

Work-Care-Balance: Eine tägliche Herausforderung

Die Debatte um längere Arbeitstage dauert an. Die Koalition plant eine wöchentliche Höchstarbeitszeit statt des 8-Stunden-Tags. Aber diejenigen, die Kinder erziehen, Angehörige pflegen, einen körperlich anspruchsvollen Job haben oder vor anderen Herausforderungen stehen, können schlicht nicht länger arbeiten.

Wie wichtig gute Kinderbetreuungszeiten sind, weiß Andrea aus eigener Erfahrung. Ihre Arbeitszeiten kollidieren mit den Kita-Öffnungszeiten ihrer dreijährigen Tochter. Sie beginnt um 7.00 Uhr zu arbeiten, die Krippe öffnet erst um 7.30 Uhr. Dabei ist die Kita „betriebsnah“, das heißt, es besteht eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Kindergarten.

Andrea arbeitet 35 Stunden Vollzeit pro Woche in einem großen metallverarbeitenden Betrieb in Bayern. Ihr Mann ist 40 Stunden in Vollzeit tätig. Momentan bringt der Vater die Tochter um 7.30 Uhr in die Krippe und fährt dafür einen 30-minütigen Umweg.

Andrea beschreibt ihr tägliches Dilemma: „Ich könnte später anfangen zu arbeiten, müsste aber länger bleiben. Meine Tochter könnte ich dann erst später abholen. Dabei würde ich viel lieber mehr Zeit mit meiner Tochter und meinem Mann verbringen und oder auch mehr Zeit für Care-Arbeit zu Hause und Freizeit haben.“

Doch auch Teilzeitarbeit löst Andreas Problem nicht. „Reduziere ich meine Stunden, verdiene ich deutlich weniger. Die Kitakosten bleiben aber fast gleich“, berichtet sie. „Wir zahlen über 480 Euro für 40 Stunden Betreuung und da ist schon ein Zuschuss des Arbeitgebers dabei.“

Befürworter einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit argumentieren, dies komme Eltern, insbesondere Müttern, entgegen. Doch ein aufgeweichtes Arbeitszeitgesetz verschlechtert besonders die Situation von berufstätigen Frauen. Sie leisten schon jetzt neun Stunden mehr unbezahlte Sorgearbeit pro Woche als erwerbstätige Männer und haben damit längere Gesamtarbeitswochen. Längere Arbeitstage verstärken diese Belastung. Studien der Hans Böckler Stiftung fanden heraus: 97 Prozent der Beschäftigten empfinden dienstliche Mails oder Anrufe am Abend als schädlich für die Vereinbarkeit. „Fragmentierte Arbeitstage“, an denen Eltern nachmittags ihre bezahlte Arbeit unterbrechen und abends weitermachen, bringen mehr Zeitdruck und Stress.

Kurz: Unplanbare Arbeitszeiten verschlechtern die Work-Care-Balance. Dabei brauchen gerade Beschäftigte mit Sorgeverantwortung Unterstützung, um Job und Sorgearbeit zu vereinbaren. Statt den Acht-Stunden-Tag aufzukündigen, brauchen Arbeitnehmer*innen mehr Einfluss darauf, wie sie ihre Arbeitszeit verteilen.

Die Politik muss verlässliche Kinderbetreuung, auch für Kinder im Grundschulalter, ausbauen und Voraussetzungen für eine gerechtere Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen schaffen. Reformen für eine bessere Brückenteilzeit, also zeitlich befristete Teilzeit, könnten helfen, dass Frauen nach Phasen der Teilzeit wieder mehr Stunden arbeiten und für Männer den Anreiz erhöhen, für eine bestimmte Zeit mehr Sorgeverantwortung in der Familie zu übernehmen. 



Basisarbeit: Ohne sie geht nichts

Waren einpacken, Pakete zustellen, Büros reinigen, am Fließband stehen, Essen austeilern, Senior*innen fahren, Supermarkregale befüllen – das alles ist Basisarbeit. Sie ist grundlegend dafür, dass der gesellschaftliche Alltag funktioniert und andere Menschen ihren Tätigkeiten nachgehen können. Dennoch ist diese Arbeit häufig schlecht bezahlt, wenig wertgeschätzt und dazu noch körperlich anstrengend. „Wir sind immer da, jeden Tag“ erzählt Hedi Tounsi, Betriebsrat bei Amazon in Winsen. Er kam 2016 aus Tunesien nach Deutschland. 2017 fing er bei Amazon als Lagerarbeiter an. Das bedeutete viele Stunden täglich Waren aus den Regalen holen und Artikel verpacken, hoher Zeitdruck und körperliche Anstrengung. 2018 wurde er in den Betriebsrat gewählt, zunächst als Ersatzmitglied, seit 2022 vertritt er die Interessen seiner Kolleg*innen als vollwertiger Betriebsrat.



ist: „Es wird nicht anerkannt, was wir leisten. Dabei arbeiten wir jeden Tag dafür, dass andere glücklich und zufrieden sind.“

Viele Basisarbeiter*innen arbeiten in der Logistik, bei Paketdiensten, in Kantinen, im Supermarkt, im Reinigungsgewerbe. Ihre Bedingungen sind oft prekär: niedrig bezahlt, ohne Tarifvertrag, Betriebsräte sind selten. „Ohne Tarifvertrag wird es keine Verbesserungen geben“, ist sich Hedi Tounsi sicher. Seit elf Jahren versuchen ver.di und die Amazon-Beschäftigten, die US-Firma dazu zu bewegen, in Tarifverhandlungen einzutreten. „Wir werden weiter streiken“, verspricht Hedi.

Warum gibt es so wenige Betriebsräte unter den Basisarbeiter*innen? „Viele Firmen nutzen aus, dass die Arbeiter*innen ihre Rechte nicht kennen.“

Sie kommen häufig aus Ländern, in denen es keine demokratischen Strukturen gibt. Er erzählt auch, dass Arbeitgeber den Beschäftigten gezielt Angst machen, damit sie keinen Betriebsrat gründen. Von der Politik wünscht sich Hedi, dass sie die Anliegen von Basisarbeiter*innen stärker in den Blick nimmt, dass Gesetze geändert werden und es einfacher wird, einen Betriebsrat zu gründen. „Die Politiker sollen besser auf uns aufpassen.“

„Wohlstand für wen?“ – Verteilungskonferenz des DGB

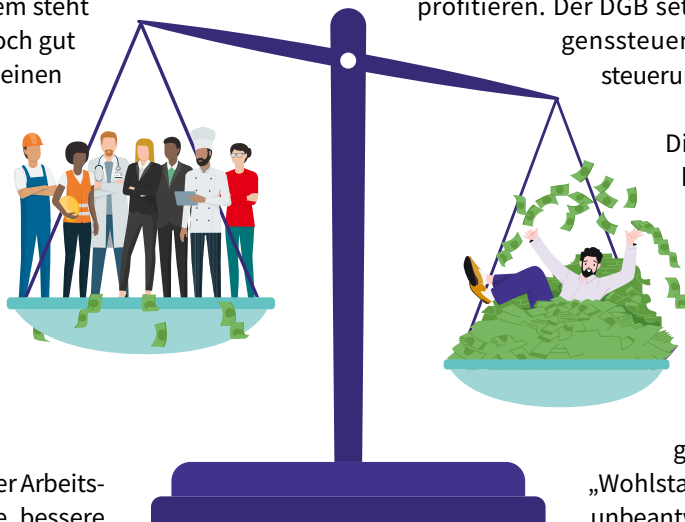
Deutschland, 2025: Während die einen mit Privatjets fliegen und von Kapitalerträgen leben, kämpfen andere mit hohen Mieten und steigenden Lebensmittelpreisen. Während die reichsten zehn Prozent über 60 Prozent des Vermögens verfügen, bleiben der ärmeren Hälfte gerade einmal 2,5 Prozent des Kuchens.

„Wohlstand für wen?“ – diese Frage stand deshalb im Mittelpunkt der Verteilungskonferenz des DGB Ende Juni in Berlin. Und der DGB fordert eine klare Antwort: „Wir brauchen eine Debatte über Verteilungsgerechtigkeit in Deutschland“, forderte DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell zur Eröffnung der Konferenz. „Über allem steht die Frage: Funktioniert unser System noch gut genug – schafft es die Bedingungen für einen Wohlstand für Alle, oder nur noch für wenige? Dies ist keine Neiddebatte, sondern eine Gerechtigkeitsdebatte.“ In den Beiträgen der Teilnehmenden wurde schnell klar, dass Verteilungsfragen eng mit Demokratiefragen verbunden sind. Denn die ungleiche Vermögensverteilung rüttelt am sozialen Zusammenhalt und damit an den Grundlagen der Demokratie.

Ein Schlüssel zur Gerechtigkeit liegt in der Arbeitswelt. Tarifverträge bedeuten faire Löhne, bessere

Arbeitsbedingungen und weniger Ungleichheit. Doch die Realität sieht für viele anders aus: Nur noch 49 Prozent der Beschäftigten arbeiten unter dem Schutz von Tarifverträgen. Ein Bundestariftreuegesetz könnte den Wert von Tarifverträgen unterstreichen und mehr Arbeitgeber davon überzeugen, sie zu verhandeln. So könnte die Tarifbindung gestärkt werden und viele Arbeitnehmer*innen mehr Geld erhalten.

Ein weiterer Schlüssel zur besseren Verteilung: Das Steuersystem muss gerechter werden. Warum? Weil die reichsten zehn Prozent nicht nur den Großteil des Vermögens besitzen, sondern auch überproportional von Steuerlücken profitieren. Der DGB setzt sich für eine Vermögenssteuer und eine stärkere Besteuerung von Superreichen ein.



Die Verteilungskonferenz hat gezeigt: Es gibt Lösungen. Gerechte Löhne, faire Steuern und eine starke öffentliche Infrastruktur sind keine Utopie – sie sind machbar. Jetzt ist die Politik gefragt. Denn die Frage „Wohlstand für wen?“ darf nicht unbeantwortet bleiben.

Fleischindustrie nach der Reform:

Weniger Ausbeutung, weiter Niedriglohn

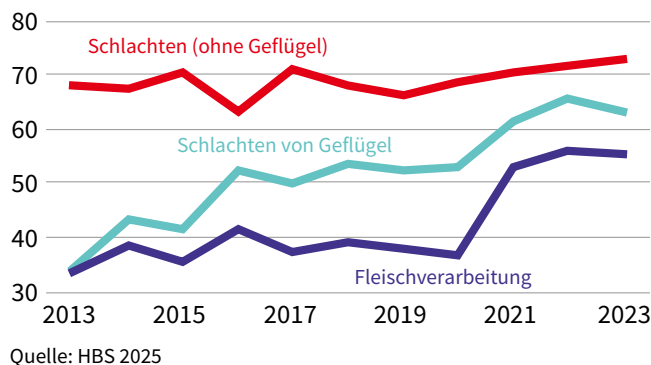
Vier Jahre nach dem Arbeitsschutzkontrollgesetz zeigt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung: Die systematische Ausbeutung in deutschen Schlachthöfen ist eingedämmt, doch grundlegende Probleme der Branche bleiben.

Ein Blick zurück in eine schwierige Zeit: Die Fleischindustrie geriet zu Beginn der Corona-Pandemie in den medialen Fokus. Viele Arbeiter*innen zumeist aus südost- oder osteuropäischen Ländern gehörten zu den ersten, die an dem Covid-Virus erkrankten. Grund dafür waren die schlechten Arbeitsbedingungen in den Kühlräumen der Schlachthöfe und die Massenunterkünfte, in denen die migrantischen Beschäftigten untergebracht waren. DGB und Gewerkschaften haben sich intensiv dafür eingesetzt, die sehr schlechten Arbeitsbedingungen politisch zu bekämpfen.

Das dafür 2021 erlassene Arbeitsschutzkontrollgesetz verbietet Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischproduktion und beendet die „organisierte Verantwortungslosigkeit“. Die positiven Veränderungen sind laut HBS-Studie nun messbar: Überlange Arbeitszeiten von 200–220 Stunden monatlich gehören der Vergangenheit an. Und die elektronische Arbeitszeiterfassung verhindert Manipulationen. Eine weitere gute Nachricht: Trotz mehr Personal stiegen Arbeitsunfälle nicht

Schlachthöfe: Befristungen steigen

Entwicklung des Befristungsanteils in der Fleischindustrie (in Prozent)



an. Doch die Branche bleibt Niedriglohnsektor: 46,5 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten arbeiten im Niedriglohnbereich. Der Medianlohn liegt bei nur 2.482 Euro brutto – ein Drittel unter dem Durchschnitt. Die schlecht bezahlte Arbeit wird weiterhin von vielen ausländischen Beschäftigten, hauptsächlich aus Rumänien und Polen gemacht. Besonders besorgniserregend: Unternehmen der Branche nutzen nun Befristungen als neue Flexibilisierungsform. ■

Fleischindustrie: „Wertschätzung ist ein Fremdwort“

Wie sehen die Arbeitsbedingungen in deutschen Schlachthöfen heute aus? Haben sich die Verhältnisse verbessert? Wir sprachen mit Freddy Adjan, dem stellvertretenden Vorsitzenden der NGG.

Wie bewertet die NGG die Entwicklung an deutschen Schlachthöfen in den letzten fünf Jahren?

Die deutsche Fleischindustrie entwickelt sich komplex. Die Beschäftigung in Schlachthöfen stagniert. Die Beschäftigtenstrukturen bleiben unverändert. Die Unternehmen rekrutieren weiterhin hauptsächlich Menschen aus Südost- und Osteuropa. Wenige Unternehmen führen eigene Rekrutierungs-Projekte in den Heimatländern durch. Der Erfolg solcher Projekte war in der Vergangenheit gering. Die Migrantinnen und Migranten werden im Wesentlichen von den Marktbeteiligten angeworben, die bis 2021 Werkverträge abwickelten. Diese beherrschen auch den Unterkunftsmarkt.

Wie ist die Lage von Beschäftigten aus dem Ausland?

Die Zahl migrantischer Beschäftigter sank seit 2021 um ein Drittel von 30.000 auf rund 20.000. Die Branchenbedingungen verursachen diese Entwicklung. Die Vergütung liegt nahe dem gesetzlichen Mindestlohn bei schwerster körperlicher Belastung. Die Arbeitszeiten erfordern höchste Flexibilität. Wertschätzung fehlt komplett.



Wie verändert sich die Branche?

Die Entwicklung zeigt zwei Trends. Großschlachthöfe sichern ihre Kapazitäten und bauen teilweise aus. Dies geschieht trotz rückläufiger Schlachttierzahlen bei Rindern und Schweinen.

Regionale Schlachthöfe schließen aus verschiedenen Gründen. Die Schließungen regionaler Betriebe bringen Nachteile. Die Transportzeiten für Tiere verlängern sich. Der Tierschutz wird fraglicher. Der Wettbewerb nimmt ab. Der Markt für Schlacht-tiere schrumpft.

Was ist besser geworden?

Es gibt nun klare Arbeitsverhältnisse. Die Corona-Regelungen haben wichtige Grundlagen geschaffen. Arbeitgeber verantworten die Unterbringung migrantischer Beschäftigter und die Arbeitszeit wird nun korrekt aufgezeichnet.

Wo muss die Politik nachsteuern?

Die Politik muss dringend handeln. Die Tarifbindung in der Fleischindustrie muss deutlich gestärkt werden. Ein Verbandsklagerecht ist erforderlich. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Großschlachthöfen wie Tönnies, Vion, Westfleisch, Danish-Crown und Müller-Fleisch kennt weder die deutsche Sprache noch das Rechtssystem. ■

Foto: © U. Völkner Fotoagentur

Große Vermögen besteuern, um das Bildungssystem zu retten

Ein gutes öffentliches Bildungswesen stärkt die Chancengleichheit und schafft Wirtschaftswachstum, das bei allen ankommt, schreibt der Ökonom Tom Krebs. Er zeigt, wie wichtig eine Vermögensteuer ist, um die Finanzierung langfristig zu sichern.

Die schwarz-rote Bundesregierung hat bereits im März mit den Stimmen der Grünen eine erste Reform der deutschen Schuldenbremse durchgesetzt. Dieser Schritt ermöglicht es, die staatlichen Ausgaben für das Militär und die Infrastruktur in den kommenden Jahren massiv auszuweiten. Doch ein Problem bleibt dabei ungelöst: die chronische Unterfinanzierung des Bildungssektors.

Deutschland muss nicht nur in Beton, sondern auch in Köpfe investieren! Öffentliche Bildungsinvestitionen sind nicht nur gut für das langfristige Wirtschaftswachstum, sondern sie sind Voraussetzung für eine sozial gerechte Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Denn nur mit hinreichend guten Bildungsmöglichkeiten werden Kinder ihre Fähigkeiten und Talente so entwickeln, dass sie ihr künftiges Erwerbsleben gut bestreiten können. Ebenso sind berufliche Aus- und Weiterbildung ein zentrales Instrument, damit die Beschäftigten erfolgreich am Transformationsprozess teilhaben. Anders ausgedrückt: Ein gutes öffentli-

ches Bildungswesen stärkt die Chancengleichheit und schafft Wirtschaftswachstum, das bei allen ankommt.

„Ein gutes öffentliches Bildungswesen stärkt die Chancengleichheit und schafft Wirtschaftswachstum, das bei allen ankommt.“

Die Bedeutung von Bildung ist unstrittig, aber die Investitionslücke in diesen Bereich ist trotzdem groß. Dabei sind es nicht nur die fehlenden Investitionen in die Schulgebäude, die das Bildungssystem in Deutschland belasten, noch problematischer ist der Mangel an Personal: Studien schätzen einen zusätzlichen Bedarf an Lehr- und Betreuungspersonal von bis zu hunderttausend Fachkräften, um den Rechtsanspruch auf Ganztagsunterricht bzw. Ganztagsbetreuung in Kitas und Grundschulen umzusetzen, wenn alle Kinder



Illustration: © iStock/siraanamwong

ihren Anspruch wahrnehmen und die Personalausstattung in Ost- und Westdeutschland angeglichen würde. Hinzu kommen der Personalbedarf im sekundären Bildungsbereich und die fehlende digitale Ausstattung an den Schulen. Grob geschätzt beläuft sich der zusätzliche Investitionsbedarf im Kita- und Schulbereich auf jährlich circa 15 Milliarden Euro. Weitere Mittel von 5 Milliarden Euro pro Jahr werden für die berufliche Aus- und Weiterbildung angesetzt, so dass insgesamt ein zusätzlicher Finanzierungsbedarf von jährlich 20 Milliarden Euro besteht – hauptsächlich auf der Ebene von Kommunen und Ländern. Denn Bildung ist in Deutschland eine föderale Aufgabe.

Wie lassen sich die Ausgaben für das zusätzliche Personal im Bildungsbereich dauerhaft finanzieren? Der ökonomisch vernünftige Weg ist über eine stärkere steuerliche Belastung der großen Vermögen, die in Deutschland – im Gegensatz zu den Arbeitseinkommen – sehr gering ist. Konkret bedeutet dies eine Änderung der bestehenden, sehr großzügigen Ausnahmeregeln bei der Vererbung von größeren Vermögen und die Reaktivierung der Vermögensteuer für sehr große Vermögen. Die Mehreinnahmen aus einer verbesserten Erbschaftssteuer und reaktivierten Vermögensteuer könnten die notwendigen Ausgaben zur Rettung des deutschen Bildungssystems leicht finanzieren. Sie haben den zusätzlichen Vorteil, dass die Einnahmen aus diesen Steuern den Ländern direkt zukommen und damit für den Bildungssektor verwendet werden können.

„Die Bedeutung von Bildung ist unstrittig, aber die Investitionslücke in diesen Bereich ist trotzdem groß.“

Erbschafts- oder Vermögensteuer sind also eine wichtige Einnahmequelle, aber häufig wird der Einwand vorgebracht, dass sie wachstumsfeindlich seien. Die Evidenz ist jedoch wesentlich weniger eindeutig, als die öffentliche Debatte vermuten lässt – eine Erbschafts- oder Vermögensteuer kann sogar wachstumsfreundlich sein. Insbesondere wird sie die Wachstumspotenziale anheben, wenn die zusätzlichen Einnahmen für Bildungsausgaben genutzt werden. Dieser Punkt soll im Folgenden an der Vermögensteuer illustriert werden.

Einerseits würde eine Reaktivierung der Vermögensteuer die Rendite auf neue Investitionen senken, sodass Unternehmen weniger investieren und die Kapitalakkumulation zurückgeht. Darüber hinaus werden sich einige Unternehmen aufgrund der erhöhten Steuerbelastung gegen Deutschland als Produktionsstandort entscheiden und Betriebsstätten ins Ausland verlagern. Dies reduziert Wachstum und wirkt sich zudem negativ auf Arbeitsnachfrage und Beschäftigung aus. Dieser Wirkme-

chanismus ist nicht von der Hand zu weisen und muss bei einer Gesamtabwägung berücksichtigt werden. Andererseits gibt es zwei Effekte, die für eine positive Wirkung der Vermögensteuer auf Wachstum und Beschäftigung sprechen. Zum Ersten führt eine Vermögensteuer zu einem Anstieg der durchschnittlichen Unternehmensproduktivität. Und zwar deshalb, weil sie einen zusätzlichen Anreiz bietet, unproduktive Methoden aufzugeben und unproduktive Betriebe zu schließen – das ist die sogenannte „Produktivitätspeitsche“. Die Produktivitätsgewinne können erheblich sein, auch wenn es voreilig erscheint, daraus einfache wirtschaftspolitische Empfehlungen abzuleiten.

„Die Vermögensteuer kann die Leistungsgerechtigkeit stärken und damit einen positiven Wachstumseffekt entfalten.“

Zum Zweiten kann die Steuer die Leistungsgerechtigkeit stärken und damit einen positiven Wachstumseffekt entfalten. Das ist immer dann der Fall, wenn große Vermögen dazu genutzt werden, um durch Lobbyarbeit oder aggressive Medienkampagnen den Wettbewerb in einem Sektor der Wirtschaft oder Gesellschaft zu beschränken. Dieses grundsätzliche Problem der Vermögenskonzentration ist in den USA stärker ausgeprägt als in Deutschland, wo durch die Einflussnahme starker Gewerkschaften ein Gegengewicht zu den Interessenvertretern des Kapitals existiert. Doch auch hierzulande ist Lobbyismus der Kapitaleseite ein erhebliches Problem, das immer größer wird.

Zusammengefasst: Die Auswirkungen einer Vermögensteuer auf das wirtschaftliche Wachstum sind theoretisch nicht eindeutig – es gibt einen negativen Effekt, aber auch zwei mögliche positive Effekte. Zudem entstehen sehr starke Wachstums- und Beschäftigungsimpulse, wenn die Steuermehreinnahmen für Investitionen in das öffentliche Bildungssystem genutzt werden. Das spricht eindeutig dafür, dass eine Reaktivierung der Vermögensteuer für größere Vermögen, deren Einnahmen zur Finanzierung der notwendigen Bildungsinvestitionen verwendet werden, die Beschäftigung und das Wirtschaftswachstum erheblich steigern würden. Wer sich also eine Besteuerung großer Vermögen in Deutschland widersetzt, muss andere Gründe als die Sorge um die deutsche Wirtschaft haben.



Tom Krebs ist Professor für Makroökonomik und Wirtschaftspolitik an der Universität Mannheim. Er ist unter anderem auch Mitglied der Mindestlohnkommission.

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 **Layout** 313.de **Druck** und Vertrieb DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** abo-einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** www.dgb.de/einblicknewsletter **Nachdruck** frei für DGB und Mitglieds-gewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Redaktion. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Redaktion und Autor*innen.

DGB



Urteile

Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht

KEINE BENACHTEILIGUNG FÜR BETRIEBSRÄTE BEI BEFRISTUNGEN

Ein zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied, indem er diesem wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf den Abschluss des verweigerten Folgevertrags als Schadensersatz. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18. Juni 2025 - 7 AZR 50/24**

ÜBERWACHUNG VON BESCHÄFTIGTEN KANN ZULÄSSIG SEIN

Arbeitgeber dürfen ihre Beschäftigten überwachen, wenn sie einen Verdacht auf Pflichtverletzungen haben. Die dabei gewonnenen Beweise dürfen im Kündigungsschutzprozess verwertet werden. Der Arbeitgeber kann die Erstattung der Detektivkosten vom Arbeitnehmer verlangen.

Der Fall: Der Arbeitgeber verdächtigte den Fahrkartenkontrolleur, fast 26 Stunden Arbeitszeit falsch erfasst und in dieser Zeit privaten Aktivitäten (z. B. Fitnessstudio, Friseur) nachgegangen zu sein. Zur Aufklärung ließ der Arbeitgeber den Mitarbeiter von einer Detektei überwachen. Diese bestätigte die Verstöße. Ihm wurde fristlos gekündigt. Der Mitarbeiter bestritt die Vorwürfe und hielt die Überwachung für unzulässig. Es gelte ein Beweisverwertungsverbot. Die Kündigungsschutzklage hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers ist wirksam. Sein Verhalten stellt einen schweren Vertrauensbruch dar und rechtfertigt die außerordentliche Kündigung. Er muss die Kosten für die Detektei dem Arbeitgeber erstatten. Ein Gericht darf Beweise aus Überwachungen nur dann nicht berücksichtigen (Beweisverwertungsverbot), wenn dadurch wichtige Rechte des Arbeitnehmers – wie seine Grundrechte – massiv verletzt würden. Dies war hier nicht der Fall. Die Überwachung fand nur während der Arbeitszeit statt, es passierte im öffentlichen Raum, wo jeder andere ihn auch hätte sehen können, und sie dauerte nur wenige Tage. Der Beschäftigte muss die Kosten für die Detektei (etwa 21.000 Euro) dem Arbeitgeber erstatten. **Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 11. Februar 2025 - 7 Sa 635/23**

KEIN URLAUBSVERZICHT DURCH PROZESSVERGLEICH

Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein erst künftig - mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses - entstehender Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Mindesturlaubs darf im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Auch der in einem gerichtlichen

Vergleich geregelte Verzicht auf den unabdingbaren Mindesturlaub ist unwirksam. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 3. Juni 2025 - 9 AZR 104/24**

STATUSFESTSTELLUNG: ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG

Wenn eine Autofirma mit Rennsportfahrern Exklusivität vereinbart, ihnen Fitness- und Gesundheitsvorgaben macht und diese kontrolliert, eine feste Vergütung zahlt sowie den organisatorischen Rahmen bei Veranstaltungen festlegt, so sind die Fahrer abhängig beschäftigt.

Der Fall: Eine Firma, die Fahrzeuge vertreibt und seit mehr als 100 Jahren an Motorsportwettbewerben teilnimmt, beantragte bei der Deutschen Rentenversicherung die Feststellung, ob ein Rennsportfahrer und dessen Beifahrer abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig sind. Mit beiden Fahrern hatte sie vertraglich vereinbart, dass diese nicht für andere Motorsport-Teams tätig werden, keine gefährlichen Sportarten ausüben, sich regelmäßig ärztlichen Untersuchungen unterziehen sowie an bestimmten Fitness-Programmen teilnehmen. Mittels medizinischer Kontrolluntersuchungen durfte die Firma die Fitness der Fahrer überprüfen lassen. Diese bestimmte auch die Ausführung des Brandings der Overalls, Helme, Fahrzeuge und anderer Kennzeichen des Teams.

Das Landessozialgericht: Fahrer und Beifahrer sind abhängig beschäftigt und unterliegen der Sozialversicherungspflicht. Die Fahrer sind in einem besonders hohen Maße persönlich von der Autofirma abhängig gewesen. Die vereinbarte Exklusivität hat sich nicht auf die reine Tätigkeitsausübung beschränkt. Vielmehr haben die Fahrer auch keine Einnahmen durch Werbemaßnahmen und Sponsoring erzielen können. Da die Firma die wesentlichen Betriebsmittel (insbesondere Rennauto, Fahrerausstattung und Werkzeug) gestellt hat, haben die Fahrer auch kein unternehmerisches Risiko getragen. **Hessisches Landessozialgericht, Urteile vom 24. April 2025 - L 1 BA 34/23 und L 1 BA 38/23**

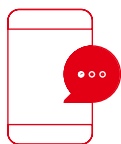
ABNEHMEN MIT SPRITZE OHNE DIE KASSE

Die Kosten für die Abnehmspritze Wegovy muss die gesetzliche Krankenkasse nicht übernehmen. Das Produkt ist ein sogenanntes „Lifestyle-Produkt“, das von der gesetzlichen Versorgung ausgeschlossen ist, und zwar unabhängig davon, ob ein Arzt das Präparat verschreibt. **Sozialgericht Mainz, Beschluss vom 16. Juni 2025 - S 7 KR 76/24**

AKTIONSOPTIONEN: KEIN VERFALL WEGEN EIGENKÜNDIGUNG

Ist die Anwartschaft auf Aktienoptionen einmal erworben, kann der Arbeitgeber die Optionsrechte nicht einseitig für verfallen erklären, wenn der Mitarbeiter selbst kündigt. Eine dahingehende Verfallklausel ist unwirksam. **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. März 2025 - 10 AZR 67/24**





Smart Union

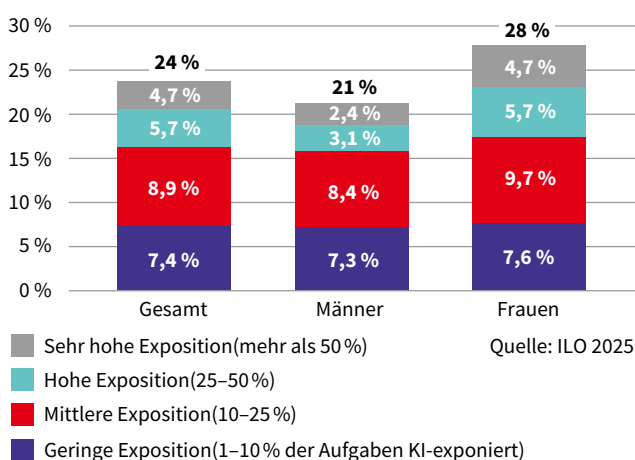
Künstliche Intelligenz und der Einfluss auf den Arbeitsmarkt

Die Nachfrage nach KI-Kompetenz steigt rasant – doch wie wirkt sich das auf den Arbeitsmarkt aus? Gibt es Branchen und Berufe, an denen sich der Wandel belegen lässt?

Nur wenige digitale Plattformen haben eine so steile Erfolgskurve wie die KI-Sprachmodelle ChatGPT, Gemini oder Claude. Milliarden Nutzer*innen loggen sich monatlich auf den Plattformen ein, um damit zu arbeiten oder Alltagsfragen zu klären. Dabei liegt der Durchbruch der generativen KI noch keine drei Jahre zurück. Die großen Fragen lauten nun: Wie und wo hat die Technologie Einfluss auf den Arbeitsmarkt? Lässt sich der Einsatz und Produktivität von KI messen? Werden Berufe durch KI ersetzt?

Risiko durch KI: Frauen häufiger betroffen

Anteil von Beschäftigten weltweit, deren Tätigkeiten potenziell durch generative KI betroffen sind, verschiedene Stufen der Exposition



Verschiedene aktuelle Studien und Analysen zeigen die Transformation. Während Unternehmen neue Effizienzgewinne und Geschäftsmodelle testen und teilweise erschließen, geraten bestimmte Beschäftigtengruppen unter Druck. Die Effekte zeigen sich differenziert – je nach Branche, Qualifikationsniveau und Region. Laut einer neuen Studie der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ist weltweit bereits jede vierte Erwerbstätige in einem Beruf mit direkter KI-Exponierung tätig. Besonders betroffen sind Büro- und Verwaltungsberufe, gefolgt von technikorientierten und hochgradig digitalisierten Tätigkeiten. In einkommensstarken Ländern sind rund 34 Prozent der Arbeitsplätze KI-exponiert – darunter 9,6 Prozent mit hoher Automatisierbarkeit. Frauen sind deutlich häufiger betroffen als Männer: Ihr Anteil an hoch exponierten Tätigkeiten liegt fast doppelt so hoch.

Wichtig: Automatisierung bedeutet nicht zwangsläufig Jobverlust. „Die Transformation von Tätigkeiten ist derzeit wahrscheinlicher als ihre vollständige Substitution“, betont die ILO. Viele Berufe bestehen aus Aufgabenbündeln, von denen nur einzelne durch KI ersetzt werden können. Entscheidender ist die Fähigkeit zur Anpassung: Je besser Beschäftigte mit KI umgehen können, desto eher profitieren sie von der Technik – etwa durch Entlastung bei Routineaufgaben oder mehr Zeit für anspruchsvolle Tätigkeiten.

Das Zusammenspiel zwischen Mensch und Maschine wird auch in einer aktuellen BAuA-Studie (2025) betont. Sie unterscheidet zwischen KI-Assistenz, bei der Menschen die Kontrolle behalten, und KI-Autonomie, bei der Systeme eigenständig agieren. Die größte Gefahr geht von sogenannter teilautonomer KI aus: Hier kommt es häufiger zu unerkannten Fehlern, weil Menschen der Technik zu viel vertrauen. Neben technischen und organisatorischen Fragen rückt daher die Qualifikation in den Fokus.

Gleichzeitig zeigen sich soziale und regionale Unterschiede. Ein OECD-Bericht (2025) warnt vor einer Fragmentierung der Arbeitsmärkte: KI-Verbreitung vollzieht sich ungleich – zwischen Ländern, Regionen, Unternehmen und Beschäftigtengruppen. In Europa führen die nordischen Länder mit KI-Nutzungsraten von mehr als 25 Prozent unter Unternehmen, während andere Staaten zurückfallen. Innerhalb der Staaten setzen vor allem kapitalstarke Firmen und wissensintensive Branchen auf KI – etwa IT, Finanzdienstleistungen und Forschung. In vielen Regionen hinken kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie strukturschwache Gegenden hinterher.

Dieser „KI-Gap“ birgt die Gefahr wachsender Ungleichheiten. Wer früh einsteigt, sichert sich Wettbewerbsvorteile, Marktanteile – und Daten. Diese „first mover“-Effekte lassen sich später kaum aufholen. Der OECD-Bericht sieht hier eine besondere Verantwortung der Politik: Regionale Innovationsstrategien, gezielte Förderung von KI-Kompetenzen sowie Unterstützung für KMU seien notwendig, um „digitale Spaltung“ zu vermeiden.

Gleichzeitig eröffnen sich neue Chancen – gerade für qualifizierte Fachkräfte. Laut Upwork – einer Plattform für selbstständige Digitalarbeiter*innen – verdienen KI-Freelancer bis zu 40 Prozent mehr als ihre traditionellen Pendanten. Unternehmen investieren gezielt in KI-Kompetenz, auch über Weiterbildungen. Prompt Engineering, also das gezielte Anleiten von KI-Systemen, wird zum Basiswissen. Tätigkeiten wie Texterstellung, Übersetzung oder Support hingegen verlieren an Wert – sie könnten durch Automatisierung eher ersetzt werden. ■

Zum Tod von Michael Sommer

Die deutsche Gewerkschaftsbewegung trauert um Michael Sommer. Der langjährige DGB-Vorsitzende starb Ende Juni im Alter von 73 Jahren. Mit ihm verlieren wir einen leidenschaftlichen Kämpfer für Gerechtigkeit und Solidarität. Zwölf Jahre lang führte Sommer von 2002 bis 2014 den Deutschen Gewerkschaftsbund. In dieser Zeit prägte er die Geschicke der Arbeiterbewegung entscheidend mit. „Wir sind parteipolitisch unabhängig, aber nicht politisch neutral“ – diese Überzeugung lebte er jeden Tag. Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft lag ihm am Herzen. Sommer kämpfte entschieden gegen die Hartz-Reformen und die Ausweitung prekärer Beschäftigung.

Sein größter politischer Erfolg war die Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns. Dieser wurde ein Jahr nach seinem Amtsende eingeführt. Heute profitieren fast sechs Millionen Beschäftigte davon – ein Vermächtnis seiner jahrelangen Überzeugungsarbeit.

1952 in Büderich geboren, wuchs er zeitweise im Waisenhaus auf. Mit 19 Jahren trat er in die Deutsche Postgewerkschaft ein. Nach seinem Politikstudium am Otto-Suhr-Institut arbeitete er ab 1980 hauptberuflich für die Postgewerkschaft, deren stell-



vertretender Vorsitzender er 1997 wurde. In dieser Funktion war er 2001 maßgeblich an der Gründung der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di beteiligt. Im selben Jahr wurde er zum stellvertretenden Bundesvorsitzenden der ver.di gewählt. 2002 folgte er als DGB-Vorsitzender auf Dieter Schulte.

Michael Sommer war mit Leib und Seele einer von uns. Mit seinem Tod verlieren wir einen großen Gewerkschafter, der leidenschaftlich für eine gerechtere Welt gekämpft hat. 

Mindestlohn steigt: 14,60 Euro bis 2027 – Millionen profitieren

Die Mindestlohnkommission hat Ende Juni geliefert: Nach zähen Verhandlungen steigt der gesetzliche Mindestlohn in zwei Schritten deutlich an. Ab Januar 2026 erhalten Beschäftigte, die zum Mindestlohn arbeiten, 13,90 Euro pro Stunde – das sind 1,08 Euro mehr als heute. Ein Jahr später folgt der zweite Schritt auf 14,60 Euro.

Gut sechs Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren von dieser Erhöhung. Besonders Frauen, die oft in Branchen mit niedrigen Löhnen arbeiten, werden mehr verdienen. Wer zum Beispiel im Einzelhandel, der Logistik oder dem Gastgewerbe arbeitet, erhält ab nächstem Jahr deutlich mehr Geld: Vollzeitbeschäftigte mit Mindestlohn haben ab Januar 2026 pro Monat brutto rund 190 Euro mehr in der Tasche. Im zweiten Jahr ergibt sich sogar ein monatliches Plus von brutto 310 Euro gegenüber heute. Auf Jahr gerechnet bedeutet das 3.700 Euro mehr brutto. Stefan Körzell, DGB-Vorstandsmitglied

und Verhandlungsführer für die Gewerkschaftsseite, zeigt sich zufrieden: „Mit diesem errungenen Ergebnis haben die Sozialpartner eine konstruktive Lösung gefunden.“ Während manche Arbeitgeber am liebsten ganz auf eine Erhöhung verzichten wollten, setzten die Gewerkschaften ein Plus von insgesamt 13,9 Prozent durch.

Der Mindestlohn hat bereits in den vergangenen zehn Jahren bewiesen, wie erfolgreich er wirkt. Seit seiner Einführung 2015 stiegen die Einkommen im unteren Bereich deutlich – besonders in Ostdeutschland um gut 21 Prozent bis 2018. Entgegen allen Unkenrufen gingen keine Jobs verloren, sondern die Zahl sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze stieg sogar an. Mit 14,60 Euro erreicht Deutschland endlich den von der EU empfohlenen Referenzwert von 60 Prozent des Medianlohns – die Grundlage für einen armutsfesten Mindestlohn. 