

Reformsommer: Wer zahlt die Rechnung?



Rente, Arbeitszeit, Steuern, Gesundheit, Pflege: Die Bundesregierung will diesen Sommer viel reformieren. Der DGB kämpft für gerechte Reformen für alle Beschäftigten und gegen einen sozialen Kahlschlag.

Eine Pflegerin, 58 Jahre alt, 42 Beitragsjahre, liest in diesen Wochen: Die abschlagsfreie Rente nach 45 Jahren soll fallen. 3 Jahre fehlen ihr noch zum Ruhestand. Ihr Fall steht für eine größere Frage: Wer stemmt die Kosten einer älter werdenden Gesellschaft? Die Beschäftigten, die schon heute die größte Last tragen? Oder auch Vermögende und Superreiche, die bislang kaum beteiligt sind? Für den DGB verläuft die Konfliktlinie nicht zwischen Jung und Alt, sondern zwischen Arm und Reich.

Nirgendwo zeigt es sich so deutlich wie bei der Rente – für viele Beschäftigte die einzige Absicherung im Alter. Die Alterssicherungskommission der Bundesregierung hat im Juni ihre Reform-Empfehlungen vorgelegt. Der DGB bewertet sie differenziert: Das Ziel, im Alter einen Lebensstandard von 70 Prozent des Durchschnittsverdiens zu sichern, hält er für richtig, ebenso die Einbeziehung von Minijobs und Selbstständigen. Das Rentenalter an die Lebenserwartung zu koppeln und die abschlagsfreie Rente nach 45 Jahren zu streichen, hält er für ungerecht. Wer so lange einzahlt, arbeitet im Schnitt 47 Jahre, 10 Jahre mehr als der Durchschnitt. Den staatlichen Kapitalfonds lehnt der DGB ab: Ein Teil der Beiträge würde in den Fonds umleitet. Das entzieht der gesetzlichen Rente Geld – das Rentenniveau sinkt. Die Kapitalrente soll das ausgleichen, lässt aber Erwerbsgeminderte, Hinterbliebene und Menschen mit Sorgezeiten außen vor. Auch wer bis 2031 in Rente geht, hat nichts davon. Und eine freiwillige Betriebsrente reicht dem DGB nicht: Er will eine gesetzliche Pflicht für Arbeitgeber.

Ein Faktencheck des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung belegt: Das Rentensystem hat kein Finanzierungsproblem, sondern ein Verteilungsproblem. Die Rentenversicherung gibt 2024 nur 9,3 Prozent des BIP aus – weniger als 1997, obwohl seither 3 Millionen Menschen mehr Rente beziehen. Mehr Menschen in guter Arbeit stärken die Finanzierungsbasis der Rente weit wirksamer als ein höheres Renteneintrittsalter.

Union und SPD haben im Koalitionsvertrag vereinbart, die tägliche durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit zu ersetzen – das Ende des 8-Stunden-Tags. Beim Koalitionsausschuss am 2. Juli blieb es noch unangetastet, vom Tisch ist es nicht. Der DGB verteidigt die tägliche Grenze weiter. Ein aktueller Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin belegt: Ab 9 Stunden steigt das Fehlerrisiko, ab 12 Erschöpfung und Burnout. Mehr Stunden führen nicht zu mehr Wachstum – mehr Menschen in guter Arbeit schon.

Wer die Wirtschaft wieder in Schwung bringen will, muss neben Investitionen und Innovationen auch neues Vertrauen in die sozialen Sicherungssysteme schaffen – denn es sind die Beschäftigten, die die Veränderungen tragen. Einige Reformvorhaben gehen in die richtige Richtung: Das Steuerpaket vom 2. Juli soll mittlere Einkommen und Familien entlasten, hohe Einkommen stärker beteiligt werden. Anderes kritisiert der DGB klar: Die Ausweitung sachgrundloser Befristungen auf 4 Jahre wäre ein arbeitnehmerfeindlicher Rückschritt. Und die Krankschreibung ab dem 1. Tag zwänge jede*n mit Schnupfen zur Ärztin. Das belastet Beschäftigte und Arztpraxen, ohne irgendjemanden gesünder zu machen.

Das GKV-Stabilisierungsgesetz ist beschlossen – die Hauptlast tragen weiterhin die Versicherten. Beim Pflegeneuordnungsgesetz fordert der DGB statt Leistungskürzungen eine Pflegevollversicherung, damit Pflegebedürftigkeit kein Armutsrisiko mehr ist. Viele der Reformen müssen noch durchs Parlament. Für alle Reformfelder hat der DGB eigene Vorschläge vorgelegt. Er wird den Prozess weiter begleiten, konstruktiv und mit klarer Haltung. Verantwortung muss gerecht verteilt werden – nicht nur einseitig zulasten der Beschäftigten.



Alle Empfehlungen der DGB-Rentenkommission gibt es hier:

dgb.de/rente

Arbeit ohne Ende: Wenn der 8-Stunden-Tag fällt

Zwischen Schicht, Pflege und Erschöpfung: drei Frauen über eine Debatte, die an ihrer Lebensrealität vorbeigeht.

Morgens halb sechs, Sylvia B. ist wach, bevor der Wecker klingelt. Nach dem Aufstehen gilt ihr erster Blick den Eltern: Haben sie ihre Tabletten genommen, ist alles in Ordnung? Dann fährt sie los zur Arbeit in der Bäckerei eines großen Süßwarenherstellers. Vor Ort umziehen in Hygienekleidung. Im Sommer herrschen dort bis zu 40 Grad an den Öfen. Sylvia B. ist 60. Seit Jahrzehnten arbeitet sie in der Produktion, dazu pflegt sie beide Elternteile. Freiwillig ist die Teilzeit nicht, in die sie gegangen ist. Ihr Körper habe sie gesundheitlich dazu gezwungen, kürzer zu treten und selbst eine Reha zu machen. „Mir wurde gesagt, das ist psychosomatisch, du musst das für dich tun“, erzählt sie. Nun arbeitet sie 80 Prozent – drei Wochen Arbeit im Schichtdienst, eine Woche frei. Nur ist diese Woche keine Erholung, sondern Gartenarbeit, Pflege der Eltern, Instandhaltung des Hauses. „Ich bin da letztendlich auch Instandhalterin und Gärtnerin für meine Eltern.“

Noch mehr Arbeit

Während Sylvia B. ihre Spätschicht beginnt, wird in Berlin über mehr statt weniger Arbeit gestritten. Die Bundesregierung will die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Obergrenze ersetzen. Bislang gilt: 8 Stunden sind die Regel, in Ausnahmefällen sind bis zu 10 Stunden erlaubt. Allerdings nur, wenn der Durchschnitt von 8 Stunden über 6 Monate hinweg eingehalten wird. Diese Grenze soll fallen. Angeblich im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Was das praktisch bedeutet, hat die Hans-Böckler-Stiftung vorgerechnet: Nach Abzug von Ruhezeit und Pause wären Arbeitstage von bis zu 13 Stunden möglich.



Jana H. arbeitet seit vielen Jahren als Bibliothekarin.

Sylvia B. kennt dieses Rechnen aus ihrem Alltag. „Bei 10 Stunden Arbeit liegst du eigentlich bei 13 Stunden außer Haus“, sagt sie. „Dann bleiben dir vielleicht noch drei Stunden und die sind nicht mal wirklich privat. Da bleibt gar nichts. Für sich selbst, gar nichts.“ Als Betriebsrätin weiß sie, wie wenig Freiwilligkeit in flexiblen Arbeitszeiten oft steckt: „Wenn du 10 Stunden nicht ‚freiwillig‘ machen möchtest, dann kommst du genau in die Schichten, die du nicht magst, oder an Arbeitsplätze, die du nicht magst. Und wirst so lange dahingeschoben, bis du es dann doch machst.“

Sorgearbeit: Die unsichtbare zweite Schicht

In einer kleinen Bibliothek auf einem Berliner Berufsschulcampus kennt Jana H. das Gefühl, dass die eigene Zeit nicht mehr ihr gehört. Sie ist 60 Jahre alt, Bibliothekarin und seit 2012 ganz allein verantwortlich für alles, „vom Konzept über das Bestandsmanagement bis zum Tischewischen“. Früher waren es zwei Stellen, heute nur noch 30 Wochenstunden, bei komplexerer Arbeit. „Es ist immer ein Jonglieren mit gefühlt 50 Bällen gleichzeitig“, sagt sie. Weil das Gehalt als Alleinverdienerin mit zwei Kindern nicht reichte, stockte sie jahrelang mit Projektarbeit bis zur gesetzlichen Höchstgrenze auf. Die Folge: wachsende Erschöpfung, „Müdigkeit, Konzentrationschwäche und am Ende Traurigkeit und Unlust“. Mit Mitte 50 sah sie ihr Burnout kommen, suchte Hilfe, ging in Reha. Heute sagt sie: „Eigentlich müssten wir gerade heute den 8-Stunden-Tag festigen in dieser modernen Arbeitswelt, die unglaublich komplex und herausfordernd ist. Am gesündesten ist sicher ein 6-Stunden-Tag.“ Und, mit Blick auf die eigene Geschichte: „Vermutlich hätten wenige Männer sich so derartig selbst ausgebeutet.“

Genau das zeigt auch eine bundesweite Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit: Frauen mit Sorgeverantwortung fühlen sich nach der Arbeit deutlich häufiger leer und ausgebrannt als Männer. Bei alleinerziehenden Müttern sind es mehr als die Hälfte. 45 Prozent der berufstätigen Mütter kümmern sich überwiegend selbst um Kinder, bei Männern nur 2 Prozent. „Wenn Frauen und Männer Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen können, lassen sich Familie und Beruf deutlich besser unter einen Hut bringen“, schreibt DGB-Vize Elke Hannack im Vorwort der Studie. Gewünscht wird mehrheitlich weniger statt mehr Arbeitszeit – vor allem eine kurze Vollzeit von 30 bis 34 Stunden.

Ein Berufsleben im Takt der Zustellung

Tanja G. hat 26 Jahre Pakete zugestellt, bei der Deutschen Post, von 1997 bis 2023. Anfangs sei der Job „noch machbar“ gewesen, sagt sie. Dann wurden Briefe und Pakete zusammengelegt, die Bezirke mit jeder Gehaltserhöhung größer, der Tag enger getaktet. Dabei müsse man „funktionieren wie eine Maschine“. Mit 45 wird sie krankgeschrieben, nach einem Zusammenbruch, den sie kommen sah und doch nicht wahrhaben wollte. In der psychosomatischen Reha traf sie eine Kollegin mit derselben Geschichte: „Da war ich froh, weil ich nun wusste, es liegt nicht an mir.“ Was sie den Politiker*innen sagen würde, die ein Ende des Acht-Stunden-Tags befürworten? „Willkommen in der Vergangenheit, im 19. Jahrhundert.“ Und über frühere Kolleg*innen, die in der sommerlichen Hitze von 7:50 bis 17:15 Uhr unterwegs sind: „Den ganzen Tag in einer fahrenden Sauna. Wo ist da der Arbeitsschutz?“

Tanja G. hat 26 Jahre lang als Zustellerin bei der Deutschen Post gearbeitet.



Foto: © privat

Mit Macht für die 8

Drei Frauen, drei Berufe und eine gemeinsame Erfahrung: Wer ohnehin am Limit arbeitet, kann nicht einfach noch mehr Stunden draufpacken. Dafür kämpfen die Gewerkschaften mit der Kampagne „Mit Macht für die 8“. „Wir Gewerkschaften pochen deshalb auf das Recht auf Abschalten. Denn nach dem Feierabend beginnt deine Ruhezeit und damit auch die Freizeit, in der du für deine Arbeitgeber nicht mehr zur Verfügung stehen musst“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel. Und auch die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi hält der Debatte entgegen: „In Deutschland schieben wir einen Milliardenberg an Überstunden vor uns her. Wir haben eine höhere Produktivität als in vielen anderen Ländern. Wer über das Thema Arbeitszeit diskutieren will, sollte auch dies beachten.“ Der DGB fordert die tägliche Höchstarbeitszeit zu erhalten, Tarifbindung und Mitbestimmung zu stärken und ein echtes Aufstockungsrecht für Teilzeitbeschäftigte. Kurz: Arbeitszeiten, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren, nicht umgekehrt.

Sylvia B. hat dafür einen einfachen Rat an die Politik: „Geht wirklich mal in die Betriebe. Guckt euch diese Arbeitsplätze an. Wie sollen Menschen dort 10 Stunden aushalten?“

Was Sylvia B., Jana H. und Tanja G. schildern, ist auch in der Pflege Alltag: Personalmangel, Zeitdruck, Überlastung. Auf Instagram positionieren sich Pflegekräfte deshalb öffentlich gegen die geplanten Reformen bei Arbeitszeit und im Gesundheitswesen.



Dominik ist Intensivpfleger und postet auf Instagram als **@dom_stark91** regelmäßig zu Arbeitsbedingungen in der Pflege. Foto: © Thomas Range

„Aktuell geht es nur noch darum, wie wir Beschäftigten noch mehr leisten können, aber immer seltener darum, wie wir geschützt werden. Steigende Kosten, weniger Leistungen, Einschränkungen in Arbeitnehmerrechte. Ist das wirklich die Zukunft unseres Sozial- und Gesundheitswesens?“



Franziska ist Krankenschwester und kommentiert als **@thefabulousfranzi** auf Instagram aktuelle gesundheitspolitische Debatten. Foto: © privat

„Worauf würdet ihr am ehesten verzichten, um den Kanzler mit 'ner 73-Stunden-Woche glücklich zu machen? Schlaf? Privatleben? Mentale Stabilität? Fehlerfreie Medikamentengaben nach Stunde 14? Oder direkt auf Pflegepersonal?“

Ein Gastbeitrag von Amélie Sutterer-Kipping

Der 8-Stunden-Tag schützt – seine Abschaffung trifft vor allem Frauen

Die Bundesregierung plant eine Reform des Arbeitszeitgesetzes: Sie will die tägliche Arbeitszeit durch eine wöchentliche Obergrenze ersetzen. Arbeitstage von mehr als 12 Stunden und somit erheblich höhere Wochenarbeitszeiten von bis zu 73,5 Stunden wären möglich.

Arbeitswissenschaftliche und -medizinische Erkenntnisse belegen: Arbeitszeiten von mehr als 8 Stunden gefährden die Gesundheit und beeinträchtigen die Arbeitssicherheit. Sie erhöhen unter anderem das Risiko für Kopf-, Herz-Kreislauf- und Stoffwechselerkrankungen, Krebs sowie psychische Belastungen wie Burnout, Depressionen und Angststörungen. (BAuA: Fokus, S. 5 f.). Psychische Erkrankungen führen immer häufiger zu Fehlzeiten und vorzeitigem Renteneintritt (Lott, WSI-Kommentar, S. 1); die Krankheitsdauer lag 2023 bei durchschnittlich 33 Tagen (Psychreport 2025). Neben den fatalen Folgen für Arbeitnehmende stellt dies langfristig auch das Gesundheitssystem und Arbeitgebende vor enorme Herausforderungen. Überlange Arbeitszeiten steigern das Risiko von Fehlhandlungen sowie Arbeits- und Wegeunfällen. Nach der 8. Arbeitsstunde steigt das Unfallrisiko stark an. Arbeitszeiten von über 10 Stunden gelten daher als hoch riskant – für Beschäftigte und Dritte. (BAuA: Fokus, S. 7)

Illustration: © iStock/simplehappyart



Bereits 1993 stellte der Gesetzgeber fest, dass „nach den bisherigen arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen und Erfahrungen [...] eine gesetzliche Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit zum Schutz der Gesundheit“ erforderlich ist (BT-Drs. 12/5888, S. 24). Die Ersetzung des 8-Stunden-Tages durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ist daher mit dem Ziel des Arbeitszeitgesetzes unvereinbar. Die Reform verschärft Betreuungskonflikte. Planbare Arbeitszeiten sind für Arbeitnehmende mit Sorgeverantwortung wichtig. Ziel der Öffnung des Arbeitszeitgesetzes ist es nicht, Arbeitnehmenden mehr Flexibilität zu ermöglichen, sondern Arbeitgebenden mehr Flexibilität beim Einsatz der Arbeitnehmenden einzuräumen. Längere Wochenarbeitszeiten und geringere Planbarkeit drän-



gen insbesondere Frauen, die den Großteil der Sorgearbeit übernehmen, dazu, ihre Arbeitszeit zu verkürzen oder ihre Erwerbsarbeit aufzugeben. Dies verschärft den ohnehin schon signifikanten Gender Pay Gap und Gender Pension Gap (zur Sorgearbeit Lott, Policy Brief WSI 09/2024). Teilzeitbeschäftigte haben geringere Weiterbildungs- und Aufstiegschancen; die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern lag 2023 bei 27 Prozent.

Was sich die Arbeitnehmenden wünschen, ist mehr Einfluss auf die Verteilung der Arbeitszeit. Nach geltendem Recht bestimmen im Zweifel die Arbeitgebenden die Arbeitszeitlege. Kurzum, Arbeitgebende entscheiden, ob Arbeitnehmende kurzzeitig mehr arbeiten und dafür an einem anderen Wochentag weniger (Sutterer-Kipping/Brandt, HBS-Kommentar). Der Wechsel zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit erhöht diesen Spielraum erheblich: Arbeitgebende könnten kurzfristig Mehrarbeit verlangen – oft zulasten der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung. Die Einführung einer Wochenhöchstarbeitszeit ist daher nicht nur aus gesundheitlicher Sicht unverantwortbar. Sie begünstigt darüber hinaus tradierte Rollenverteilungen und erschwert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine stärkere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist durch bessere, verbindliche Rahmenbedingungen für selbstbestimmte Arbeitszeiten zu erreichen. ■



Amélie Sutterer-Kipping ist Referatsleiterin am Hugo Sinzheimer Institut der Hans-Böckler-Stiftung und Dozentin für europäisches Arbeits- und Wirtschaftsrecht an der Europäischen Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main.

Foto: © Hugo Sinzheimer Institut



Mehr zum Thema Arbeitszeit:

dgb.de/mitmachen/kampagnen/mit-macht-fuer-die-8

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** Ronny Matthes, Rea Ost, Lisa Irrgang **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

Ein Gastbeitrag für Betriebsräte von Isabel Eder

Was nach den Betriebsratswahlen wichtig ist

Ihr seid gewählt – herzlichen Glückwunsch, wenn auch etwas verzögert! Ihr habt die Beschäftigten überzeugt und gebt ihnen eine Stimme. Jetzt heißt es: Ärmel hoch und loslegen. Nach der konstituierenden Sitzung geht es direkt ins Alltagsgeschäft – und hier werden Betriebsräte mit vielen Themen konfrontiert.

Eine strukturierte, strategische Vorbereitung auf die nächsten vier Jahre kann helfen nichts aus dem Blick zu verlieren.

- 1. Arbeitsplanung:** Welche Themen haben wir? Was hat Priorität? Eine Arbeitsplanung ist dafür hilfreich – und es ist sinnvoll, die Arbeit aufzuteilen, damit am Ende nicht alles am Vorsitz hängt.
- 2. Teamfindung:** Ein Betriebsrat ist Teamarbeit. Wer bringt welche Stärken mit und wie wollen wir zusammenarbeiten? Eine Klausur – etwa in einer Bildungsstätte der zuständigen Mitgliedsgewerkschaft – kann dabei helfen, als Team zusammenzufinden.
- 3. Bildungsplanung:** Welche Schulungen brauchen wir – von Grundlagen bis zu Spezialthemen? Empfehlenswert sind beispielsweise praxisnahe Seminare mit erfahrenen Betriebsräten sowie aktueller Rechtsprechung – etwa zur Betriebsverfassung – und neuen rechtspolitischen Themen.
- 4. Kommunikation:** Tue Gutes und rede darüber. Leichter gesagt als getan. Wie gestaltet man eine Betriebsversammlung interessant? Wie erreichen wir die Belegschaft – über Intranet, Newsletter oder Email? Dazu gibt es viele gute Beispiele.

Eine gute Gelegenheit andere Betriebsräte kennenzulernen, bietet das Betriebsratsforum #BR26 vom 16. bis 17. September 2026 in Berlin.

Dort gibt es viele Foren, unter anderem:

- zur neuen Rolle im Betriebsrat, zur Betriebsratskommunikation und zu Betriebsversammlungen,
- Spezialthemen wie KI & IT, Entgelttransparenz, Beschäftigungssicherung und Betriebsratsvergütung,
- und was nicht fehlen darf: Neues aus dem Arbeitsrecht und aktuelle Gesetzgebung! 



Isabel Eder ist Leiterin der Abteilung Recht und Vielfalt des DGB und Autorin unter anderem zu Datenschutz- und Mitbestimmungsthemen.

Foto: © F. Schellhorn



Mehr zum Betriebsratsforum:
br26.berlin

Schwerbehindertenvertretung wählen: Deine Stimme zählt!

Im Oktober und November sind die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung. Alle vier Jahre entscheiden schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte, wer ihre Interessen – wie Barrierefreiheit, faire Behandlung und Teilhabe am Arbeitsplatz – in den nächsten vier Jahren vertritt.

Drei wichtige Infos zur SBV-Wahl:

- Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb oder der Dienststelle. Kandidieren können alle Arbeitnehmer*innen über 18 Jahre, die mindestens sechs Monate im Betrieb arbeiten – auch ohne Schwerbehinderung. Entscheidend sind Engagement und der Wille, sich für die Belegschaft einzusetzen.

- Die regulären Wahlen finden vom 1. Oktober bis 30. November 2026 statt. In größeren Betrieben ab 50 Wahlberechtigten bereitet ein Wahlvorstand alles vor. In kleineren Betrieben wählt die Wahlversammlung direkt. Auch Video- und Telefonkonferenzen sind möglich.
- Die Vorbereitungen für die Wahl laufen. Informiert euch und nutzt euer Wahlrecht!

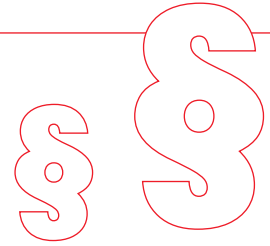


Mehr Informationen gibt es unter:
sbv-wahl.verdi.de



Urteile

Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht



ASSISTENZHUND ALS LEISTUNG DER EINGLIEDERUNGSHILFE

Wer unter einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) leidet, hat unter Umständen Anspruch auf einen Assistenzhund.

Der Fall: Die 27 Jahre alte Studentin leidet unter einer PTBS und weiteren psychischen Beeinträchtigungen. Diese äußern sich u. a. in sozialem Rückzug, Antriebslosigkeit und Überforderung mit alltäglichen Aufgaben. Ihre Ärzte bescheinigten ihr, dass ein speziell ausgebildeter Assistenzhund ihr dabei helfen würde, mehr am sozialen Leben teilzunehmen. Sie beantragte die Übernahme der Kosten einer entsprechenden Hunde-Ausbildung. Die zuständige Stadtverwaltung im Auftrag des Landes lehnte diesen Antrag ab. Dagegen ging sie im Eilverfahren mit Erfolg vor.

Das Landessozialgericht: Das Land wird vorläufig verpflichtet, der Antragstellerin 4.000 € für die Spezialausbildung ihres Hundes zum PTBS-Assistenzhund zu gewähren. Als Mensch mit Behinderung hat die Antragstellerin einen Anspruch auf Leistungen der sozialen Teilhabe, und ein PTBS-Assistenzhund ist „ein Hilfsmittel zur sozialen Teilhabe“ im Sinne des Gesetzes. Ein Hilfsmittel der sozialen Teilhabe kann auch ein auf den individuellen Bedarf eines Menschen mit Behinderungen speziell ausgebildeter Hund sein, der aufgrund seiner Fähigkeiten und erlernten Assistenzleistungen dazu bestimmt ist, diesem Menschen die selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, zu erleichtern oder behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen. **Landessozialgericht Sachsen-Anhalt, Beschluss vom 9. März 2026 – L 8 SO 32/25 B ER**



Foto: © iStock/bobbamm

BETRIEBSRAT TROTZ AUSLÄNDISCHER MUTTERGESELLSCHAFT

Beschäftigte an einem deutschen Standort eines ausländischen Unternehmens dürfen auch dann einen Betriebsrat wählen, wenn sämtliche Leitungsentscheidungen im Ausland getroffen werden. Entscheidend ist, dass der Betriebsteil eine Mindestmaß an organisatorischer Selbstständigkeit aufweist und vor Ort überhaupt Weisungen erteilt werden können. **Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. Mai 2026 – 7 ABR 7/25**

RÜCKZAHLUNG VON ARBEITSLOSENGELD

Die Agentur für Arbeit kann die Rückzahlung von Arbeitslosengeld nur verlangen, wenn dem Leistungsempfänger grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist. Grobe Fahrlässigkeit ist nur dann anzunehmen, wenn der*die Begünstigte die erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt und schon einfachste, ganz naheliegende Überlegungen nicht angestellt hat. Bei einem juristischen Laien ist dabei Voraussetzung, dass er*sie auch ohne nähere Rechtskenntnis hätte erkennen können, dass ihm*ihr die Leistung so nicht zusteht. **Sozialgericht Landshut, Urteil vom 15. Dezember 2025 – S 16 AL 83/24**

LAUFENDES VERFAHREN HEMMT WÄHLBARKEIT NICHT

Beschäftigte, die sich gerichtlich gegen eine Befristung des Arbeitsverhältnisses zur Wehr setzen, sind bei der Betriebsratswahl wählbar. **Arbeitsgericht München, Beschluss vom 23. April 2026 – 19 BVGa 26/26**

MASSENENTLASSUNG – RECHTSFOLGE VON FEHLERN IM ANZEIGEVERFAHREN

Kündigungen, die ohne Erstattung einer erforderlichen Massenentlassungsanzeige ausgesprochen werden, sind unwirksam. Gleiches gilt, wenn eine Massenentlassungsanzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat erstattet wird. **Bundesarbeitsgericht, Urteile vom 1. April 2026 – 6 AZR 152/22 und 6 AZR 157/22**



Mehr Urteile gibt es hier:
dgb.de/einblick

Für eine bessere Rente

Der Blick der Jugend auf die Alterssicherung

Nina Krüger ist Bundesjugendsekretärin des DGB und sitzt in der DGB-Rentenkommission. Im Gespräch erklärt sie, warum es diese Kommission braucht, warum Rente auch ein Jugendthema ist – und welcher Renten-Mythos sie am meisten nervt.

Foto: © Frank Thon



einblick: Warum braucht es eine gewerkschaftliche Rentenkommission? Reicht die Rentenkommission der Bundesregierung nicht?

Nina Krüger: Die Bundesregierung hält sich in den letzten Monaten nicht an den Ko-

alitionsvertrag und ist bei fast jedem Thema zerstritten. Rente ist aber ein fundamentales Thema, bei dem wir als Gewerkschaften sagen: Da muss man mit Fachexpertise ran. Rente ist komplex – Kolleg*innen zahlen ihr Arbeitsleben lang ein und hoffen dann auf das Solidarversprechen, entsprechend etwas rauszubekommen. Wir haben die Sorge, dass mit der Zukunft nach der Arbeit gespielt wird. Deswegen wollen wir nicht nur sagen, wogegen wir sind, sondern konkret mitgestalten, wofür wir sind.

Was ist deine Aufgabe in der Kommission?

Meine Aufgabe ist vor allem, den Blick junger Menschen einzubringen und auch die Bedürfnisse von Leuten, die nicht zeitnah etwas ausgezahlt bekommen, sondern noch einzahlen – in der Hoffnung, dass das gleiche Versprechen, oder vielleicht sogar ein besseres, irgendwann auch für sie gilt. Junge Menschen finanzieren schließlich die Rente derer mit, die bald in Rente gehen. Die Rente hat kein gutes Image: Nach Norbert Blüm ist der Glaube eingebrochen, dass sie sicher ist.

Du forderst ein Rentenniveau von 53 Prozent.

Aktuell liegt die Haltelinie bei 48 Prozent.

Die Rente hat im Gegensatz zu den anderen Leistungen in den Sozialgesetzbüchern kein ausdefiniertes Ziel. Unser Ziel als Gewerkschaften ist, dass man ein würdiges Leben im Alter hat. Es gibt eine Berechnungsbasis, bei der man sehen kann: Was bedeutet es, den Lebensstandard zu halten oder einen würdigen Lebensstandard im Alter zu haben? Expert*innen haben mit Blick auf Lohnentwicklung und Armutsgrenze ausgerechnet, dass Menschen mit durchschnittlichem bis unterdurchschnittlichem Gehalt bei 53 Prozent nicht in der Altersarmut landen.

Du willst auch die Betriebsrente ausbauen. Was heißt das?

Vorweggestellt: Unabhängig davon, welche zusätzliche Absicherung es gibt, muss der Fokus immer auf einer soliden gesetzlichen Rente liegen – einem Staatsversprechen für alle. Die Betriebsrente hat für Unternehmen steuerliche Vorteile. Für Arbeitnehmer*innen bedeutet es, dass sie sich im Laufe ihrer Zeit etwas ansparen können, und das nicht in einem riskanten Spekulationsfonds, sondern in einer Gemeinschaftskasse. Alle, die das tun, haben ein überdurchschnittlich gutes bis sehr gutes Rentenniveau.

Bei der Rente heißt es, die Finanzierbarkeit sei ein Problem.

Die Frage ist: Woraus wird die Rente bezahlt? Zum einen durch Rentenbeiträge, zum anderen durch die sogenannten nicht leistungsgedeckten Zuschüsse der Bundesregierung, die aus dem Bundeshaushalt kommen. Uns wird gesagt, es werde immer weniger Geld, wir müssten sparen. Meine Perspektive und die der Jugend ist: Woher nehmen wir das Geld? Einer der größten Einnahmetöpfe ist die Einkommensteuer – wer arbeitet, zahlt Steuern, damit wird die Rente finanziert. Warum wird nicht auch auf Vermögen geschaut, das für sich arbeitet und ebenfalls in den Bundeshaushalt einzahlen könnte? Wenn der Bund ein Einnahmeproblem hat, muss man auf die Einnahmeseite schauen: Wer zahlt viel zu wenig oder gar keine Steuern?

Du meinst zum Beispiel eine Vermögenssteuer oder Kapitalertragssteuer?

Genau. Die Vermögenssteuer war früher eine Steuer, die in die Landeshaushalte geflossen ist. Aber nur weil etwas so war, heißt das nicht, dass es wieder so sein muss. Sie könnte auch in den Bundeshaushalt fließen, aus dem die Rente bezahlt wird. Auch eine Kapitalertragssteuer könnte eine Bundessteuer sein. Die Bundesregierung hat bewiesen, dass Grundgesetzänderungen kein Problem sind, wenn es um etwas Wichtiges geht, wie beim Sondervermögen vergangenen Herbst.

Was nervt dich am meisten in der Rentendebatte?

Der größte Mythos ist, dass eine Rentenreform nichts bringe, weil die Rente verloren sei. Das ist ein Ablenkungsmanöver, um nicht über Änderungen zu sprechen. Wenn man nicht darüber sprechen möchte, wie die Einnahmeseite aussieht, dann kann man natürlich sagen: Das System ist kaputt, alle sorgen jetzt für sich selbst vor. Das ist am Ende eine Diskursverschiebung zur Erzählung: Die, die genug haben, können was zur Seite legen, und wer nichts hat, hat Pech gehabt. Das ist nicht mein Verständnis unserer Gesellschaft und unseres Sozialstaats.



**Mehr zur
DGB-Rentenkommission:**
dgb.de/rentenkommission

Der DGB auf Social Media



dgb.de/netzwerke



einblick newsletter als E-Mail

Immer und überall auf dem neuesten Stand:
Hier den einblick abonnieren.



dgb.de/newsletter



Buchempfehlungen für einen solidarischen Sommer

Ohnmacht überwinden – Demokratie stärken

Foto: © Piper Verlag



Wer täglich schlechte Nachrichten konsumiert und das Gefühl hat, nichts tun zu können, zieht sich irgendwann zurück und überlässt das Feld denen, die einfache Antworten versprechen. Diese Dynamik analysiert Matthias Quent in „Keine Macht der Ohnmacht“. Der Jenaer Soziologe hat mehr als tausend Menschen befragt: Ohnmacht ist ein Massenphänomen. Populist*innen, wie die AfD, konstruieren ihren Erfolg aus Erschöpfung und Frustration. Quent

beschreibt drei Reaktionsmuster: kämpfen, fliehen, erstarren. Der Rückzug der Vielen gefährdet die Demokratie stärker als die Wut der Wenigen. Gegensteuern kann Selbstwirksamkeit – das Erleben, das eigenes Handeln zählt. Gewerkschafter*innen kennen das aus jeder Tarifrunde. Wer gemeinsam kämpft und gewinnt, begreift kollektive Macht. Quent liefert das soziologische Fundament für das, was Gewerkschaften seit 150 Jahren praktizieren: Solidarität, die wirkt. **Matthias Quent: Keine Macht der Ohnmacht.** Piper 2026. 256 Seiten, 22 Euro.

Was uns trennt und was uns eint

Foto: © C. H. Beck



In „Klassengesellschaft akut“ zeigt die Göttinger Soziologin Nicole Mayer-Ahuja, dass die Klassenunterschiede nie verschwunden sind, sie wurden nur lange nicht benannt. Der soziale Fahrstuhl ist stecken geblieben, für manche fährt er sogar abwärts. Die Spaltungslinie zwischen denen, die fremde Arbeitskraft kaufen, und denen, die ihre eigene verkaufen müssen, ist tiefer geworden. 92 Prozent aller Erwerbstätigen sind abhängig beschäftigt. Was sie eint, erfahren sie

selten als Einheit. Stammebelegschaft, Leiharbeiterin, Paketzusteller, migrantische Pflegekraft: Sie alle verkaufen ihre Arbeitskraft, aber zu verschiedenen Bedingungen. Die Kapitalseite hat ein Interesse daran, dass das so bleibt. „Klassengesellschaft akut“ ist Pflichtlektüre für alle, die sich fragen, warum Solidarität so schwer herzustellen ist – und was Betriebsräte und Gewerkschaften konkret dagegen tun können: Das Verbindende stärker machen als das Trennende. Denn Solidarität und „kollegiale Kooperation“, wie die Autorin es nennt, existieren nicht einfach. Sie müssen organisiert werden. **Nicole Mayer-Ahuja: Klassengesellschaft akut. Warum Lohnarbeit spaltet – und wie es anders gehen kann.** C. H. Beck, 2025. 26 Euro.