharina Breivogel

300 Kolleg*innen sollten bei euch gehen – am Ende wurde niemand betriebsbedingt gekündigt. Das klingt nach David gegen Goliath. Was war euer stärkstes Argument am Verhandlungstisch?

Wir hatten das Glück, dass der Arbeitgeber am Verhandlungstisch auf unserer Seite stand – auch er wollte die Arbeitsplätze sichern. Diese Zusammenarbeit hat uns ermöglicht, gemeinsam neue Ideen zu entwickeln und wirklich neue Wege zu gehen. Unser stärkstes Argument war letztlich, dass wir alle an die chancenreiche Zukunft unserer Firma glauben.

Steve Kothe

Zu große Gruppen, zu wenig Personal, zu viel Stress in der Sozialen Arbeit – und dann machst du noch Betriebsratsarbeit. Was treibt dich an, dich da zu engagieren?

Das hat, wie so oft, lebensgeschichtliche Hintergründe. Ich habe mich schon immer für mich und andere eingesetzt – in der Jugend als Punk gegen Neonazis in Osthessen, später an der Fachhochschule Frankfurt im Studierendenausschuss und aktuell in der Fachgruppe Sozialpädagogische Berufe der GEW Hessen. Da lag es nahe, das auch im Betrieb zu tun. Ich bin fest davon überzeugt: Nur wenn man sich für seine Rechte und bessere Arbeitsbedingungen einsetzt, kann man auch gute Arbeit leisten. Das hängt zusammen.

Überall fehlt Personal, überall wird improvisiert. Was entgegnest du einem Arbeitgeber, der sagt: „Verlässliche Dienstpläne sind bei dieser Personallage einfach nicht machbar“?

Der Arbeitgeber sollte selbst Interesse daran haben, dass gute Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und Familien geleistet wird. Neben verlässlichen Dienstplänen im Bereich Kita und Ganztage verhandeln wir gerade ein Personalbarometer, individuell für jede Kita-Einrichtung. Bei Personalmangel müssen entsprechende Maßnahmen getroffen werden, notfalls auch vorübergehend kürzere Öffnungszeiten. Ich verstehe das Dilemma mit Auftraggebern und Eltern, aber meine Rolle als Betriebsrat ist klar: Ich vertrete die Arbeitnehmer*innen.

Gerade wird viel über Standortverlagerungen und Stellenabbau in der Industrie diskutiert. Wenn Kolleg*innen Angst um ihren Job haben, was sagst du ihnen?

Ich sage ihnen, dass wir als Betriebsrat für sie da sind. Genau dafür wurden wir gewählt: um solche Vorhaben kritisch zu hinterfragen und Transparenz zu schaffen. Ganz wichtig ist mir dabei, dass wir niemanden im Unklaren lassen. Niemand sollte lange im Ungewissen sein müssen, wie es um die eigene berufliche Zukunft steht. Diese Sicherheit wollen wir unseren Kolleg*innen geben.

Was hat sich aus deiner Sicht für Frauen in der betrieblichen Mitbestimmung verändert und wo hakt es immer noch?

Einer der für mich wichtigsten Fortschritte ist, dass Frauen heute deutlich häufiger in Führungspositionen vertreten sind – zum Beispiel in Betriebsratsgremien oder Aufsichtsräten. Nur so werden wir gehört und können betriebliche Mitbestimmung wirklich leben. Wichtig ist, dass es genug Frauen gibt, die mutig sind und solche Ämter auch machen wollen. Jahrhundertlang wurde Frauen erzählt, diese Stellen seien nichts für sie. Manchmal wünsche ich mir, dass noch mehr Frauen aufstehen und wir gemeinsam mutiger sind. Aber Veränderung braucht eben Zeit. ■



Foto: © Ruthe Zuntz

Gab es einen Moment, in dem du gedacht hast: Genau dafür mache ich Betriebsratsarbeit?

Das sind oft die unmittelbaren Kontakte: Wenn einzelne Beschäftigte mit Problemen zu mir kommen, wenn ich sie bei Personalgesprächen begleite und merke, wie gut es ihnen tut, dass jemand da ist und sie vertritt. Oder wenn wir in die Einrichtungen gehen – wir haben zum 8. März Rosen an die Kolleginnen verteilt – und man spürt, wie wichtig es ist, dass jemand zuhört und ihnen die Aufmerksamkeit gibt, die sie verdienen. Das ist natürlich was anderes, als Betriebsvereinbarungen zu verhandeln, aber genau das Menschliche macht den Unterschied. Bei einem großen Träger wie unserem – mit nahezu 1.000 Beschäftigten und ca. 70 Standorten im Rhein-Main-Gebiet – ist es eine große Herausforderung, den Kontakt zu halten. Mein Appell an andere Betriebsräte: Passt auf, gerade wenn euer Betrieb schnell wächst, den Kontakt zu den Beschäftigten nicht zu verlieren. ■

Gute Arbeit im digitalen Kapitalismus:

Zwischen Technioptimismus und Zukunftsangst

Die Diskussion über KI ist von starken Gegensätzen geprägt. Auf der einen Seite stehen große Erwartungen. KI gilt als Produktivitätsschub, als Wachstumsmotor und als Schlüsseltechnologie einer neuen industriellen Revolution. Auf der anderen Seite gibt es Befürchtungen, Maschinen könnten menschliche Arbeit verdrängen oder Beschäftigte stärker kontrollieren.

Empirische Forschung zeichnet ein differenzierteres Bild. Szenarioanalysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, dass KI erhebliche Verschiebungen im Arbeitsmarkt auslösen kann, während die Gesamtbeschäftigung voraussichtlich relativ stabil bleibt. Innerhalb von etwa 15 Jahren könnten rund 1,6 Millionen Arbeitsplätze vom Strukturwandel betroffen sein – sie entstehen neu oder fallen weg. Entscheidend ist dabei weniger die Menge der Arbeit als ihre Veränderung.

Gleichzeitig weisen ökonomische Analysen auf wirtschaftliche Potenziale hin. Durch Produktivitätsgewinne und neue Anwendungen könnte das Bruttoinlandsprodukt langfristig jährlich um rund 0,8 Prozentpunkte stärker wachsen als ohne KI-Einsatz. KI wirkt damit vor allem als Beschleuniger von Strukturwandel. Kurzum: KI ist weder Apokalypse noch automatisch Fortschrittstechnologie. Ihre Wirkung hängt davon ab, wie sie gestaltet wird.

Digitale Arbeit gestalten, statt ihr ausgeliefert zu sein

Gewerkschaften verfolgen seit jeher das Ziel, die Arbeitswelt aktiv zu gestalten. Drei Prinzipien stehen im Mittelpunkt:

- Humanisierung der Arbeit durch gute Arbeitsbedingungen und Qualifizierung,
- Demokratisierung der Arbeitswelt durch Mitbestimmung,
- Überwindung von Entfremdung, indem Beschäftigte an der Gestaltung von Produktionsprozessen beteiligt sind.

Im Kontext von KI gewinnt dieser Anspruch neue Bedeutung. Digitale Technologien können monotone Tätigkeiten reduzieren, Lernprozesse unterstützen und Produktivität erhöhen. Gleichzeitig entstehen neue Formen der Leistungsüberwachung, algorithmische Steuerung von Arbeit und zusätzlicher Arbeitsdruck.

Technologie ist nie neutral. Ihre Wirkung hängt davon ab, wer sie gestaltet und welche Interessen dabei eine Rolle spielen. Mitbestimmung ist ein zentraler Hebel, um den technologi-

schen Wandel sozial zu gestalten. Betriebsräte entscheiden bei der Einführung neuer Technologien über Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Arbeitsbedingungen mit.

Diese Rolle wird mit KI wichtiger. Algorithmische Systeme greifen tief in Arbeitsprozesse ein: Sie analysieren Daten, erstellen Prognosen oder unterstützen Entscheidungen in Produktion, Logistik oder Personalplanung. Ohne demokratische Kontrolle entsteht leicht eine technokratische Arbeitsorganisation, in der Beschäftigte vor allem den Vorgaben digitaler Systeme folgen. Vor diesem Hintergrund hat die IG Metall mit dem gewerkschaftseigenen KI-Institut, der Team Passerelle GmbH jüngst einen eigenen Akteur aufgebaut. Ziel ist es, technologische Kompetenz auf Seiten der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen zu stärken.

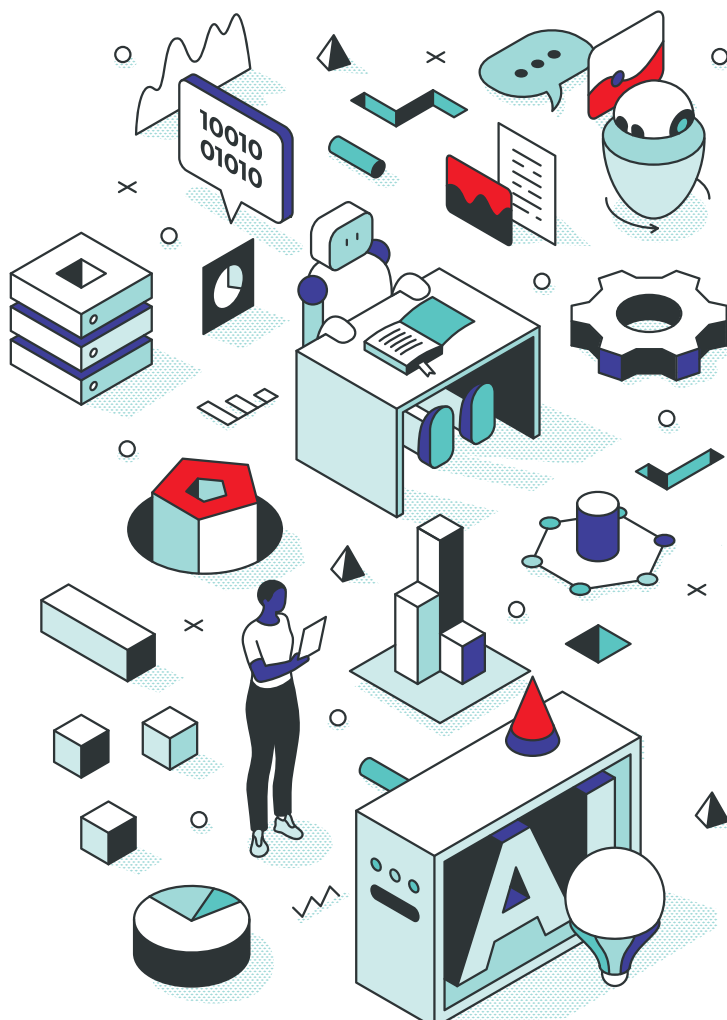




Illustration: © iStock/Rassco

Herausforderung angenommen: Zukunftsinstitut für KI

Team Passerelle steht für ein neues Selbstbewusstsein der IG Metall: Die Gewerkschaft baut sich mit Passerelle ein eigenes Zukunftsinstitut, das gute Arbeit sichert und technologische Innovation aktiv mitgestaltet. Wir warten nicht ab, bis KI im Betrieb ankommt – wir sind vorn dabei, kennen die Chancen, erkennen die Risiken und sorgen dafür, dass Fortschritt demokratisch bleibt. Passerelle analysiert konkrete KI-Systeme im Betrieb, bewertet Funktionsweise, Auswirkungen und rechtliche Fragen und entwickelt Wege, wie KI Produktivität steigert, Beschäftigte entlastet und zugleich ihre Rechte schützt. Zugleich stärkt Passerelle die Interessensvertretungen: mit eigener KI-Kompetenz, Werkzeugen und digitaler Handlungsmacht. Damit können Betriebs- und Aufsichtsräte technische Entwicklungen selbst einschätzen und gestalten – statt nur auf Informationen der Arbeitgeber zu reagieren.

In gemeinsamen Projekten begleitet Team Passerelle Unternehmen und Betriebsräte durch KI-Einführungen und sorgt dafür, dass Innovation und Mitbestimmung Hand in Hand gehen. Denn gute Arbeit ist die Grundlage von Demokratie und Wohlstand – und moderne KI kann genau dazu beitragen, wenn sie verantwortungsvoll gestaltet wird.

Gegenmacht zur Macht der Tech-Konzerne

Dieser Ansatz von Gegenmacht mag zunächst klein wirken angesichts der weltumspannenden wirtschaftlichen und politischen Macht der großen Techkonzerne. Sie verfügen über enorme Datenbestände, Kapital und Infrastruktur. Dadurch prägen sie Märkte, technologische Standards und politische Entscheidungsprozesse – zunehmend auf der Seite und zum Zweck autoritär-populistischer Despotien.

Die Folgen zeigen sich auch in der Arbeitswelt. Im Tesla-Werk Grünheide konnte während der Betriebsratswahl beobachtet werden, wie aggressiv Elon Musk persönlich und sein lokaler Statthalter gewerkschaftlichen Einfluss bekämpfen und schwächen will. Doch Tesla ist kein Einzelfall und weist über einzelne Betriebe hinaus. Wenn wirtschaftliche Macht stark konzentriert ist und gleichzeitig politischer Einfluss wächst, geraten demokratische Institutionen unter Druck.

Passerelle ist das französische Wort für eine kleine Brücke, eine Fußgängerbrücke. Brücken zu bauen für Fortschritt und gute Arbeit ist eng verbunden mit Partnerschaften, wie sie die Gewerkschaften seit jeher schaffen und auch benötigen. Damit Europa unabhängiger von Techkonzernen wie Meta oder OpenAI wird und die KI-Entwicklung demokratisch gestaltet. Die Zukunft der Arbeit entscheidet sich in Forschungslaboren, in Unternehmen, in Tarifverhandlungen und in politischen Auseinandersetzungen.

Die Geschichte des 1. Mai zeigt: Errungenschaften wie der Acht-Stunden-Tag entstehen durch kollektive Organisation, demokratische Mitbestimmung und gesellschaftlichen Druck. Auch im Zeitalter der künstlichen Intelligenz bleibt die Gestaltung der Arbeit eine Frage demokratischer Gegenmacht. ■



Prof. Dr. Benjamin-Immanuel Hoff leitet das Ressort Grundsatzfragen & Gesellschaftspolitik der IG Metall. Foto: © privat
Dr. Meike Zehlike ist Mitgründerin und Geschäftsleitung der Team Passerelle GmbH. Foto: © Nadine Stenzel

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, Ronny Matthes **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.





Urteile **Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht**

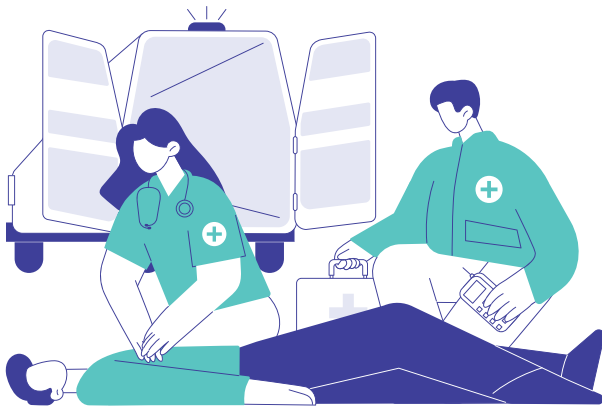
FANTASIE-GEBÜHREZZIFFER MUSS NICHT BEZAHLT WERDEN

Stellt ein Arzt für eine privatärztliche Behandlung eine Rechnung aus, so darf er sich hierfür nicht eine Gebührensatzung ausdenken, die in der Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) gar nicht vorgesehen ist. **Landessozialgericht Berlin Brandenburg, Urteil vom 27. Februar 2026 – L 4 KR 289/21**

HAUSTRUNK AUCH FÜR FREIGESTELLTE BETRIEBSRÄTE

Auch ein freigestelltes Betriebsratsmitglied hat Anspruch auf die Getränkemarken, die sein Arbeitgeber Außendienstmitarbeitenden zugesteht; denn sie gelten als Arbeitsentgelt und nicht als Aufwandsentschädigung. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 27. November 2024 – 7 AZR 291/23**

Illustration: © iStock/Visual Generation



BERUFSKRANKHEIT EINES RETTUNGSSANITÄTERS

Die Posttraumatische Belastungsstörung eines Rettungssanitäters, der in seinem Berufsleben wiederholt schwerwiegenden Ereignissen ausgesetzt gewesen ist, ist wie eine Berufskrankheit anzuerkennen. **Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 14. November 2025 – L 8 U 3211/23 ZVW**

ALS BLAUMACHER ANGESCHWÄRZT

Eine Krankenkasse ist nicht verpflichtet, Auskunft über Hinweisgeber zu einem möglichen Sozialleistungsmissbrauch zu erteilen.

Der Fall: Geklagt hatte ein Mann, der über einen Zeitraum von acht Monaten arbeitsunfähig war und in dieser Zeit von seiner Krankenkasse Krankengeld von insgesamt rund 17.000 Euro bezogen hatte. Drei Jahre später ging bei der Krankenkasse ein Hinweis ein, wonach der Mann während seiner Arbeitsunfähigkeit Nebentätigkeiten nachgegangen sei. Eine Überprüfung bei der Minijobzentrale ergab, dass er in diesem Zeitraum zwei geringfügige Beschäftigungen im Gastronomiebereich ausgeübt hatte. Die Krankenkasse forderte daraufhin zunächst die vollständige Rückzahlung des Krankengeldes; im Widerspruchsverfahren verfolgte sie die Erstattungsforderung aber nicht weiter. Der Mann verlangte anschließend Auskunft über die Person des Hinweisgebers, um zivilrechtliche Schadensersatzansprüche wegen falscher Verdächtigung und Rufschädigung geltend machen zu können.

Die Krankenkasse lehnte dies unter anderem unter Hinweis auf das Sozialdatengeheimnis ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Die Rechtsauffassung der Krankenkasse wird bestätigt. Die Belange des Sozialdatenschutzes sowie das berechnete Interesse von Hinweisgebern an der Wahrung ihrer Anonymität sind zu berücksichtigen. Etwas anderes kann nur gelten, wenn Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass der Hinweisgeber wider besseres Wissen und in der Absicht der Rufschädigung gehandelt hat, oder der Behörde leichtfertig unzutreffende Informationen übermittelt worden seien. Solche Anhaltspunkte lagen hier nicht vor. Vielmehr hat sich bestätigt, dass der Mann während seiner Arbeitsunfähigkeit entgeltlichen Nebentätigkeiten nachgegangen ist. Damit haben nachvollziehbare Anhaltspunkte bestanden, die die Krankenkasse zu Ermittlungen veranlassen durften. **Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 23. März 2026 – L 16 KR 1/26**

EINIGUNGSSTELLE AUCH OHNE VORHERIGE VERHANDLUNGEN

Eine Einigungsstelle nimmt ihre Arbeit auf, wenn Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gescheitert sind. Allerdings ist eine Ausnahme möglich: Wenn Verhandlungen von vornherein aussichtslos erscheinen. **Arbeitsgericht Weiden, Beschluss vom 21. Januar 2026 – 3 BV 13/25**

FREISTELLUNGSKLAUSEL UNWIRKSAM

Eine Allgemeine Geschäftsbedingung, nach der der Arbeitgeber berechtigt ist, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung freizustellen, ist unwirksam, weil sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25**

AUSKUNFTSANTRAG KANN ABGELEHNT WERDEN

Ein Antrag auf Auskunft über die eigenen personenbezogenen Daten kann als missbräuchlich eingestuft und zurückgewiesen werden, wenn er allein in der Absicht gestellt wird, anschließend Schadensersatz wegen eines angeblichen Verstoßes gegen die Datenschutz-Grundverordnung zu fordern.

Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 19. März 2026 – C 526/24

KEIN KURZARBEITERGELD BEI SCHEINARBEITSVERHÄLTNIS

Voraussetzung für den Anspruch von Arbeitnehmer*innen auf Kurzarbeitergeld ist unter anderem, dass ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Den Anspruch auf Kurzarbeitergeld macht der Arbeitgeber gegenüber der Bundesagentur für Arbeit in eigenem Namen geltend. Bei Vorliegen eines Scheinarbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. **Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 21. November 2025 – L 7 AL 5/23**

Nachruf

Wir trauern um Klaus Beck. Er ist am 2. April 2026 seiner schweren Erkrankung erlegen. Unser tief empfundenes Mitgefühl gilt seiner Familie und allen, die mit ihm freundschaftlich verbunden waren.

Klaus Beck war dem Deutschen Gewerkschaftsbund über mehr als vier Jahrzehnte eng verbunden. Mit kurzen Unterbrechungen hat er seit 1983 in verschiedenen Funktionen für den DGB-Bundesvorstand gearbeitet. Dabei hat er mit seiner menschlich-zugewandten Art und seiner Leidenschaft für gewerkschaftliche Themen tiefe Spuren hinterlassen. Er hat für den DGB mit den Verbindungsstellen des Bundesvorstandes erst in Bonn und dann in Brüssel Neuland betreten. Dort hat er die Themen des DGB in die Politik getragen und immer das „Gras wachsen hören“, wenn es um Vorhaben im Bundestag und im Europäischen Parlament ging. Stets ist er als überzeugter und überzeugender Interessenvertreter für die Gewerkschaften und ihren Dachverband aufgetreten und wurde als bekennender Einheitsgewerkschafter in allen demokratischen Parteien zutiefst geschätzt und respektiert. Unvergessen ist seine herausgehobene Rolle im Widerstand gegen die Dienstleistungs-Richtlinie der EU.

Von Mai 2004 bis Juli 2018 war Klaus Beck Bundesvorstandsekretär des DGB. In dieser Funktion hat er entscheidenden Anteil an der Erarbeitung und Umsetzung der DGB-Organisationsreform 2010 gehabt, die dem DGB aus einer tiefen Krise geholfen hat. Während seiner gesamten Amtszeit hat er sich in einem sehr herausfordernden Job immer mit viel Herzblut für ein gutes Miteinander der Vorstandsbereiche im DGB und unter den Mitgliedsgewerkschaften eingesetzt. Dass aus Konfrontation und Konkurrenz Solidarität und Kompromissbereitschaft werden konnte, war maßgeblich auch sein Verdienst. Seine Erfahrung und sein Geschick damit, unterschiedliche Positionen immer wieder zusammenzuführen, hat Klaus Beck dann auch als Bundessenorenbeauftragter des DGB geholfen. Dieses Amt hat er geprägt und bis zu seinem Tod mit dem von ihm bekannten Engagement ausgefüllt.

Ein ganz besonderes Anliegen ist Klaus Beck immer gewesen, für ein gutes Miteinander von Gewerkschaften und Bundeswehr zu sorgen. Im Beirat für Fragen der Inneren Führung hat er den DGB seit Januar 2006 bis zu seinem Tod vertreten. Ein Thema, was ihm dabei besonders am Herzen lag, war der Umgang mit Posttraumatischen Belastungsstörungen, unter denen Soldatinnen und Soldaten u. a. nach der Rückkehr von Auslandseinsätzen der Bundeswehr zu leiden hatten.

Alle seine Aufgaben und Funktionen hat Klaus Beck mit großer Überzeugung, mit einem großen Herzen und mit klaren Vorstellungen von dem, was er erreichen wollte, wahrgenommen. Wir verlieren mit ihm einen Kollegen und Menschen, der uns in vielfältiger Hinsicht ein Vorbild gewesen ist.



Sein Einsatz für den DGB hat der Familie von Klaus Beck und ihm selbst viel abverlangt. Das Pendeln zwischen Ludwigshafen, Brüssel, Straßburg und dann viele Jahre Berlin war anstrengend. Dafür, dass das über so viele Jahre möglich war, sind wir der Familie zutiefst dankbar.

Wir werden Klaus Beck in ehrender Erinnerung behalten. Unser tiefes Mitgefühl gilt seiner Familie und allen Angehörigen.

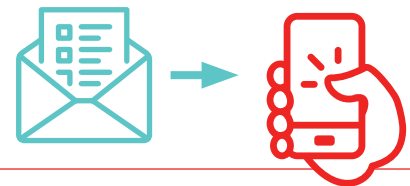
**Yasmin Fahimi – Elke Hannack – Stefan Körzell – Anja Piel
Geschäftsführender Bundesvorstand**



einblick newsletter als E-Mail

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

dgb.de/einblicknewsletter



Ruhrfestspiele setzen auf Solidarität

Vom 1. Mai bis 13. Juni verwandelt sich Recklinghausen wieder zur Theaterhauptstadt. Die Ruhrfestspiele 2026 stehen unter dem Motto „Erschrecken und Erstaunen“. In Zeiten von Krisen, Kriegen und politischen Verwerfungen droht das Erschrecken das Erstaunen zu verdrängen – und genau dagegen setzt das Festival die Kraft der Kunst.

Die Ruhrfestspiele feiern in diesem Jahr auch die Solidarität: 80 Jahre ist es her, dass Bergleute aus Recklinghausen Kohle nach Hamburg schickten, damit die dortigen Theater im Winter weiterspielen konnten. Dieser legendäre Kohletausch war ein Akt der Solidarität, der bis heute nachwirkt. Intendant Olaf Kröck knüpft bewusst an diesen Ursprungsmoment an: „Solidarität ist keine bloße Geste, sondern die verbindende Kraft, aus der Respekt und Zusammenhalt entstehen“. Rund 600 Künstler*innen aus aller Welt bringen 80 Produktionen mit 220 Veranstaltungen auf die Bühnen. Da das Große Haus wegen Umbauarbeiten nicht zur Verfügung steht, weichen die Festspiele ins neue Große Festspielzelt im Stadtgarten aus. Die Eröffnung findet am 3. Mai statt: Bühnen-Preisträgerin Ursula Krechel hält die Festrede, danach tanzt der taiwanische Choreograf Huang Yi mit einem Industrieroboter. Die Ruhrfestspiele, deren Gesellschafter der DGB und die Stadt Recklinghausen sind, sind das älteste Theaterfestival Europas.

www.ruhrfestspiele.de

Gelbe Hand: „Mein Name ist Vielfalt“

Der gewerkschaftliche Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus“ verlieh am 12. März in Kiel zum 19. Mal Preise im Wettbewerb „Die Gelbe Hand“. Den ersten Preis erhielt Gaye Yalcinkaya, die sich u. a. in der Gewerkschaftsjugend IG Metall Salzgitter/Peine engagiert, für ihr eindrucksvolles Gedicht „Mein Name ist Vielfalt“. Der zweite Preis ging an Schüler*innen der NEW LIFE Akademie Neustadt an der Waldnaab für das Videoprojekt „Hände pflegen – retten Leben – bauen Brücken“. Den dritten Preis erhielten Schüler*innen der BBS Bersenbrück für das Lied „Hand in Hand – Ein Lied für Vielfalt, Respekt und Zusammenhalt“, das als pädagogisches Material in Kindertageseinrichtungen eingesetzt werden kann.

Sonderpreise gingen an die Schüler*innen des BBZ Norderstedt für das Videoprojekt „Nur ein Kommentar? Wie kleine Worte verletzen können“ sowie die Auszubildende des BBZ Bad Oldesloe für das internationale Projekt „Stolperstein für Bruno Paul“. Einen weiteren Sonderpreis erhielt eine bildungsgangübergreifende Berufsschulgruppe des Hans-Schwier-Berufskollegs Gelsenkirchen und des Pictorius-Berufskollegs Coesfeld in Kooperation mit der IG BAU Westfalen für das Videoprojekt „Hoffnung braucht Verantwortung – Video-Zuschnitt einer gemeinsamen Gedenkstättenfahrt nach Auschwitz 2025“.

www.gelbehand.de