

Darum muss das Rentenpaket II kommen

Kaum wird das Rentenpaket II diskutiert, stimmt das neoliberale Lager die immergleichen Mythen an: Stabile, an die Lohnentwicklung gekoppelte Renten für alle Generationen seien nicht mehr finanzierbar, das Rentensystem eine Belastung für die jüngere Generation. Und überhaupt: Private Vorsorge sei die Lösung. Der DGB legt konkrete Rechenbeispiele vor, wie sicher die Rente auch in Zukunft ist und warum das Rentenpaket kommen muss.




Der Beitragssatz würde für die Pflegekraft und ihren Arbeitgeber dafür bis 2040 um nur einen Prozentpunkt steigen – das entspricht 252 Euro pro Jahr für die Pflegekraft. Auch in anderen Berufen profitieren die Beschäftigten klar von einem stabilen Rentenniveau. Busfahrer*innen mit einem aktuellen Gehalt von etwa 2.900 Euro würden durch das Rentenpaket nach 45 Beitragsjahren rund 1.060 Euro mehr Rente pro Jahr bekommen und ein Jahr vor dem Rentenbeginn gerade einmal 14,50 Euro im Monat Rentenbeitrag mehr zahlen. Verkäuferinnen und Verkäufer im Einzelhandel, die rund 2.400 Euro brutto im Monat verdienen, bekämen rund 990 Euro mehr jährliche Rente nach 45 Beitragsjahren. Der Beitragssatz würde bis 2040 um einen Prozentpunkt steigen. Ein Jahr vor ihrem Rentenbeginn wären das pro Jahr rund 161 Euro mehr Beitrag für die Arbeitnehmer*innen – im Monat also 13,40 Euro.

Das zeigt: Einem moderat steigenden Beitrag steht ein deutlicher Rentenzuwachs für Beschäftigte gegenüber. Das liegt auch im Interesse der jungen Generation, wie eine DGB-Rentenstudie zeigt. 70 Prozent der Befragten im Alter zwischen 18 und 39 Jahren sagen: lieber höhere Beiträge, statt später in Rente zu gehen. Ein deutliches Votum!

Arbeitnehmer*innen vertrauen der gesetzlichen Rente, und das zu Recht. Seit Generationen sichert die Rente das Leben nach dem Job ab. Mit dem Rentenpaket II will die Bundesregierung die Alterssicherung nun maßgeblich stärken. Das Rentenniveau soll auf 48 Prozent bis zum Jahr 2039 stabilisiert werden. Der DGB rechnet vor, wie wichtig das Vorhaben aus Sicht der Beschäftigten ist.

Eine Pflegekraft mit 3.800 Euro Lohn (brutto) erhält mit dem Rentenpaket II nach 45 Jahren Beitragszahlung pro Jahr rund 1.330 Euro mehr Rente – das sind rund 110 Euro pro Monat.

Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi kritisiert Versuche aus dem Arbeitgeberlager, die gesetzliche Rente zu diskreditieren. Das seien Fortsetzungen systematischer, langjähriger Versuche, die Alterssicherung in Deutschland schlechtzureden. „Solche Prognosen kennen wir seit 40 Jahren, sie haben sich nie bestätigt“, so Fahimi. „Also Schluss mit der Panikmache“, fordert die DGB-Vorsitzende. Der DGB erwartet, dass die Bundesregierung das Rentenpaket II im November endlich auf den Weg bringt. Darauf haben sich die Ampelparteien 2021 verpflichtet. Ohne das Rentenpaket würde das Rentenniveau voraussichtlich auf 44,9 Prozent sinken. 

Gefahr für die Unternehmensmitbestimmung

Die Mitbestimmung in deutschen Unternehmen steht unter Druck. Betriebe und Konzerne nutzen seit Jahren rechtliche Schlupflöcher oder ignorieren rechtswidrig Gesetze, um die Beteiligung von Arbeitnehmervertreter*innen im Aufsichtsrat zu umgehen. Im November entscheidet das Bundesarbeitsgericht (BAG) zudem über einen Fall, der weitreichende negative Konsequenzen für die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten haben könnte.

Eine Analyse der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Zwischen 2019 und 2022 sank die Mitbestimmung in Großunternehmen mit über 2.000 Beschäftigten um 7 Prozent. Der Anteil der Unternehmen, die einer paritätischen Mitbestimmung unterliegen, verringerte sich von 68 Prozent auf 61 Prozent. Sollte sich dieser Trend fortsetzen, wird bis 2028 weniger als die Hälfte der Großunternehmen paritätisch besetzte Aufsichtsräte haben. Noch stärker betroffen von einer Umgehung der Mitbestimmung sind Unternehmen im Bereich der Drittelbeteiligung mit 501 bis 2.000 Beschäftigten, da das Drittelbeteiligungsgesetz erhebliche Lücken aufweist. Zudem wird die Mitbestimmung in diesem Bereich deutlich häufiger ignoriert als im Fall der paritätischen Mitbestimmung.


EuGH-Urteil öffnet neues Schlupfloch auf Konzernebene

Dieser Trend könnte durch einen aktuellen Fall noch verstärkt werden. Eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom Mai 2024 ermöglicht es Unternehmen, eine arbeitnehmerlos gegründete Europäische Gesellschaft (SE) einen Tag später als Holding einzusetzen, um so die Mitbestimmung zu umgehen. Dabei müssen Verhandlungen über Beteiligungsvereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen nicht nachgeholt werden, wenn die SE und ihre Gründungsgesellschaften bei ihrer Gründung keine Arbeitnehmer*innen beschäftigt haben und anschließend als Holding von Unternehmen mit Arbeitnehmer*innen eingesetzt werden. Dies schafft eine neue Möglichkeit, die Mitbestimmung auf Konzernebene zu umgehen.

Das Urteil steht am Ende eines Rechtsstreits zwischen dem Konzernbetriebsrat der Olympus SE & Co. KG und dem Vorstand der Olympus Holding SE. Streitpunkt war, ob nach der Neuordnung des Olympus-Konzerns im Jahr 2013 Verhandlungen über die Beteiligung der Arbeitnehmer*innen nachgeholt werden müssen. Der Konzernbetriebsrat forderte die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums, um eine Beteiligungsvereinbarung abzuschließen. Der EuGH entschied, dass die Verhandlungen nicht nachgeholt werden müssen. Das Gericht stellte klar, dass der Einsatz einer arbeitnehmerlosen Holding-SE nicht automatisch Verhandlungen vorschreibt, auch wenn die Tochtergesellschaften Arbeitnehmer*innen beschäftigen. Der Fall war über mehrere Instanzen durch die deutsche Arbeitsgerichtsbarkeit an das EuGH überwiesen worden. Ende November wird sich das Bundesarbeitsgericht wieder mit dem Thema befassen.

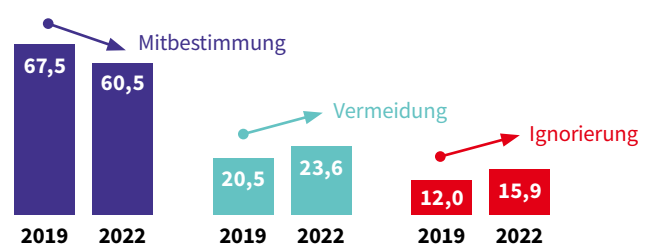
Arbeitnehmerlose Holding-SE hebt Unternehmensmitbestimmung aus

Die Auswirkungen des EuGH-Urteils wären weitreichend. Es ermöglicht, arbeitnehmerlose Holding-SEs zu gründen, die keine Mitbestimmungsrechte etablieren müssen – selbst wenn später Beschäftigte hinzukommen. Damit droht eine dauerhafte Aushöhlung der Mitbestimmung im Aufsichtsrat und des SE-Betriebsrates, warnt der Deutsche Gewerkschaftsbund. Selbst eine bestehende Aufsichtsratsmitbestimmung auf oberster Konzernebene kann so abgeschafft werden. Zugleich besteht die Gefahr, dass bei solchen Konstruktionen kein Europäischer Betriebsrat (EBR) oder SE-Betriebsrat gebildet werden kann, weil dies dem Gesetz nach Verhandlungen voraussetzt. Aus Sicht der Gewerkschaften gefährden die Angriffe auf die Unternehmensmitbestimmung auch die sozialen und wirtschaftlichen Vorteile, die Unternehmen mit funktionierender Mitbestimmung nachweislich genießen: höhere Investitionen, stärkere Krisenresistenz und nachhaltigere Unternehmensstrategien. Der Erhalt der Mitbestimmung ist damit entscheidend für die Zukunft der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland.

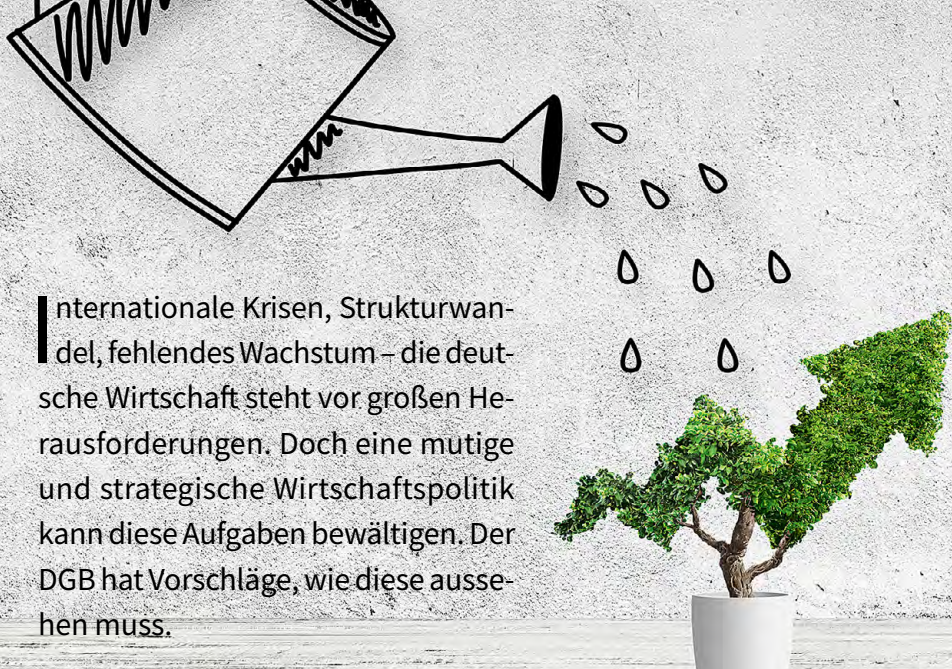
Der DGB fordert: Wenn arbeitnehmerlose SE-Konstruktionen aktiviert werden, muss neu verhandelt bzw. müssen die Verhandlungen über die Mitbestimmung im Aufsichtsrat nachgeholt werden. Dies muss von einer Auffangregelung begleitet sein, die sich an den deutschen Mitbestimmungsgesetzen orientiert und auf der aktuellen Beschäftigtenzahl im Unternehmen basiert. Auf dem Spiel steht sehr viel: Es geht um die Zukunft der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland und Europa. 

Immer weniger Mitbestimmung

Vermeidung und Ignorierung sowie Anteil von Unternehmensmitbestimmung gemessen an allen mitbestimmungspflichtigen Unternehmen in Deutschland (in Prozent)



Quelle: © IMU der Hans-Böckler-Stiftung



Konjunktur stützen, Wirtschaft nachhaltig stärken!

Internationale Krisen, Strukturwandel, fehlendes Wachstum – die deutsche Wirtschaft steht vor großen Herausforderungen. Doch eine mutige und strategische Wirtschaftspolitik kann diese Aufgaben bewältigen. Der DGB hat Vorschläge, wie diese aussehen muss.

Foto: © iStock/robertsrob

Deutschland ist die drittgrößte Volkswirtschaft der Erde. Nur in den USA und China werden mehr Güter und Dienstleistungen produziert. Deutschland hat viele erfolgreiche Unternehmen mit gut ausgebildeten, tatkräftigen Beschäftigten – im Dienstleistungsbereich und in der Industrie. Es hat eine ausgebaute Infrastruktur, ein gutes Bildungssystem und einen entwickelten Sozialstaat. Jetzt kommt es darauf an, diese Stärken zu bewahren und auszubauen, um Wirtschaft und Gesellschaft zu modernisieren und sozial, umwelt- sowie zukunftsgerecht zu machen.

Die Politik muss aktiv werden, um die konjunkturelle Schwäche zu bekämpfen, die anhaltende Stagnationsphase zu verlassen und Arbeitsplätze zu sichern. Das Land darf sich nicht in die Krise sperren und muss auf einen expansiven Kurs umschwenken. Denn wer jetzt weiter auf einen unsinnigen Sparkurs setzt, spart nicht für unsere Kinder, sondern an ihrer Zukunft. Wir brauchen dringend mehr öffentliche Investitionen in die Zukunftsfähigkeit unseres Landes – das würde zugleich die Wirtschaft ankurbeln. Angesichts der Umstände sollte für 2025 erneut eine haushalterische Notlage erklärt und die Schuldenbremse ausgesetzt werden, damit konjunkturelle Kürzungspläne im Bundeshaushalt 2025 rückgängig und neue Investitionen auf den Weg gebracht werden können.

Je länger die Stagnation anhält, desto mehr drohen sich strukturelle Probleme zusätzlich zu verstärken. Schließlich stehen viele der deutschen Erfolgsfaktoren ohnehin unter Druck: Die öffentliche Infrastruktur wurde jahrzehntelang nicht in Schuss gehalten. Verkehrswege, Schulen und andere öffentliche Gebäude müssen dringend instandgesetzt und modernisiert werden. Auch die soziale Infrastruktur und die Daseinsvorsorge brauchen einen Booster. Dazu gehören beispielsweise Wohnraum, Kitas, Jugend- und Senioreneinrichtungen sowie öffentliche Schwimmbäder, Theater und Krankenhäuser. Viele Unternehmen brauchen außerdem Unterstützung auf dem Weg hin zu einer klimafreundlichen Zukunft – weg von den fossilen Energieträgern, damit sie auch künftig erfolgreich und dabei klimafreundlicher sein können.

Die aktuelle Initiative des Bundeskanzlers, Ende Oktober zu einem Pakt für Industriearbeitsplätze zu laden, kam deshalb zur

richtigen Zeit. Die Industrie spielt eine wichtige Rolle – für den gesamten Wirtschaftsstandort Deutschland. Schließlich ist unser eng vernetzter Industriestandort mit zahlreichen Zulieferbetrieben aus dem Mittelstand und industrienahen Dienstleistungen europaweit verflochten. Eine Schwächung der Kernindustrien hätte nicht nur direkte Auswirkungen auf Industriearbeitsplätze, sondern auch auf viele weitere Sektoren. Es geht darum, die Kaufkraft in weiten Teilen der Bevölkerung zu erhalten: Gut bezahlte Arbeitsplätze in der Industrie tragen wesentlich zur Stabilität und zum Wachstum der Binnennachfrage bei.

Gut ist auch, dass das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) die zentralen Herausforderungen in einem aktuellen Positionspapier benennt. So wird richtigerweise vorgeschlagen, die Strompreise weiter zu senken, wenngleich die dazu vorgeschlagenen Maßnahmen zu unkonkret bleiben und nicht ausreichen werden. Mit einem „Deutschlandfonds“ sollen große öffentliche Investitionen auf den Weg gebracht und unternehmerische Investitionen gefördert werden. Zu Recht werden dabei allgemeine Steuersenkungen für Unternehmen abgelehnt und stattdessen eine gezielte Förderung mittels einer Investitionsprämie vorgeschlagen. Allerdings fehlen Vorgaben für das Ziel der Investitionen, wie beispielsweise Modernisierung oder Klimaschutz und soziale Vorgaben, wie Standort- und Tariftreue. Zudem wird der Finanzierungsweg für all die notwendigen Maßnahmen nicht genauer erklärt. Dabei ist klar, dass es ohne zusätzliche Kredite nicht gehen wird. Am konsequentesten wäre es, endlich Investitionen von der Schuldenbremse auszunehmen. Denn ein Problem hat Deutschland derzeit auf keinen Fall: zu hohe Staatsschulden (siehe Grafik). ▀

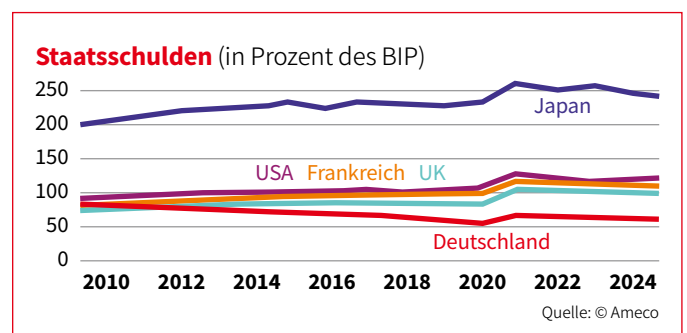




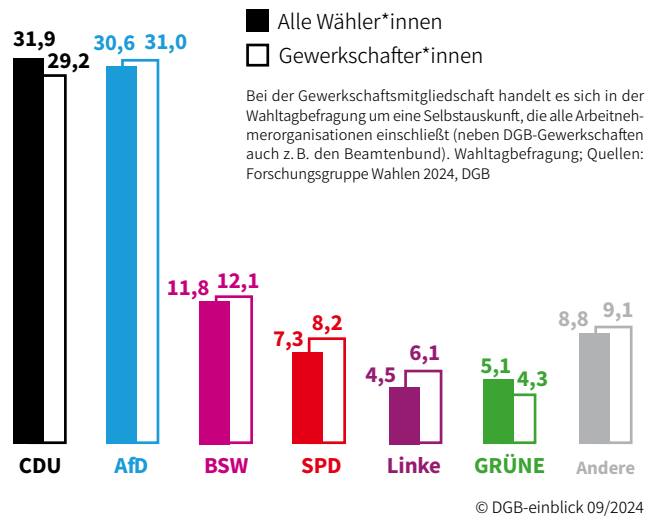
Illustration: © iStock/smartboy10

So haben Gewerkschafter*innen bei den Landtagswahlen gewählt

Die Landtagswahlen in Sachsen, Thüringen und Brandenburg waren geprägt durch starke Wahlergebnisse der rechtsextremen AfD und dem erstmaligen Antritt des Bündnis Sahra Wagenknecht in allen drei Ländern. Die einblick-Wahlanalyse zeigt, wie Gewerkschafter*innen gewählt haben.

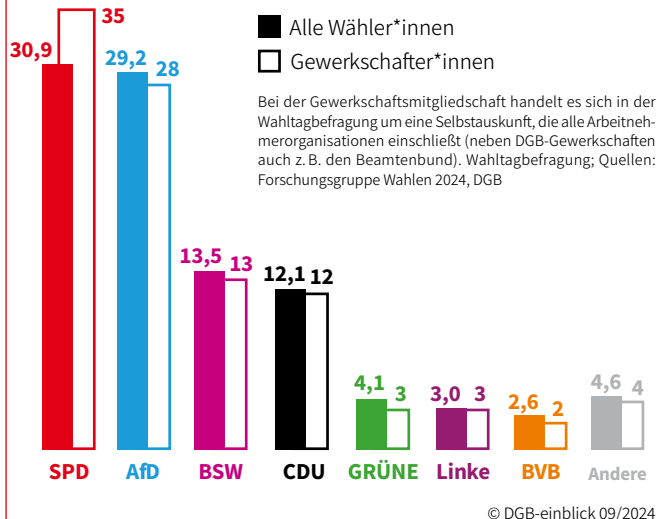
Landtagswahl Sachsen 2024: So haben Gewerkschafter*innen gewählt

Stimmenanteile in Prozent



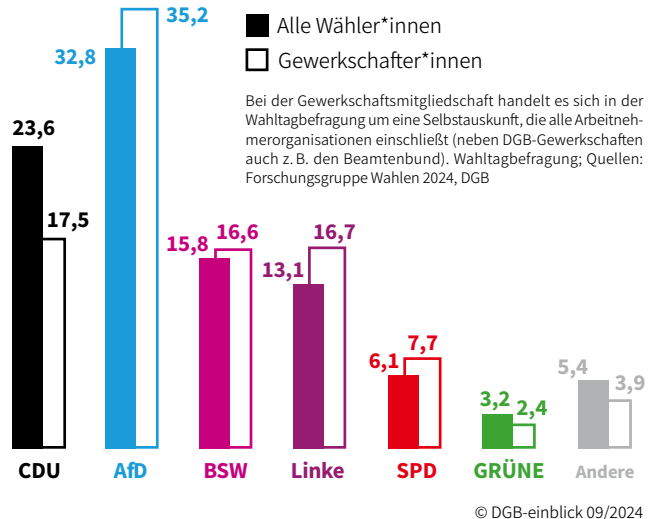
Landtagswahl Brandenburg 2024: So haben Gewerkschafter*innen gewählt

Stimmenanteile in Prozent



Landtagswahl Thüringen 2024: So haben Gewerkschafter*innen gewählt

Stimmenanteile in Prozent



35 Jahre Mauerfall: Freiheit untrennbar mit Sozialem verbunden

Als junger Volontär und Gewerkschafter hat Ralf Hron in Ost-Berlin den Mauerfall und die Nachwendezeit erlebt. Im Interview spricht er über die Erfahrungen der Ostdeutschen und ihre Folgen bis heute.

Lässt sich eine Brücke schlagen vom Mauerfall vor 35 Jahren zur Situation heute?

Die Wende ist eine Erfolgsgeschichte, es ist viel gelungen. Aber es wurden viele Verletzungen, vor allem durch den Zusammenbruch der DDR-Wirtschaft, erzeugt. Die Freiheit zu erlangen, war vor allem für kritische DDR-Bürgerinnen und -Bürger das Wichtigste. Die allermeisten Menschen erwarteten aber hauptsächlich, dass sich die Lebensverhältnisse schnell verbessern. Dass Freiheit mit Sozialem untrennbar verbunden sein muss, habe auch ich erst in dieser Zeit gelernt. Natürlich ist der Lebensstandard gestiegen, es hat sich sehr viel verbessert – aber es wurden uns auch große und existenzielle Anpassungsleistungen abverlangt. Die Menschen haben nach der kurzen extrem heftigen unmittelbaren Zeit der politischen Wende dann eben keine Selbstwirksamkeit erfahren. Sie fühlten sich ausgeliefert. Viele waren verärgert über sich selbst, weil sie nicht erkannt haben, was auf sie zukommt.

Wofür habt ihr Gewerkschafter*innen damals gekämpft?

Für den DGB war damals klar, die Einheit muss sozial gestaltet werden. Zunächst aber ging es erst einmal überhaupt darum, eine einheitlich freie Gewerkschaftsbewegung zu schaffen. In den folgenden Jahren haben wir dafür gekämpft, die industriellen Kerne in Ostdeutschland zu erhalten. Der Gegner war ganz klar die Treuhänder. Wir haben Demonstrationen vor Betrieben organisiert. Wir haben einen großen Umbruch erlebt – heute nennen wir es Transformation. Und das hat Auswirkungen bis heute... Damals war das einfach ein Abbruch und es gibt keine Familie, die davon nicht geprägt wurde. Die Folge war Arbeitslosigkeit für viele. Besonders auch für Frauen bedeutete es eine jahrelange, ewige Arbeitslosigkeit. Sehr viele Menschen mussten ihre Regionen auf Suche nach Arbeit verlassen. Dazu kam der spätere Wegzug der Kinder in den Westen. Diese Erniedrigungserfahrungen der Familien wird völlig unterschätzt. Heute ist es schwer vorstellbar: Jeder Lebensbereich hat sich in kürzester Zeit dramatisch verändert. Die Entwertung der Lebensläufe von fast allen Menschen in Ostdeutschland – diese Jahre haben geprägt und die Folgen sind enorm.

Was hat das mit den Menschen gemacht?

Ende der 1990er Jahre hielt die neoliberale Denke Einzug in viele Köpfe – „Selbstaussbeutung ohne Ende“. Die Devise lautete: Arbeit annehmen um jeden Preis mit mitbestimmungsfreien Zonen und Niedriglöhnen. Diese Erfahrungen sind eine Hauptursache für die messbare Demokratieskepsis durch Enttäu-

schung. Das ist brandgefährlich und bereitet schleichend über Jahre den Boden für Populismus. Nicht unwichtig zur Bewertung: DDR-Sozialisierte haben in der Masse eine andere, höhere Erwartung an den Staat. Enttäuschte Erwartung führt zu Wut.

Hängen auch die Wahlergebnisse in den ostdeutschen Bundesländern damit zusammen?

Der Rechtsextremismus in Ostdeutschland ist über Jahrzehnte gewachsen, das dürfen wir nicht vergessen. Das Problem wurde von der Politik geleugnet und die Szene ist mit ihrer Ausländerfeindlichkeit immer größer geworden. In den Baseballschläger-Jahren in den 1990ern wurden die Strukturen aufgebaut, auf denen dann NSU, PEGIDA und heute die AfD gedeihen. Diese Enttabuisierung des Völkisch-Nationalen und Rassismus haben wir damals erlebt. Zur Wahrheit gehört aber auch: Viele rechtsextreme Aufbaukader kamen damals aus dem Westen.

Wie kann es jetzt weitergehen, um die Demokratie in Ostdeutschland zu stärken?

Ob wir es schaffen, die Demokratie-Skepsis zu überwinden, hängt stark davon ab, ob es gelingt, Mitbestimmung und Tarifbindung flächendeckend durchzusetzen. Leider sind das in vielen Teilen Ostdeutschlands immer noch Fremdwörter, weil die Arbeitgeber ihren Beschäftigten diese grundlegenden Rechte verweigern. Insgesamt muss über viele Beteiligungsformen eine wesentlich stärkere Selbstwirksamkeitserfahrung in der Gesellschaft ermöglicht werden. Die eindeutig stärker ausgeprägte Distanz gegenüber Parteien muss nachdenklich machen. Die Frage ist, wie Menschen selbst zu Gestalter*innen ihres Lebens werden können. Schließlich werden wir Ostdeutschen unsere Geschichte endlich selbst aufarbeiten müssen. Das betrifft die Zeit in der DDR und danach.



Ralf Hron, Jahrgang 1966, war 1989 Volontär bei der Gewerkschaftszeitung „Die Tribüne“. Mitte der 1980er Jahre kam er in Ost-Berlin mit verschiedenen Gruppen und Gesprächskreisen in Berührung, die der Bürgerbewegung nahestanden. Nach der Wende saß er am „Runden Tisch“ der Jugend. Dann musste er sich entscheiden: Journalist oder Gewerkschafter? 1990 fing er bei der IG Transport an. Seit 1991 ist Ralf hauptamtlich beim DGB-Sachsen beschäftigt. 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.



Urteile Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht

FEIERTAGSZUSCHLÄGE: AUF DEN BESCHÄFTIGUNGORT KOMMT ES AN

Für Beschäftigte, die unter den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen, richtet sich der Anspruch auf Feiertagszuschläge danach, ob am regelmäßigen Beschäftigungsort ein gesetzlicher Feiertag ist.

Der Fall: Der Arbeitnehmer, dessen regelmäßiger Beschäftigungsort in Nordrhein-Westfalen liegt, nahm auf Anordnung seines Arbeitgebers vom 1. bis 5. November an einer Fortbildungsveranstaltung in Hessen teil. Das auf den 1. November fallende Hochfest Allerheiligen ist zwar nach dem Feiertagsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen gesetzlicher Feiertag, nicht jedoch nach den für das Bundesland Hessen geltenden landesrechtlichen Bestimmungen. Der Arbeitgeber weigerte sich, für die am 1. November erbrachte Arbeitsleistung den Feiertagszuschlag zu zahlen. Die dagegen erhobene Klage hatte Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Dem Arbeitnehmer stehen die Feiertagszuschläge zu. Für den Zuschlagsanspruch ist nach den tariflichen Regelungen des TV-L der regelmäßige Beschäftigungsort maßgeblich. Dieser lag im Streitfall in Nordrhein-Westfalen.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 1. August 2024 - 6 AZR 38/24



Illustration: © iStock/PC-Vector

KLAPS AUF DEN PO BEGRÜNDET KÜNDIGUNG

Einem Arbeitnehmer, der einer Kollegin einen Klaps auf den Po gibt, sie an sich zieht und gegen ihren erkennbaren Willen festhält, kann deswegen außerordentlich gekündigt werden, auch wenn sich der Vorfall in der lockeren Atmosphäre einer Betriebsfeier ereignete.

Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 24. Juli 2024 - 3 Ca 387/24

KRANKENKASSE ZAHLT NICHT IMMER FOLGEKOSTEN STARKER GEWICHTSABNAHME

Reduziert ein Versicherter nach einer

Magenoperation drastisch sein Gewicht, so kann ein Anspruch auf Gewährung hautstraffender Operationen gegenüber der gesetzlichen Krankenversicherung bestehen. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich um eine notwendige Krankenbehandlung handelt.

Der Fall: Eine 47-jährige Versicherte mit starkem Übergewicht unterzog sich im Ausland einer Schlauchmagenoperation. Anschließend reduzierte die 158 cm große Frau ihr Gewicht von 118 kg auf 75 kg. Aufgrund der entstandenen Hautfalten und der Fettschürze beantragte sie schließlich die Kostenübernahme für Hautstraffungsoperationen in den Bereichen Ober-

schenkel, Oberarme, Brust sowie Bauchdecke. Die gesetzliche Krankenkasse lehnte dies ab. Die dagegen erhobene Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Die Versicherte hat keinen Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine operative Hautstraffung. Die Hautfalten hätten nur dann einen Krankheitswert im Sinne der Krankenversicherung, wenn dauerhaft therapieresistente Hautreizungserscheinungen wie Pilzbefall oder entzündliche Veränderungen vorlägen. Bei der Frau bestanden keine derartigen Hautveränderungen. Ebenso liegt keine schwerwiegende Entstellung vor, die eine Leistungspflicht der Krankenkasse begründen könnte. **Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 2. Mai 2024 - L 1 KR 247/22**

UV-SCHUTZ IN EIGENVERANTWORTUNG

Die gesetzliche Krankenversicherung muss keine UV-Schutzkleidung finanzieren, selbst wenn diese wegen einer Sonnenallergie nötig ist. UV-Schutzkleidung ist ein Gebrauchsgegenstand des täglichen Lebens und daher nicht von der gesetzlichen Krankenversicherung zu finanzieren. **Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 18. Juni 2024 - L 16 KR 14/22**

FREIER ÖPNV AUCH BEI HILFE ZUR PFLEGE

Schwerbehinderte Heimbewohner, deren Bedürftigkeit sich allein auf den Bezug von Leistungen der Hilfe zur Pflege beschränkt, haben Anspruch auf kostenfreier ÖPNV, wenn sie infolge ihrer Schwerbehinderung in ihrer Bewegungsfähigkeit im Straßenverkehr erheblich beeinträchtigt sind. **Bundessozialgericht, Urteil vom 19. September 2024 - B 9 SB 2/23 R**

IMPFUNG IM BETRIEB KANN ARBEITSUNFALL SEIN

Ein Krankenhauskoch kann unter Unfallversicherungsschutz stehen, wenn er an einer von der Krankenhausverwaltung angebotenen Impfung gegen Schweinegrippe teilnimmt. Auch eine planmäßig und freiwillig durchgeführte Impfung kann ein Unfallereignis sein, wenn sie zu einer Impfkomplication und einem Gesundheitserstschaden führt. Hinzukommen muss ein innerer Zusammenhang der konkreten Impfung mit der versicherten Tätigkeit. **Bundessozialgericht, Urteil vom 27. Juni 2024 - B 2 U 3/22 R**



Illustration: © iStock/Rudzhana Nagiev



Smart Union

UMFRAGE: DIE TRANSFORMATION ÜBERFORDERT BESCHÄFTIGTE

Die Arbeitswelt steckt mitten in einer umfassenden Transformation: Künstliche Intelligenz (KI) und mobiles Arbeiten revolutionieren den Arbeitsalltag. Automatisierungen, schnellere Prozesse sowie mehr Flexibilität bringen Arbeitnehmer*innen neben neuen Chancen auch vielfältige Herausforderungen. Eine Umfrage des Karriere-Netzwerkes LinkedIn zeigt, dass sich die Mehrheit der befragten Arbeitnehmer*innen in Deutschland (70 Prozent) vom schnellen Wandel in der Arbeitswelt überwältigt fühlt. Nahezu die Hälfte (45 Prozent) fürchtet sogar, beruflich den Anschluss zu verlieren. Vor allem die jüngeren Generationen machen sich darüber Sorgen. Fast die Hälfte der Gen Z (46 Prozent) und der Millennials (49 Prozent) befürchtet, aufgrund des schnellen Wandels beruflich zurückzufallen, jedoch teilen nur ein Drittel der 45- bis 54-Jährigen (34 Prozent) und knapp ein Viertel der über 55-Jährigen (23 Prozent) diese Sorge.

Eine Herausforderung ist die Integration von KI in den Arbeitsalltag. Die Daten belegen, dass knapp ein Drittel (30 Prozent) der Befragten KI zwar für die Arbeit nutzen möchte, sich aber im Umgang mit der neuen Technologie unsicher fühlt. Weiterbildung ist deshalb entscheidend. Doch auch hier gibt es viel Schatten. Aktuell geben 28 Prozent der Arbeitnehmer*innen in Deutschland an, keine Zeit für Weiterbildung zu haben. Um den Anforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden, wird kontinuierliches Lernen immer wichtiger – jeder Dritte (33 Prozent) weiß das.

Darüber hinaus hat knapp die Hälfte der Befragten (48 Prozent) erkannt, dass Berufserfahrung allein nicht ausreicht, um in der modernen Arbeitswelt voranzukommen. Doch welche Kompetenzen sind nötig, um diesen Wandel zu meistern? Das fragen sich 34 Prozent der Arbeitnehmer*innen und wünschen sich mehr Orientierung und Anleitung. „Nie war es so wichtig wie heute, auf dem neuesten Stand zu sein und die relevanten Tools zu kennen. Immer mehr Fachkräfte, auch solche ohne technischen Hintergrund, wollen ihre KI-Kompetenzen verbessern, lautet das Resümee der Studie.

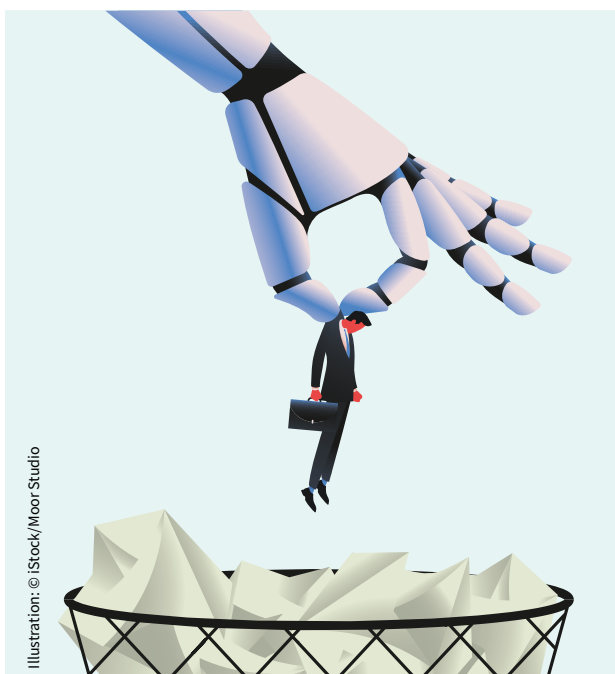


Illustration: © iStock/Moor Studio

KI IN DER ARBEITSWELT: CHANCEN UND SCHUTZ FÜR BESCHÄFTIGTE

In einem aktuellen Diskussionspapier beleuchtet der Deutsche Gewerkschaftsbund den möglichen Rahmen für den Einsatz von Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt.

Für den DGB steht fest: KI muss auch zum Vorteil der Beschäftigten in der Arbeitswelt eingesetzt werden. Der DGB möchte sicherstellen, dass KI Gute Arbeit stärkt und Gleichstellung fördert, doch er warnt vor möglichen Nachteilen: Arbeitsverdichtung, Überwachung und Entfremdung drohen, wenn KI falsch eingeführt wird. Die neue europäische KI-Verordnung

gibt den Mitgliedsstaaten mit einer Öffnungsklausel die Möglichkeit, eigenständig Regeln für selbstlernende Systeme in der Arbeitswelt zu konzipieren. Der DGB sieht hier eine Chance, um in Deutschland klare Vorgaben zu schaffen, um die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten zu stärken. Zahlreiche Projekte aus Wissenschaft und betrieblicher Praxis beschreiben bereits Wege, KI in Unternehmen verantwortungsvoll einzuführen.

Der DGB betont, dass alle betroffenen Gruppen von Beginn an in KI-Projekte einbezogen werden sollten. Betriebsräte, Geschäftsführung, IT und Personal sollten schon in der Planungsphase zusammentreffen und gemeinsame Ziele sowie mögliche Risiken abwägen. Nur eine recht-

zeitige Abstimmung schafft die Grundlage, um Vertrauen der Beschäftigten zu gewinnen. Der DGB fordert außerdem eine verpflichtende betriebliche Prüfung der möglichen Folgen von KI, um deren Einfluss auf Arbeitsabläufe und Belastungen im Blick zu behalten und negative Effekte zu vermeiden. Der Datenschutz der Beschäftigten spielt dabei eine zentrale Rolle, um eine faire Nutzung der Daten zu gewährleisten und Diskriminierung zu verhindern.

Besonders kritisch sieht der DGB die möglichen Risiken durch KI-basierte Überwachung der Beschäftigten. Er setzt sich dafür ein, dass Unternehmen transparent arbeiten und KI nicht zur Kontrolle der Arbeitnehmenden einsetzen. Für Betriebsräte ist eine aktive Beteiligung von großer Bedeutung, um beim Einsatz von KI eine faire Balance zu erreichen. Mit dem Diskussionspapier möchte der DGB einen breiten Dialog initiieren. Die PDF steht auf der Webseite zum Download:

www.dgb.de/service/weiterer-service/downloadcenter/

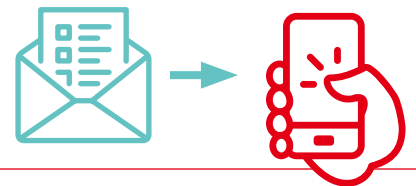


(v. l.): Astrid Ley (stellv. Leiterin der Gedenkstätte Sachsenhausen, Yasmin Fahimi (DBG-Vorsitzende), Pascual Navarro (spanischer Botschafter), Fernando Martínez (Staatssekretär für demokratische Erinnerung der spanischen Regierung) und Pepe Álvarez (UGT-Generalsekretär)

einblick newsletter als E-Mail

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

dgb.de/einblicknewsletter



KZ Sachsenhausen: Erinnerung an Francisco Largo Caballero

Er war spanischer Politiker und Gewerkschafter – und wurde von den Nazis im KZ inhaftiert. Mitte Oktober wurde in der Gedenkstätte Sachsenhausen ein Gedenkzeichen für Francisco Largo Caballero (1869–1946) enthüllt, der von 1943 bis 1945 dort inhaftiert war. Bei der Veranstaltung zur Enthüllung des Denkmals sagte die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi: „Der Gedenkstein ist mehr als nur ein Denkmal für Francisco Largo Caballero. Er erinnert uns daran, wie wichtig es ist, auch heute für die Rechte der Beschäftigten einzutreten und für Freiheit, Demokratie und soziale Gerechtigkeit zu kämpfen. Die Werte, für die er sein Leben einsetzte, sind universell und zeitlos.“

Caballero war einer von hunderten spanischen Republikanern, die in Sachsenhausen inhaftiert waren. Der ehemalige sozialistische Ministerpräsident und Minister der spanischen Republik floh nach der Niederlage im Spanischen Bürgerkrieg nach Frankreich, wo er im Februar 1943 durch die deutsche Besatzungsmacht verhaftet wurde. In Sachsenhausen war der 74-Jährige einer der ältesten Häftlinge, den viele der politischen Mithäftlinge aus ganz Europa erkannten und verehrten. Er erlebte die Befreiung des KZ im April 1945. Nach seiner Rückkehr ins Exil nach Paris verstarb er dort im März 1946. ▀

Betriebsräte gekündigt: Tesla überschreitet rote Linie

Der amerikanische Autobauer Tesla versucht offenbar in seinem Werk in Grünheide, engagierte IG Metall-Mitarbeiter loszuwerden. Anfang Oktober wurde einem IG Metall-Betriebsratsmitglied fristlos gekündigt. Die managementnahe Betriebsratsmehrheit billigte die Kündigung ihres Kollegen. Sie überstimmte die Liste „IG Metall – Tesla Workers GFBB“, die mit 16 Mitgliedern die größte Gruppe im 39-köpfigen Tesla-Betriebsrat stellt. „Die IG-Metallerinnen und -Metaller im Tesla-Betriebsrat und die gesamte IG Metall erklären sich solidarisch mit dem Kollegen und sichern ihm Unterstützung zu“, erklärte die IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen.

Seit der Neuwahl des Betriebsrats Ende Mai ist es bereits die zweite Kündigung gegen einen IG Metall-Mitarbeiter aus dem Betriebsrat. Diese Kündigung sei ein erneuter Versuch, Gewerkschafter*innen im Werk einzuschüchtern. „Wenn die Werkleitung glaubt, mit solchen Methoden die Gewerkschaftsbewegung bei Tesla aufzuhalten, dann irrt sie. Sie schadet damit nicht nur den unmittelbar Betroffenen, sondern der gesamten Belegschaft, dem Betriebsklima und am Ende auch dem Unternehmen.“, mahnte IG Metall-Bezirksleiter Dirk Schulze. ▀