einblick

Gewerkschaftlicher Info-Service | Nr. 09 | November 2026

Tarifflucht kostet Milliarden

Arbeitgeber und Teile der Koalition halten den Sozialstaat für zu teuer. Dabei entgehen den Sozialversicherungen jedes Jahr rund 41 Milliarden Euro, weil viele Arbeitgeber keinen Tarif zahlen. Der DGB fordert: die Tarifbindung stärken.

Die Regierung kennt derzeit vor allem eine Richtung: kürzen. Der Sozialstaat sei zu teuer, die Beiträge zu hoch. Die DGB-Tarifflucht-Bilanz zeigt, wo dem Staat das Geld verloren geht: bei den Arbeitgebern, die Tarifverträge umgehen. Nur noch knapp die Hälfte der Beschäftigten arbeitet mit Tarifvertrag. Der Rest verdient weniger als sie. Weniger Gehalt bedeutet aber auch weniger Einzahlungen in die Sozialversicherungen und weniger Steuereinnahmen. So entgehen den Sozialversicherungen jedes Jahr etwa 41 Milliarden Euro. Bund, Ländern und Kommunen fehlen 24 Milliarden Euro Einkommensteuer. Grundlage der Bilanz sind Berechnung des DGB mithilfe einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts.

Wer ohne Tarifvertrag arbeitet, hatte 2025 im Schnitt 2.891 Euro netto weniger im Jahr als Beschäftigte mit Tarifvertrag. Zusammen fehlten den Beschäftigten 58 Milliarden Euro. Davon ließen sich insgesamt fast 37.500.000 Urlaube auf Mallorca bezahlen. Das sind rund zwei Urlaube pro Person und Jahr. Die entgangene Einkommensteuer würde für den Bau von etwa 2500 Grundschulen reichen.

Tariftreue mit Ausnahmen

Seit Mai dieses Jahres gilt das Bundestariftreuegesetz. Bundesaufträge sollen nur noch an Firmen gehen, die nach Tarifvertrag zahlen. Gleichzeitig schwächt die Regierung Tarifverträge dort, wo sie dringend gebraucht werden. Zum Beispiel in Krankenhäusern.

Das GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz sieht vor: Steigen die Tariflöhne stärker als ein gesetzlicher Richtwert, bezahlen die Krankenkassen ab 2027 nur noch die Hälfte dieses Anstiegs. Den Rest müssen die Kliniken selbst tragen. Wo Geld fehlt, sparen sie dann am Personal. Auch dagegen gingen am 26. September 175.000 Menschen in 15 Städten bundesweit auf die Straße.



Foto: © Simone M. Neumann

„Tarifverträge sind nicht nur ein Instrument für faire Löhne, sondern auch eine gesamtgesellschaftliche Investition in Stabilität und soziale Sicherheit. Tarifflucht betrifft uns alle: Tarifverträge garantieren nicht nur höhere Löhne, kürzere Arbeitszeiten und mehr Urlaub, sondern ermöglichen Beschäftigten auch, ihre Arbeitsbedingungen aktiv mitzugestalten“, so Stefan Körzell, stellvertretender DGB-Vorsitzende.

Weder Beschäftigte noch die Gewerkschaften verschließen sich vor Reformen. Sie wollen aber, dass die Politik prüft, was sinnvoll und gerecht ist. Denn wer über Kürzungen spricht, muss auch über die Milliarden reden, die durch Tarifflucht fehlen.

DER DGB FORDERT:

- Tarifverträge leichter für ganze Branchen allgemeinverbindlich erklären, damit der Tarif auch in deinem Betrieb gilt
- Ein digitales Zugangsrecht, damit deine Gewerkschaft dich auch online im Betrieb erreicht
- Öffentliches Fördergeld nur für Betriebe mit Tarifvertrag
- Tariflöhne in Kliniken voll refinanzieren



Werde Mitglied in deiner Gewerkschaft:
dgb.de/mitmachen/mitglied-werden

Lies hier, was mehr Tarifverträge bringen:
dgb.de/gute-arbeit/tarifbindung

Das haben wir uns verdient!

Weihnachtsgeld ist kein Geschenk – sondern wurde erkämpft

Wer gemeinsam für bessere Arbeitsbedingung kämpft, kann mehr erreichen – auch auf dem Konto zur Weihnachtszeit. Ein gesetzlicher Anspruch auf Weihnachtsgeld existiert nicht. Wer eine Sonderzahlung am Ende des Jahres erhält, verdankt das meist einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer besonderen Regelung im Arbeitsvertrag.

Durch Tarifverträge haben Gewerkschaften erreicht, dass das Weihnachtsgeld für viele Beschäftigte zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Zwischen 250 bis mehr als 4.200 Euro erhalten Beschäftigte am Ende des Jahres. Die Höhe der Summe hängt davon ab, ob es einen Tarifvertrag gibt, in welcher Branche und in welchem Bundesland sie tätig sind.

Rund 51 Prozent der Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld. Dabei sind Arbeitnehmer*innen in Betrieben mit Tarifvertrag gleich doppelt im Vorteil. Sie erhalten nicht nur öfter und eine höhere Sonderzahlung, sondern sind auch vor willkürlicher Kürzung geschützt. Denn ein tariflich vereinbartes Weihnachtsgeld darf ein Arbeitgeber nicht einfach streichen oder reduzieren.

Laut einer Auswertung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung von 2025 erhalten 77 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag Weihnachtsgeld, ohne Tarifvertrag sind es mit 41 Prozent deutlich weniger. Auch gibt es große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Im Westen erhalten 53 Prozent, in Osten nur 41 Prozent der Beschäftigten diese Sonderzahlung.



Dies ist auch eine Folge der unterschiedlich hohen Tarifbindung in Ost und West. Da Frauen häufiger in Branchen ohne Tarifvertrag tätig sind, bekommen sie mit 48 Prozent auch seltener das Jahresentgelt als Männer mit 54 Prozent.

Mit einem unbefristeten Vertrag profitieren 52 Prozent der Beschäftigten von der Zahlung – bei den befristet Beschäftigten sind es nur 48 Prozent. Und auch bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten gibt es Unterschiede: 53 Prozent der Vollzeitbeschäftigten erhalten Weihnachtsgeld. Bei Teilzeitbeschäftigten sind es nur 46 Prozent.

Eine starke Arbeitnehmervertretung ist der Grundstein für eine faire und soziale Arbeitswelt. Wer also Mitglied einer Gewerkschaft ist, sichert sich nicht nur dieses Geld am Ende des Jahres, sondern auch den Zugang zu einem Tarifvertrag, der Löhne, Sonderzahlungen und Arbeitsbedingungen fair regelt. Denn Weihnachtsgeld bringt nicht der Weihnachtsmann, sondern es ist eine Leistung, die über Jahrzehnte gemeinsam erkämpft wurde.

Informiere dich hier über das Weihnachtsgeld:
dgb.de/service/ratgeber/weihnachtsgeld

DGB-Rentenkommission legt Endbericht vor:

Sieben Empfehlungen für eine gute und verlässliche Rente für alle Generationen



Illustration: © iStock/Nadezhda Buravleva + 313

Die DGB-Rentenkommission hat am 28. Oktober 2026 ihren Endbericht mit sieben Empfehlungen vorgelegt. Ihr Ziel: eine Alterssicherung, die den Lebensstandard gewährleistet, Lebensleistung anerkennt und solidarisch finanziert ist.

Das Rentenniveau soll zunächst auf 50 Prozent und später auf 53 Prozent vor Steuern steigen. Eine verpflichtende, arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente auf tariflicher Basis soll die gesetzliche Rente ergänzen. Dafür müssten Arbeitgeber jährlich 2 Prozent des Bruttolohns einzahlen. Zusammen sollen beide Säulen nach 45 Beitragsjahren 70 bis 90 Prozent des Nettolohns sichern. Das Rentenalter dürfe nicht steigen, die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren müsse bleiben. Zudem soll Reha vor der Rente gestärkt und Beschäftigten Wege aus der Erwerbsminderungsrente eröffnet werden.

Finanzieren sollen das leicht höhere Beiträge und ein Demografiezuschuss des Bundes aus Steuern auf hohe Einkommen, große Vermögen und Kapitalerträge. Sozialkürzungen oder höhere Verbrauchssteuern lehnt die Kommission dafür ab. Zudem soll sich die Rentenversicherung schrittweise zu einer Erwerbstätigenversicherung entwickeln, also zu einer Versicherung für alle Erwerbstätigen. Den Anfang sollen Selbstständige und Abgeordnete machen.

Der DGB hatte die Kommission im Januar 2026 eingesetzt. In vier Themenlaboren erarbeiteten Wissenschaftler*innen sowie Fachleute aus Gewerkschaften und Sozialverbänden Empfehlungen für eine gute Rente. Bis 2031 hat die Politik das Rentenniveau stabilisiert. Wie es danach weitergeht, müssen Bundesregierung und Bundestag jetzt entscheiden. Die Kommission fordert, dass sie noch 2026 einen tragfähigen und für alle Generationen gerechten Reformvorschlag beschließen.

„Wir zeigen, dass Generationengerechtigkeit mehr umfasst als einen niedrigen Beitragssatz. Damit leistet die DGB-Kommission einen eigenständigen Vorschlag, mit dem alle – insbesondere auch die Jüngeren – neues Vertrauen fassen können, dass sie im Alter gut abgesichert sind“, so die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi.

Alle Empfehlungen kannst du hier lesen:

rentenkommission.de



Die Miete steigt, das Wohngeld sinkt



Foto: © iStock/Catalin Plesa

Die Bundesregierung will beim Wohngeld ab 2028 jedes Jahr rund zwei Milliarden Euro einsparen. Das entspricht 40 Prozent der heutigen Ausgaben. Fast jeder dritte Wohngeld-Haushalt verliert seinen Anspruch ganz.

Wohngeld ist ein Zuschuss vom Staat zur Miete. Menschen, die arbeiten oder Rente beziehen, aber zu wenig Geld haben, um ihre Miete allein zu stemmen, bekommen es. Bund und Länder zahlten dafür 2025 knapp fünf Milliarden Euro. Ab 2028 will die Regierung davon jedes Jahr rund zwei Milliarden Euro pro Jahr einsparen. Das Gesetz soll ab dem 1. Januar 2027 gelten. Der DGB hat analysiert, was das für die Menschen bedeutet. Dafür haben wir die Zahlen des Statistischen Bundesamts ausgewertet.

Drei Kürzungen auf einmal

Die Regierung will das Wohngeld an drei Stellen kürzen:
Mieten steigen, das Wohngeld nicht. Bisher passt der Staat das Wohngeld laut Gesetz alle zwei Jahre an die gestiegenen Mieten und Preise an, zuletzt im Januar 2025. Die nächste Anpassung im Januar 2027 soll ausfallen. Mieten und Preise steigen aber weiter.
Die Heizkostenpauschale wird gekürzt. Bei der Berechnung des Wohngeldes rechnen die kommunalen Wohngeldstellen bisher einen festen Betrag für Heizkosten zur Miete hinzu. Für eine Person sind das 96 Euro im Monat, für fünf Personen 196 Euro. Künftig sollen es nur noch 48 bis 98 Euro sein.
Einkommen zählt stärker. Je höher das Einkommen, desto weniger Wohngeld. Die Regierung will die Formel so ändern, dass das Einkommen deutlich stärker angerechnet wird. Der entscheidende Wert dafür steigt um 58 Prozent. Jeder Euro Einkommen senkt das Wohngeld dann deutlich stärker als heute. Das betrifft alle Haushalte, die Wohngeld beziehen.

Wen es trifft

Ende 2025 bezogen 1,3 Millionen Haushalte Wohngeld. Sie alle bekämen künftig weniger, als ihnen nach geltendem Recht zusteht. Rund 400.000 Haushalte verlieren ihren Anspruch sogar ganz. Das ist fast jeder dritte. Wer Wohngeld bekommt, hat wenig Geld. Im Schnitt haben Wohngeld-Haushalte laut Wohngeldstatistik ein Einkommen von nur 1.404 Euro im Monat – pro Haushalt. Die Kürzung trifft vor allem drei Gruppen:

- **Rentner*innen:** Rund die Hälfte der Wohngeld-Haushalte sind Haushalte von Rentner*innen.
- **Beschäftigte:** In knapp vier von zehn Wohngeld-Haushalten arbeitet die Person, die das meiste Geld verdient. Die Kürzung trifft also auch viele, die arbeiten gehen und trotzdem nicht genug für die Miete verdienen.
- **Familien:** Ebenfalls in knapp vier von zehn Haushalten leben Kinder und junge Erwachsene unter 25 Jahren, insgesamt 1,1 Millionen Personen. Rund 130.000 dieser Haushalte sind Haushalte von Alleinerziehenden.

Familien droht noch ein zweiter Verlust: der Kinderzuschlag. Den bekommen Eltern mit wenig Geld zusätzlich zum Kindergeld, bis zu 297 Euro pro Kind und Monat. Er setzt aber voraus, dass Einkommen, Kinderzuschlag und Wohngeld zusammen über dem Niveau der Grundsicherung liegen. Fällt das Wohngeld weg oder sinkt es, kann auch der Kinderzuschlag wegfallen.



Foto: © Joanna Kosowska

„Anstatt dafür zu sorgen, dass das Leben bezahlbar bleibt, will die Regierung nun ausgerechnet bei denen kürzen, die am dringendsten finanzielle Unterstützung brauchen. Wer weniger für Wohngeld ausgeben will, muss für niedrigere Mieten sorgen: Das geht nur durch einen Mietenstopp und den massiven Ausbau von sozialem, kommunalem und mietpreisgebundenem Wohnraum“, kritisiert Anja Piel, DGB-Vorstandsmitglied.

DER DGB FORDERT:

- Kürzung beim Wohngeld stoppen
- Mieten sechs Jahre lang einfrieren, wo Wohnungen knapp sind
- Massiv in sozialen, kommunalen und gemeinnützigen Wohnungsbau investieren
- Große Vermögen und sehr hohe Einkommen gerecht an den Kosten für den Sozialstaat beteiligen

Mehr zum Thema Wohngeld:
dgb.de/service/ratgeber/wohngeld

DGB-Wohngipfel
Wenn Mieten zum Luxus wird

Die Miete ist für Millionen Menschen mehr als nur ein monatlicher Kostenpunkt. Sie ist finanzielle Belastung, schränkt Lebensqualität ein und bringt schlaflose Nächte. Die meisten Menschen wohnen zur Miete. Was tun, wenn das Zuhause unbezahlbar wird?

Bezahlbarer Wohnraum ist knapp – gerade in Ballungsräumen. Dabei ist leistbarer Wohnraum eine zentrale gesellschaftspolitische Frage. Viele sorgen sich, wie lange sie ihre Wohnkosten noch stemmen können. Immer mehr Beschäftigte müssen mangels günstiger Wohnungen pendeln, während steigende Mieten Lohnerhöhungen aufzehren.

Deutschland ist das Land der Mieter*innen: Nirgendwo in der EU ist der Anteil der Menschen, die zur Miete wohnen, höher. 52,8 Prozent aller Haushalte wohnen zur Miete – zugleich gehören sie überdurchschnittlich häufig zu den einkommensschwächeren Teilen der Bevölkerung. Fast die Hälfte der Mieterhaushalte zählen zum untersten Einkommensdrittel, wohingegen Besserverdienende eher Wohneigentum besitzen. Seit Jahren steigen Wohnkosten schneller als Einkommen und verschärfen dadurch die soziale Ungleichheit. 29 Prozent der Mieter*innen sorgen sich, dass sie ihre Miete künftig nicht mehr zahlen können. Jede*r Zweite befürchtet, im Bedarfsfall keine bezahlbare Ersatzwohnung zu finden.

Immer teurere Mieten sind nicht nur ein soziales Problem. Sie bremsen die wirtschaftliche Erholung und verschärfen Fachkräfteengpässe. Jede*r Achte*r Mieter*in hat schon einmal eine Arbeitsstelle aufgrund zu hoher Wohnkosten am Arbeitsort nicht angenommen oder weiterverfolgt. Das zeigt eine neue Umfrage von forsa unter Mieter*innen in den deutschen Großstädten, die der DGB zusammen mit dem Deutschen Mieterbund anlässlich des Wohngipfels veröffentlichte. 59 Prozent glauben sogar, dass Unternehmen in ihrer Stadt wegen hoher Wohnkosten künftig schwerer Arbeitskräfte finden.

Der DGB fordert, dass die Regierung die Menschen endlich besser schützen muss. Auch die Ergebnisse zeigen: 89 Prozent – über Parteigrenzen hinweg – halten härtere Strafen gegen Mietwucher für ein wirksames Instrument gegen steigende Mieten. 75 Prozent erwarten eine regulierende Wirkung von einer schärferen Mietpreisbremse. 67 Prozent befürworten Mieterhöhungen gesetzlich zu begrenzen. Einen zeitlich befristeten Mietendeckel bzw. Mietenstopp bewerten 65 Prozent als effektiv. Bezahlbarer Wohnraum ist essenziell für die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Denn durch zu hohe Mieten verschärft sich der Arbeitskraftmangel, kommt es zu längeren Pendelzeiten – das schwächt auch die Wirtschaft. Zusätzlich befeuert es die wachsende Vermögens- und Einkommensungleichheit.

Mehr Tempo bei Mietrechtsreformen

Was die Umfrage zeigt: Wer stärkeren Mieterschutz als „Investitionshemmnis“ abtut, ignoriert die Interessen der Bevölkerung. Diese Ergebnisse sind eindeutig: Die Regierung muss endlich handeln, statt untätig zu bleiben. Sie muss die Verschärfung des Mietwucherparagraphen vorantreiben und eine wirksame Bußgeldbewährung für Verstöße gegen die Mietpreisbremse einführen. Zudem braucht es einen befristeten Mietenstopp, um Mieter*innen effizienter zu schützen. Bund, Länder und Kommunen sind gefordert und müssen mehr bezahlbaren Wohnraum schaffen. Neubau und Mieterschutz gegeneinander auszuspielen ist falsch. Denn die Beschäftigten brauchen beides: bezahlbare Wohnungen und einen wirksamen Schutz vor steigenden Mieten. Diese Wohnungskrise ist vielseitig: vom fehlenden Wohnraum, über höhere Miet-, Energie- und Baukosten, bis hin zum Schutz von Mieter*innen und ihren finanziellen Ängsten. Deshalb müssen endlich Lösungen her.

DER DGB FORDERT:

- Mietenanstieg stoppen – Mietrecht wirksam nachschärfen
- Mieter*innen besser schützen
- Bestand an Sozialwohnungen verdoppeln und mehr in bezahlbaren Neubau investieren
- Wohnkosten für überforderte Haushalte senken – Wohngeldkürzungen zurücknehmen

Mehr zum Thema Wohnen:
dgb.de/politik/wirtschaft-und-transformation/wohnungspolitik/

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** Lisa Irrgang, Rea Ost **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma **Layout** 313.de **Druck** und Vertrieb DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** www.dgb.de/einblicknewsletter **Nachdruck** frei für DGB und Mitgliedsgewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Redaktion. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Redaktion und Autor*innen.

Urteile
Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht

ANTRAG AUF ELTERNZEIT IST BINDEND

Es hat keinen Einfluss auf den Beginn einer zuvor verlangten Elternzeit, wenn ein Arbeitnehmer aus dem gemeinsamen Haushalt auszieht.

Der Fall: Der Arbeitnehmer beantragte Elternzeit für die Zeit vom 23. Mai 2024 bis zum 23. Mai 2025. Vor deren Beginn trennte er sich von der Kindesmutter und zog aus dem gemeinsamen Haushalt aus; das Kind blieb bei der Mutter. Danach forderte er den Arbeitgeber auf, ihn mangels Beginns der Elternzeit über den 22. Mai 2024 hinaus zu beschäftigen, da die rechtlichen Voraussetzungen für die Elternzeit – das Zusammenleben in einem Haushalt – nicht länger vorlägen. Auf die Ablehnung beantragte er beim Arbeitsgericht die Feststellung, dass die Elternzeit infolge seines Auszugs aus dem gemeinsamen Haushalt nicht begonnen hatte. Ohne Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Der Arbeitnehmer befand sich in Elternzeit. Er ist an sein Verlangen auf Elternzeit grundsätzlich gebunden. Dies schützt den Arbeitgeber, der Vorkehrungen für die Zeit der Arbeitsfreistellung getroffen hat. Der nachträgliche Wegfall von Voraussetzungen für das Recht auf Elternzeit hat keinen Einfluss auf die Elternzeit. Eine Ausnahme ist im Gesetz allein für den Fall geregelt, dass das zu betreuende Kind stirbt. Die Elternzeit kann vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die Vorschrift sieht zudem vor, dass der Arbeitgeber seine Zustimmung zur vorzeitigen Beendigung bei Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen kann. Das war hier nicht der Fall. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 6. Oktober 2026 – 9 AZR 11/26

MINDESTLOHNEMPFÄNGER – GLEICHBEHANDLUNG

Der Ausschluss von Arbeitnehmern, deren Arbeitseinkommen sich durch Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns erhöht hat, von einer zusätzlichen, freiwillig gewährten Leistung des Arbeitgebers ist sachlich nicht gerechtfertigt und verstößt gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. September 2026 – 10 AZR 62/26

KEIN ENTZUG DER EGK

Befindet sich ein Versicherter mit mehr als zwei Monatsbeiträgen in Zahlungsverzug, kann die Krankenkasse das Ruhen der Leistungsansprüche aussprechen. Die Krankenkasse darf aber nicht die Ausstellung und Aushändigung einer neuen elektronischen Gesundheitskarte eGK verweigern. Bayerisches Landessozialgericht, Urteil vom 19. Mai 2026 – L 5 KR 96/23

URLAUBSANSPRUCH ABGELEHNT – DAS GEHT NICHT OHNE GRUND



Illustration: © iStock/Elena Istomina

Arbeitgeber müssen Urlaubswünsche der Beschäftigten berücksichtigen. Bei Kollisionen mit den Urlaubsplänen im Kollegenkreis muss abgewogen werden.

Der Fall: Ein Maurer möchte im Mai Urlaub machen. Wegen seiner beiden schulpflichtigen Kinder will er den Urlaub in den Schulferien nehmen. Im November des Vorjahres stimmte er sich in seiner Kolonne ab und stellte den Antrag beim Arbeitgeber. Der lehnte den Urlaub aber im Januar ab, weil er mit einer Urlaubsrichtlinie des Unternehmens nicht vereinbar sei. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Arbeitsgericht: Dem Arbeitnehmer steht der Urlaub wie beantragt zu. Die Urlaubsrichtlinie, auf die sich der Arbeitgeber zunächst berufen hatte, gab es nicht. Besondere betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Beschäftigter sind nicht erkennbar. Der Urlaub hat nämlich schon spätestens im Januar bewilligt werden müssen, weil er in der Kolonne abgestimmt war und es zu dem Zeitpunkt auch keine Überschneidungen mit anderen Urlaubsanträgen gab. Im Prozess berief sich der Arbeitgeber darauf, es könne immer nur eine Person einer Kolonne Urlaub nehmen. Im Februar hatte er einem anderen Kollegen für den Zeitraum Urlaub bewilligt. Der Kollege war aber auch erst ab Februar neu in der Kolonne eingesetzt worden. Somit hatte der Arbeitgeber die entgegenstehenden Gründe selbst geschaffen. Arbeitsgericht Neumünster, Urteil vom 9. April 2026 – 9 Ca 342 b/26

TRANSPORT MIT DEM HUBSCHRAUBER

Eine Krankenkasse muss einem Versicherten nicht die Kosten eines Hubschrauberfluges erstatten, die im Urlaub in Österreich aufgrund eines Transports zwischen Unfallort und Krankenhaus entstanden sind. Laut Vorschriften der Europäischen Union besteht ein solcher Anspruch, wenn und soweit das Recht des Aufenthaltsstaates, hier Österreich, einen Anspruch auf entsprechende Leistungen vorsieht. Nach österreichischem Recht werden Bergungskosten und die Kosten der Beförderung ins Tal bei Unfällen in Ausübung von Sport und Touristik nicht ersetzt. Allenfalls bei lebensbedrohlichen Verletzungen besteht ein Anspruch auf eine (geringe) Pauschale. Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 25. Juni 2026 – L 8 KR 213/23v

Mehr Urteile gibt es hier:
dgb.de/service/weiterer-service/urteile

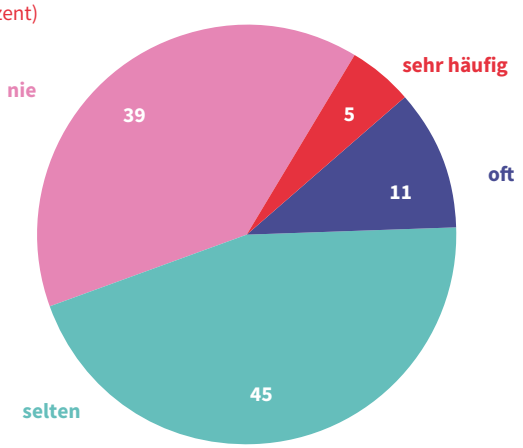
Flexiblere Arbeitszeiten – ein Vorteil für alle?

Neue Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit belegt das Gegenteil

Arbeitgeberverbände und Union fordern längere Arbeitstage und kürzere Ruhezeiten. Die Begründung: Flexiblere Arbeitszeiten seien im Interesse der Unternehmen und Beschäftigten. Wie die neue Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit zeigt, hat eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten auch häufig negative Folgen für die Betroffenen.

Das Arbeitszeitgesetz regelt die maximale Arbeitszeit und verpflichtende Ruhezeiten von Arbeitnehmer*innen. Doch in der Realität sieht es leider oft anders aus: Viele leisten unbezahlte Überstunden oder sind sogar in der Freizeit für ihre Arbeitgeber erreichbar. Nach Zeit zum Energieauftanken klingt das nicht. Dabei ist die Gestaltung der Arbeitszeit direkt mit der Erholung der Beschäftigten verbunden. Doch wie planbar sind Arbeitszeiten von Arbeitnehmer*innen wirklich? Ein Blick auf die Ergebnisse zeigt es deutlich: Bei 61 Prozent der Befragten kommt es aufgrund betrieblicher Erfordernisse zu Änderungen ihrer Arbeitszeiten.

Wie häufig kommt es aufgrund betrieblicher Erfordernisse zu Änderungen Ihrer Arbeitszeiten?
(in Prozent)



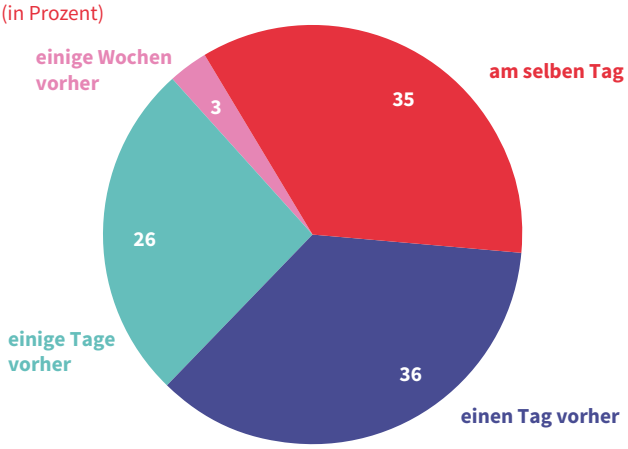
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2026

Besonders stark eingeschränkt ist die Zeitsouveränität bei den Beschäftigten, deren Arbeitszeit sehr häufig oder oft geändert wird. Die Fremdbestimmung wird hier noch dadurch verstärkt, dass die Änderungen meist kurzfristig erfolgen: 71 Prozent erfahren am Vortag oder erst am selben Tag davon.

Kurzfristige Änderungen bedeuten weniger Planbarkeit und mehr Belastung.

Plötzliche Dienstplanänderungen gehen auf Kosten von Gesundheit, Erholung und Privatleben. Denn wenn der Arbeitsalltag immer wieder den betrieblichen Anforderungen angepasst werden muss, bleibt für Beschäftigte oft wenig Raum, das eigene Leben verlässlich zu planen. Die Folgen von kurzfristigen Arbeitszeitänderungen sind gravierend: 42 Prozent fällt es schwer, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Auch die Erholung bleibt auf der Strecke: 54 Prozent der Befragten können nach der Arbeit nur schwer abschalten, die Hälfte fühlt sich häufig leer und ausgebrannt. Beschäftigte mit kurzfristigen Arbeitszeitänderungen bewerten ihre Belastungs- und Vereinbarkeitssituation deutlich schlechter als Beschäftigte mit verlässlichen Arbeitszeiten.

Wie lange im Voraus werden Sie in der Regel über Änderungen Ihrer Arbeitszeit informiert?
(in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2026

Flexibilität ja – aber nicht auf Kosten von Planbarkeit, Gesundheit und Selbstbestimmung.

Die Auswertung zeigt eindeutig: Die Risiken flexibler Arbeitszeiten werden oft unterschätzt. Das geht zulasten der Beschäftigten.

Wir brauchen mehr Schutz und keinen Abbau des Schutzes durch eine Abschaffung des 8-Stunden-Tags. Das Arbeitszeitgesetz muss bleiben, um zu schützen. Denn wenn es fällt, bestimmen Firmenchefs allein über das Ende der Arbeitszeit.

Erfahre mehr über den DGB-Index Gute Arbeit:
index-gute-arbeit.dgb.de

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

Buchtipp: Antifaschistische Wirtschaftspolitik

Warum kommt vom wachsenden Wohlstand bei vielen Beschäftigten so wenig an? Und was hat das mit dem Erstarken der extremen Rechten zu tun? Die Ökonomin Isabella Weber gibt in ihrem neuen Buch „Antifaschistische Wirtschaftspolitik“ eine klare Antwort: Wer die Demokratie verteidigen will, muss für gute Löhne, starke Gewerkschaften und sichere Arbeit sorgen. Hier ein gekürzter Auszug aus Kapitel 10 des Buches.

„In den Jahrzehnten des Neoliberalismus ist die Produktivität drei Mal so stark gewachsen wie das Medianeinkommen der Beschäftigten. Mit anderen Worten: Die Wertschöpfung pro Arbeitsstunde nahm stetig zu, aber immer weniger davon kam bei den Beschäftigten an. […]. Es ist dringend geboten, stabile Beschäftigungsverhältnisse und gute Löhne zu sichern, oder wie mein Kollege Arin Dube es ausdrückt: Wir brauchen einen »Lohnstandard«. Die Stärkung von Gewerkschaften und der Selbstorganisation von Arbeitnehmern, von Arbeitnehmerrechten und arbeitsrechtlichen Standards, die Begrenzung der Arbeitszeit sowie die Garantie eines angemessenen Mindestlohns sind offensichtliche Bestandteile einer antifaschistischen Wirtschaftspolitik. […] Wenn Beschäftigung, Löhne und die Preise der essenziellen Güter auf einem angemessenen Niveau stabil bleiben, verringert das die wirtschaftliche Unsicherheit erheblich. Doch es geht hier um mehr als nur um die Reduzierung wirtschaftlicher Unsicherheit. Es geht darum, Gegenkräfte aufzubauen, die Demokratie zu verteidigen und den Staat zurückzuerobern. Viele Wirtschaftswissenschaftler sind der Ansicht, der Krise der Lebenshaltungskosten ließe sich am besten damit beikommen, dass man den Menschen mehr Geld in die Hand gibt, damit sie die gestiegenen Kosten ausgleichen können. […] Aus Sicht der Beschäftigten ist es jedoch nicht dasselbe, ob sie Geld erhalten oder sich ihren Lebensunterhalt verdienen können. […] Aus Sicht der Mainstream-Ökonomen ist Arbeit lediglich eine Lästigkeit. Aber für die meisten Menschen stellt sie zugleich eine Quelle der Würde dar.“

Isabella M. Weber ist Professorin für Volkswirtschaftslehre an der University of Massachusetts Amherst und Mitherausgeberin des Wirtschaftsmagazins Surplus. International bekannt wurde sie mit ihren Analysen zur Inflation.

Isabella M. Weber: Antifaschistische Wirtschaftspolitik. Suhrkamp 2026. 399 Seiten. 26 Euro

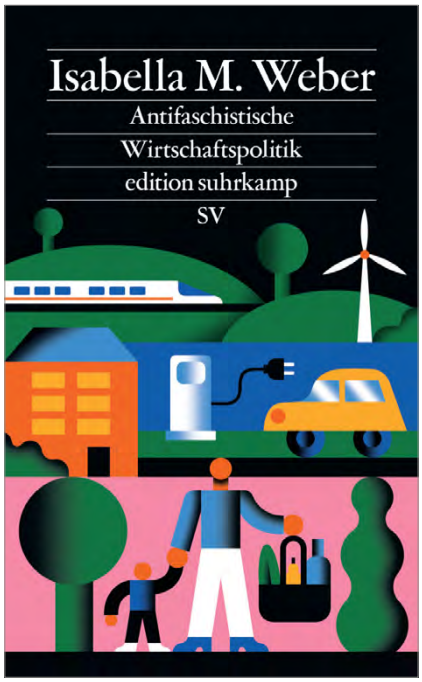


Abbildung: © edition Suhrkamp/Suhrkamp Verlag