



Das erste Halbjahr war von einem fundamentalen Wandel unserer Weltordnung geprägt, und auch in der normalerweise ruhigen Sommerzeit durften wir zahlreiche Wendungen und Überraschungen erleben. Im Ukrainekrieg ist man ja schon gewohnt, dass der US-Präsident Donald Trump Russland mit Fristsetzungen und Drohungen überzieht, diese aber dann verstreichen lässt und stattdessen Putins angeblichen Willen zur Beendigung des Krieges lobt. Dass aber ein Gipfel beider Präsidenten stattfand, bei dem der Kriegsverbrecher Putin mit allen staatsmännischen Ehren empfangen wurde – das war doch noch eine Steigerung in der Überraschungsskala des US-Präsidenten.

Im Kontrast zu diesem Wandel im amerikanisch-russischen Verhältnis steht die Behandlung der (noch?) westlichen Verbündeten. Die Beilegung des Zollstreits mit der EU ist kein starker Deal auf Augenhöhe, sondern eine Zurechtweisung, ja Demütigung. Den immer noch massiven Zöllen auf alle EU-Einfuhren in die USA steht eine Zollfreiheit vieler US-Güter in die EU entgegen. Das Thema Digitalsteuer wurde von der EU einkassiert. Der Besuch des ukrainischen Präsidenten Selenskyj, begleitet von Kanzler Merz, weiteren EU-Regierungschefs und der EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen, nur wenige Tage nach dem Trump/Putin-Gipfel, war eher eine Inszenierung in der Trumpschen Seifenoperpolitik als eine Abstimmung unter Verbündeten zur weiteren Vorgehensweise in Bezug auf Russland. Es passt ins Bild dieses neuen Politikstils, dass der US-Präsident mitten im Gespräch seine Staatsgäste vor die Tür bat, um mit Putin zu telefonieren.

Die Veränderungen gehen in atemberaubender Geschwindigkeit vonstatten. Das westliche Wertebündnis mit den USA besteht nicht mehr. Wir sind in einer Welt angekommen, in der das Recht

des Stärkeren immer mehr zur Geltung kommt und in der die EU Gefahr läuft, wirtschaftlich und politisch unter die Räder zu kommen. „Diese EU ist am Ende.“ – So drastisch wie es der Journalist Christoph B. Schiltz in einem Beitrag der Welt titulierte hat, sehe ich es zwar nicht. Aber es ist schon bedenklich, dass die EU-Mitgliedsstaaten immer weniger gemeinsame entschlossene Positionen finden und



lieber ihre nationalen Egoismen pflegen als europäisch zu handeln. Nur eine EU, die mit einer Sprache spricht und ihr großes wirtschaftliches Gewicht im Spiel der Mächte einbringt, kann sich in der sich abzeichnenden Weltordnung der multipolaren Blöcke gegenüber China, USA und Russland behaupten.

Diese Erkenntnis scheint aber immer weniger Anhänger in den Regierungen und bei den Menschen zu finden.

In Deutschland hat die neue Bundesregierung durchaus richtige Akzente gesetzt. Das Sondervermögen für Infrastruktur und die Befreiung der Verteidigungsausgaben von der Schuldenbremse sind die richtigen Signale. Ja, man kann die immense Steigerung der Schuldenlast kritisieren. Aber wer wie ich als Bahnpendler oft die Bahn nutzt, und wer als Autofahrer den maroden Zustand vieler Straßen und Autobahnen erlebt, sieht täglich mit eigenen Augen den dringenden Handlungsbedarf. Funktionierende Bahnen und sanierte Straßen sind kein Selbstzweck, sondern unbedingte Voraussetzung dafür, dass Menschen zu ihrer Arbeit kommen und Güter transportiert werden können. Wer das Sondervermögen Infrastruktur als Schuldentreiberei kritisiert, muss sich bewusst sein, dass er damit auch einer Vergrößerung der strukturellen wirtschaftlichen Probleme Deutschlands das Wort redet.

Und wer die hohen Verteidigungsausgaben kritisiert, muss bedenken, dass die Bundeswehr in ihrem heutigen Zustand nicht verteidigungsfähig ist. Um die europäische Verteidigung ist es überhaupt nicht gut bestellt, und für Putin ist die Abwendung der USA von Europa geradezu eine Einladung, den Krieg weiter auszudehnen. Die finanziellen und wirtschaftlichen Folgen wären dann noch größer als die Steigerung der Schuldenlast infolge der höheren Verteidigungsausgaben.

Allerdings muss den richtigen Akzenten auch eine zielgerichtete und zügige Umsetzung folgen. Es mutet wie ein Treppenwitz an, dass die Autobahn GmbH Mitte Juli wegen des fehlenden Bundeshaushalts die Ausschreibung der Brückensanierung stoppen musste. Mittlerweile hat der Haushaltsausschuss zwar die Mittel freigegeben, aber das Beispiel zeigt, dass große Pläne oft an Kleinigkeiten zu scheitern drohen. **Überbordende Bürokratie, zunehmender Fachkräftemangel und immer noch viel zu ungenügende Digitalisierung** von Arbeitsabläufen und Dienstleistungen konterkarieren den durchaus vorhandenen politischen Willen, neue und richtige Akzente zu setzen. Hinzu kommt, dass mehr Geld auch Begierlichkeiten weckt, dieses für andere als die zgedachten Zwecke auszugeben.

Die Aufgabenliste ist neben den dargestellten Herausforderungen lang: Rentenreform, Ankurbelung der Wirtschaft, der zunehmende Fachkräftemangel, die rasante Entwicklung der KI, das Wohnungsbauproblem u.v.m.. Das Bundesarbeitsministerium hat den zweiten Anlauf für ein Bundestariftreuegesetz gestartet. Des Weiteren will die Bundesregierung endlich den Aktionsplan zur Steigerung der Tarifbindung auf den Weg bringen. Der CGB hat sich bereits zu vielen Themen positioniert. Nicht alles können wir in dieser DAZ-Ausgabe veröffentlichen. Schauen Sie auf unsere Internetseite oder auf die des CGB ([www.cgb.info](http://www.cgb.info))

Hennig Röders  
DHV-Bundesvorsitzender

## Enttäuschender Abschluss der Gehaltstarifverhandlungen Versicherungsinnendienst – nur ein Kaffee mehr im Monat

Der Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen (AGV Versicherungen) und die verhandelnden Gewerkschaften verdi und DBV haben sich Anfang Juli auf einen Tarifabschluss verständigt:

- Laufzeit: 26 Monate
- Gehaltserhöhungen: 5,0 % ab 01.08.2025 mit einer Mindesterrhöhung von 200 Euro; 3,0 % ab 01.09.2026
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 150 Euro ab 01.08.2025 und von 100 Euro ab 01.09.2026

Dem Abschluss vorangegangen war eine über einen Monat dauernde Hängepartie. Die dritte und eigentlich entscheidende Verhandlungsrunde war Ende Mai bei einem Arbeitgeberangebot von 4,8 % zum 01.08.2025 und von 3,3 % zum 01.09.2026, bei einer Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 220 Euro und mit einer Laufzeit von 28 Monaten gescheitert.

Der jetzt vollzogene Abschluss ist angesichts der hohen Erwartungen, die die verhandelnden Gewerkschaften mit ihren Forderungen geschürt hatten, enttäuschend! Der DBV war ursprünglich mit einer Gehaltsforderung von 17 % (!) für ein Jahr und einer Arbeitszeitverkürzung von einer Stunde in die Tarifrunde 2025 gegangen. Verdi hatte eine Anhebung der Gehälter um 12 % und eine Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 250 Euro – jeweils für 12 Monate – gefordert.

Mit dem im Abschluss erzielten linearen Gehaltserhöhungsvolumen von 8,3 % zzgl. Mindesterrhöhung haben die verhandelnden Gewerkschaften bezogen auf 12 Monate noch nicht einmal annähernd die Hälfte dessen erzielt, was sie gefordert haben! Besonders enttäuschend ist auch, dass die Beschäftigten im Versicherungsinnendienst vier Nullmonate ohne Ausgleich durch eine Einmalzahlung beschert bekommen.

Die verhandelnden Gewerkschaften haben zwar Verbesserungen gegenüber dem Arbeitgeberangebot der dritten Verhandlungsrunde erzielt. Bezogen auf 10. und 11. Berufsjahr der Gehaltsgruppe V bedeutet die „Verbesserung“ 8 Euro brutto im Monat – netto in etwa einen Pott Kaffee mehr im Monat! In der höchsten

Stufe der Gehaltsgruppe VIII beträgt die „Verbesserung“ ganze 11 Euro brutto! Viel Lärm um wenig!

Verdi bejubelt das als die „Aufnahme eines starken Signals der Beschäftigten durch die Arbeitgeber“! Ist diese leichte Verbesserung ein gewerkschaftlicher Erfolg? In den unteren Gehaltsgruppen und in den Gehaltsgruppen A und B hat die vierte Verhandlungsrunde mit der Sockelanhebung von 200 Euro zwar deutlichere Gehaltszuwächse gebracht. Wobei nur wenige Versicherungsmitarbeiter in diesen Gehaltsgruppen tätig sind. Daher kann das enttäuschende Ergebnis das Säbelrasseln der Hängepartie für viele Beschäftigten im Versicherungsinnendienst nicht aufwiegen! Darin fügt sich auch das Zugeständnis bei den Azubivergütungen: Zwar immerhin um 30 Euro besser als im Vergleich zur dritten Verhandlungsrunde – aber bei weitem kein „Azubibooster“, wie von verdi in ihrer Tarifmitteilung bejubelt.

Gegenüber den Tarifabschlüssen vergleichbarer Branchen hinkt der Abschluss im Versicherungsinnendienst hinterher. Die Beschäftigten der Volks- und Raiffeisenbanken erhalten mit dem Abschluss von März 2025 Gehaltserhöhungen im Gesamtvolumen von 11,4 % - bei einer nur dreimonatigen längeren Laufzeit (29 Monate).

Die Tarifabschlüsse 2024 bei den öffentlichen Banken und Privatbanken liegen in den Gesamtvolumina ebenfalls deutlich über den Abschluss des Versicherungsinnendienstes.

Mit dem Abschluss haben die privaten Versicherungen weiter die Rote Laterne bei den Tarifabschlüssen. Die Beschäftigten verlieren weiter Anschluss an vergleichbare Branchen. Für den Kampf um die Fach- und Führungskräfte von morgen verheißt das nichts Gutes!

Die verhandelnden Gewerkschaften sollten angesichts dieses enttäuschenden Abschlusses ihre Strategie überdenken, mit hohen Forderungen eine hohe Erwartungshaltung zu wecken und diese noch durch Warnstreikaktionen zu schüren – um am Ende beim Tarifabschluss wieder als Bettvorleger zu landen.

Henning Röders

## Kommentar zum Tarifabschluss Versicherungsinnendienst

*Unser DHV-Landesvorsitzender in Bayern ist engagiertes Mitglied der Bundesfachgruppe Versicherungen; er kommentiert den Ausgang der Tarifverhandlungen wie folgt:*

### Till Eulenspiegel

Wenn ich jemanden gerne im Mittelalter getroffen hätte, dann wäre es Till Eulenspiegel gewesen. Jemand der durch seine schelmenhafte Weise den Menschen den Blick in den „Eulen“ [Symbolisch für Weisheit] „Spiegel“ [Blick in die Selbstreflexion] ermöglicht hat. Hinter uns liegen die letzten Monate der Tarifverhandlungen im Versicherungsgewerbe für den Innendienst. Als kaufmännische Berufsgewerkschaft hat unsere Bundesfachgruppe Versicherungen den gesamten Verlauf sehr professionell intern und im Dialog mit den Beschäftigten und dem AGV begleitet. Wir haben gesehen das es für uns gar nicht notwendig ist eine tarifzeichnende Gewerkschaft zu sein, um gestalten und wirken zu können.

Ich persönlich würde sogar sagen: Wir waren besser unterwegs als in der Zeit, wo wir noch tarifzeichnend waren.

Hier müssen wir auch lernen: Wir sind im Transformationsprozess zu einem neuen Gewerkschaftsformat. Wir haben die ersten existenzbedrohenden Jahre nach dem BAG-Urteil überstanden. Wir haben unsere Strukturen und unsere Art zu arbeiten verändert. Sollte uns der EGMR die Möglichkeit geben, wieder Tarifverhandlungen zu führen und abzuschließen, müssen wir 3 Dinge beachten:

Mit realistischen Tarifforderungen in die Verhandlung gehen (das hat die DHV in der Regel sowieso immer gemacht.)

Mit dem AGV partnerschaftlich zusammenarbeiten – das fällt uns als Gewerkschaft, die nicht aus dem Klassenkampf, sondern aus einer reformistischen Gewerkschaftsbewegung kommt, sowieso leichter.

Keinen Tarifabschluss tätigen, der nicht unseren Standards als kaufmännische Berufsgewerkschaft erfüllt. Was in der aktuellen Tarifrunde bedeutet hätte dass wir zu den angebotenen Konditionen im Gegensatz zu Verdi und DBV nicht abgeschlossen hätten.

Johann Lindmeier

DHV-Landesvorsitzender Bayern

## Die Tarifautonomie der Verfassung gilt auch für die gesetzliche Krankenversicherung!

Im Koalitionsvertrag haben sich CDU/CSU und SPD darauf verständigt, dass sich die Gehälter der gesetzlichen Krankenkassen am TVÖD orientieren sollen. Die Koalition verspricht sich davon erhebliche Kosteneinsparungen.

Wie aber kommt die Regierungskoalition zu der Annahme eines erheblichen Kosteneinsparungspotentials? Fakt ist:

Der Anteil der Verwaltungskosten in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt bloße 4 Prozent!

Die Aufwendungen für Gehälter der Arbeitnehmer einschließlich der Vorstandsbezüge betragen 2024 rund 7,568 Mrd. Euro (Quelle: Bundesgesundheitsministerium) – und das bei Ausgaben von 327,4 Milliarden Euro!

Nach unserer Auffassung geben die durchaus bestehenden Unterschiede zwischen den Tarifverträgen der gesetzlichen Krankenkassen und dem TVÖD keinen Anlass für die Annahme erheblicher Einsparpotentiale durch

ein Tarifiediktat der Bundesregierung. Aber selbst wenn sich die neue Bundesregierung ein drastisches (vollkommen unrealistisches) Einsparpotential von vielleicht 15 Prozent erhofft, würden diese Einsparungen in etwa zu einer Reduzierung des Beitragssatzes von rund 0,35 Prozent führen!

Ein solches von der Bundesregierung erhofftes „erhebliches Einsparpotential“ würde angesichts der Dimensionen der anderen Ausgaben in der gesetzlichen Sozialversicherung und vor allem angesichts mancher geplanter sozialer Wohltaten (u.a. die Ausweitung der „Mütterrente“, die allein voraussichtlich 5 Milliarden Euro Mehrkosten pro Jahr verursachen wird) nicht mehr als ein Tropfen auf dem heißen Stein sein und schnell verpuffen.

In gar keinem Verhältnis stünde dieses verschwindend geringe Einsparpotential zu dem erheblichen Eingriff in die Selbstverwaltung der Kranken-

kassen und in die verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie!

Die Krankenkassen sind selbstverwaltete öffentlich-rechtliche Körperschaften. Als solche genießen sie auch den Schutz der Tarifautonomie und haben das autonome Recht, zu entscheiden, ob, mit welcher Gewerkschaft und unter welchen Bedingungen sie Tarifverträge abschließen. Die Beschäftigten der Krankenkassen haben das verfassungsrechtlich garantierte Recht, für einen Tarifvertrag zu kämpfen, der andere Regelungen als der TVÖD beinhaltet. Die Bundesregierung kann nicht einfach die grundrechtliche Tarifautonomie ausblenden und bestimmen, welcher Tarifvertrag zu gelten hat. Auch eine Bundesregierung muss sich an das Grundgesetz halten.

Das Vorhaben der Bundesregierung ist nach unserer Auffassung ein verfassungswidriger Eingriff in das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit! Deshalb:

Nein zum geplanten Tarifiediktat der Bundesregierung!

DHV-Hauptvorstand

## DHV: Pflegeversicherung mit Beitragserhöhung und Leistungskürzungen

Die DHV und ihre Partnergewerkschaften im CGB haben in ihren Wahlforderungen zur Bundestagswahl darauf hingewiesen, dass aufgrund der demografischen Entwicklung ohne Reformen steigende Beiträge in allen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung drohen. Trotz des unbestrittenen Reformdrucks haben Union und SPD die Problematik in ihrem Koalitionsvertrag weitgehend ausgespart. Mit Ausnahme der von der CSU versprochenen Ausweitung der Mütterrente haben es die Koalitionäre weitgehend vermieden darzulegen, wie sie die Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung zukunftsfähig gestalten wollen. Dabei drängt die Zeit. Das gilt insbesondere für die Pflegeversicherung. Laut Bundesrechnungshof droht dem jüngsten Sozialversicherungszweig aufgrund des Anstiegs der Zahl der

Pflegebedürftigen und der Deckelung des Eigenanteils bei Leistungen in Heimen eine Finanzlücke von gut 12 Milliarden Euro bis 2029.

Eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe unter Beteiligung kommunaler Spitzenverbände (Zukunftspakt Pflege), die am 1. Juli ihre Arbeit aufgenommen hat, soll bis Jahresende Vorschläge für eine Pflegeversicherungsreform erarbeiten. Die Beratungen und Entscheidungen sollen in den zwei Fach-Arbeitsgruppen „Nachhaltige Finanzierung und Finanzierbarkeit der Pflegeversicherung“ und „Nachhaltige Sicherstellung der Versorgung und Stärkung der ambulanten und häuslichen Pflege“ vorbereitet werden.

Aus den Arbeitsaufträgen für diese Arbeitsgruppen lässt sich bereits ablesen, wohin die Reise geht. Wenn die Arbeitsgruppe Finanzierung u.a.

Überlegungen zur Einführung einer Karenzzeit anstellen soll, so geht es um eine Forderung der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, die diese im Juli in einem Positionspapier erhoben hat. Ähnliches gilt bezüglich möglicher Anreize für eigenverantwortliche Vorsorge, unter denen der CDU-nahe Wirtschaftsrat private und betriebliche Pflegeversicherungs-Zusatzversicherungen versteht.

Und wenn sich die für Versorgungsfragen zuständige Arbeitsgruppe u.a. mit Themen wie Leistungsumfang und Ausdifferenzierung der Leistungsarten der Pflegeversicherung sowie Bündelung und Fokussierung der Leistungen befassen soll, so geht es sicherlich nicht um die Frage, wie der Leistungskatalog der Pflegeversicherung sinnvoll erweitert werden kann.

Hoffnungen auf den Ausbau der Pflegeversicherung von einer Teilleis-

Fortsetzung auf S. 5

## Vertreterversammlung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Vom 09.-10.07.2025 fand in Kassel die Vertreterversammlung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) statt. Es waren wieder zwei arbeitsreiche Tage mit den Vorgesprächen der Versicherten- und Arbeitgebervertreter am Vortag und der Gremienversammlung am folgenden Tag.

Besonders interessant war die Verleihung des Teilhabepreises. Die VBG würdigt mit diesem Preis ein besonderes Engagement von Unternehmen bei der beruflichen Integration von Mitarbeiter/innen nach schweren Arbeitsunfällen und mit schweren Erkrankungen. Der diesjährige Preis ging an das Unternehmen Indeed Innovation, das in

vorbildlicher Weise einen Mitarbeiter, der infolge eines Fahrradunfalls einen Wirbelsäulenbruch erlitten hatte, in den beruflichen Arbeitsprozess reintegriert hatte. Es war sehr bewegend zu erfahren, wie eine Kraftanstrengung von Geschäftsführung und Mitarbeitern den Kollegen gesundheitlich zu einem großen Teil wieder fit gemacht hat, so dass er wieder mit Engagement und Freude an der Arbeit dabei ist.

Die Tätigkeitsberichte zeigten, dass die VBG gut aufgestellt ist. Einen besonderen Fokus legt die VBG auf die Bereiche KI und Bürokratieabbau. Eine Verbesserung der Prozesse bei der Gefährdungsbeurteilung sowie eine verständlichere Behördensprache in Sch-

reiben der VBG sollen durch KI in den nächsten Monaten erreicht werden

Mehrheitlich beschloss die Vertreterversammlung die Adaptierung und Anwendung der DGUV Vorschrift 2 „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“. Ein wichtiger Tagesordnungspunkt war auch die Verabschiedung einer Resolution, in der die neue Bundesregierung aufgefordert wird, der Selbstverwaltung der gesetzlichen Sozialversicherungen mehr Vertrauen entgegenzubringen. Die VBG-Vertreterversammlung sieht mit großer Besorgnis die immer stärker zu beobachtende Einmischung des Staates in die Arbeit der Selbstverwaltungen, die zu einer schleichenden Aushöhlung des bewährten Prinzips der gesetzlichen Sozialversicherung führen.

rö



# VBG

## Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Fortsetzung von S. 4

erungsversicherung zu einer solidari-schen Pflegevollversicherung (Bürger-versicherung), wie sie ein breites Bündnis von Sozial- und Pflegever-bänden wie CARITAS, Paritätischer Gesamtverband, ASB, AWO, SoVD, BIVA-Pflegeschatzbund und dem Deutschen Berufsverband für Pflege-berufe sowie dem Deutschen Frauenrat fordert, sind daher illusorisch. Sie werden auch vom sogenannten „Experten-Rat Pflegefinanzen“ abgelehnt, von dem man wissen muss, dass es sich um ein vom PKV-Verband initiiertes Gremium handelt.

Die DHV rechnet denn auch als Ergebnis einer Pflegeversicherungsreform eher mit Leistungskürzungen und weiteren Beitragserhöhungen als mit einer Verbesserung des Leistungsangebots und einer finanziellen Entlastung der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen. Aus Sicht der DHV wäre es schon ein Lichtblick, wenn die Beitragszahler wenigstens von der Finanzierung versicherungsfremder Leistungen entlastet würden. Allein die Rentenversicherungsbeiträge für pflegende Angehörige belastet die Pflegeversicherung mit 4 Milliarden Euro jährlich. Und wenn

der Bund der Pflegeversicherung die zugesagten 5,3 Milliarden Euro für Aufwendungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erstattet hätte, wäre die zum 01.01.2025 erfolgte Beitragserhöhung um 0,2 Prozentpunkte vermeidbar gewesen. Diese wurde mit zu erwartenden Defiziten in der Pflegeversicherung von 1,5 Milliarden Euro für 2024 und 3,4 Milliarden Euro für 2025 begründet. Zur Finanzierung einer staatlichen Aufgabe wurde wieder einmal die Sozialversicherung als Melkkuh missbraucht.

ru

Der Wortlaut der in der Vertreterversammlung am 10.07.2025 beschlossenen Resolution der VBG zu mehr Vertrauen der Politik in die Selbstverwaltung:

## Vertrauen in die Selbstverwaltung

### Gelebte Demokratie und Sozialpartnerschaft

1. Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft ist die mitgliederstärkste gesetzliche Unfallversicherung. Sie hat eine leistungsfähige und über Jahrzehnte stabile Selbstverwaltung. Im Bereich von Prävention, Arbeitsschutz, Rehabilitation und Rentenabsicherung ist sie mehr als erfolgreich. Sie ist damit eine starke sozial- und wirtschaftspolitische Stütze Deutschlands.

2. Gesetzliche Grundlage dieser Selbstverwaltung und damit die Konstruktion der Selbstverwaltung, die seit über 130 Jahren erfolgreich – ohne Unterstützung aus Steuermitteln – gelebt wird, bilden §§ 29, 44 SGB IV. Finanziert nur von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, kontrolliert von gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Versicherten und der Arbeitgebenden (§§ 45 ff. SGB IV). Die erforderlichen Beiträge setzt die VBG eigenverantwortlich fest. Davon werden die notwendigen Leistungen für die Versicherten und für die Unternehmen finanziert.

3. Diese Form der Selbstverwaltung hat sich stets aktuellen Herausforderungen gestellt. Durch die Expertise der gewählten Vertreterinnen und Vertreter wird die Prävention kontinuierlich weiterentwickelt; die Selbstverwaltung ist ein Motor für Innovation, u.a. in den Bereichen

Entwicklung und Umsetzung branchenspezifischer wirksamer Präventionsmaßnahmen, § 14 SGB VII Qualifizierung für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung in flächendeckenden Akademien schnelle und umfassende Rehabilitation nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten; alles aus einer Hand, mit allen geeigneten Mitteln (§ 26 SGB VII).



4. Angesichts der Herausforderungen, in denen sich unser Land - demographisch, gesellschaftlich, sozial und wirtschaftlich - befindet, ist eine solche autonome Einrichtung nicht nur ein starkes Fundament sondern hat einen hohen politisch entlastenden Wert. Ein zu viel an Überwachung und Verwaltung, einhergehend mit nachlassender Leistung, führt dagegen zu einer Systeme-

munzufriedenheit und letztendlich zur Ablehnung der Demokratie.

5. Ungeachtet der Erfolge spüren wir in den letzten Jahren eine immer größer werdende Einmischung des Staates, ohne dass dafür Gründe genannt werden oder erkennbar sind. Zu nennen sind hier Eingriffe in die Personalplanung und -gestaltung, Prüfungen durch den Bundesrechnungshof sowie Forderungen zur Übermittlung von Daten. Staatliche Kontrolle in Form einer Einflussnahme und Micromanagement sind nicht normiert und führen dazu, dass Vertrauen zerstört und Effizienz gemindert wird. Im Ergebnis wird hierdurch Bürokratie aufgebaut für ein System, das seit über 130 Jahren gut und ohne finanzielle

Belastung der Steuerzahler funktioniert. Die kluge Aufgabenteilung, nämlich Rechtsaufsicht durch den Staat und die Freiheit der Selbstverwaltung, innerhalb des gesetzlichen Rahmens handeln und entscheiden zu können, geht verloren.

6. Versicherte und Arbeitgeber fordern gemeinsam von der neu gewählten Bundesregierung wieder mehr Vertrauen in die Selbstverwaltung. Wir möchten Respekt für die Leistung der Sozialpartner, die mit Vertrauen und Augenmaß die Arbeit der VBG stützen. Wir sind in Sorge vor einer schleichenden Aushöhlung ohne jeden Mehrwert. Es ist wichtiger denn je, dass wir uns wieder auf Augenhöhe begegnen.

[Die Vertreterversammlung](#)



## Das Mutterschutzrecht wurde gestärkt

Zum 1.6.2025 wurde der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes um Regelungen zu Fehlgeburten ergänzt. Wir nehmen dies zum Anlass für einen systematischen Überblick über das Mutterschutzrecht:

### Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz schützt neben Arbeitnehmerinnen auch Schülerinnen, Praktikantinnen und Studentinnen. Auch Frauen mit Behinderung, die in einer entsprechenden Werkstatt arbeiten und Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen gelten, sind einbezogen.

Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den mutmaßlichen Termin der Entbindung mitteilen. Der Arbeitgeber hat dann die zuständige Behörde unverzüglich von der Mitteilung der werdenden Mutter zu benachrichtigen. Dritten gegenüber hat er eine Schweigepflicht.

### Schutzfristen

Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden. Ausnahme: sie erklären sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit. Eine solche Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Für die Berechnung maßgeblich ist der erwartete Entbindungstermin.

Ein absolutes Beschäftigungsverbot gilt bis zum Ablauf von 8 Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von 12 Wochen nach der Entbindung. Gleiches gilt für die Geburt eines behinderten Kindes. Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Frist um die Verkürzung der Frist vor der Entbindung.

Das ist neu: Frauen, die ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, haben nach § 3 Abs. 5 MuSchG einen Anspruch auf Mutterschutz. Die Schutzfristen sind gestaffelt nach dem Zeitpunkt der Fehlgeburt:

- bis zum Ablauf von zwei Wochen ab der 13. Schwangerschaftswoche

- bis zum Ablauf von sechs Wochen ab der 17. Schwangerschaftswoche
- bis zum Ablauf von acht Wochen der 20. Schwangerschaftswoche.

### Maßnahmen & Beschäftigungsverbote

Arbeitgeber müssen eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsanalyse erstellen. Dies gilt für jede Tätigkeit unabhängig davon, ob dort zur Zeit eine Frau arbeitet. Sobald eine Mitarbeiterin bekannt gibt, dass sie ein Kind erwartet, ist sie zu schützen, z. B. durch veränderte Aufgabengebiete oder die Umgestaltung des Arbeitsplatzes. Bei einer unverantwortbaren Gefährdung darf sie nicht mehr beschäftigt werden, soweit Gefährdung nicht durch geeignete Maßnahmen beseitigt werden kann.

Bevor ein betriebliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird, sind individuelle Maßnahmen zu ergreifen um die Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Die §§ 11 und 12 MuSchuG enthalten einen Katalog von Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, die schwangeren und stillenden Müttern nicht zugemutet werden dürfen.

### Allgemeine Beschäftigungsverbote

Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, bei

denen schwer zu heben ist (5 kg), außerdem nicht mit Arbeiten, bei denen erhöhte Unfallgefahr droht wie Fallen oder Abstürzen. Akkord- und Fließbandarbeit sind ebenso verboten wie grundsätzlich die Alleinarbeit oder die Arbeit mit belastenden Stoffen und Arbeiten, bei denen werdende Mütter ständig stehen, sich häufig strecken, beugen, oder dauernd hocken müssen. Zählt eine dieser Tätigkeiten zu den üblichen Aufgaben einer Schwangeren, so hat der Arbeitgeber ihr während des Mutterschutzes eine andere Arbeit zuzuweisen.

### Arbeitszeitregelungen

Die Arbeitszeiten können flexibel gestaltet werden, sofern die schwangeren und stillenden Frauen damit einverstanden sind und ggf. ein ärztliches Attest über die Unbedenklichkeit vorliegt. Darüber hinaus gilt grundsätzlich ein Verbot der Mehr-, Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit. Dies ist kein absolutes Verbot. Erklärt sich die Betroffene einverstanden, so kann in gewissem Umfang davon abgewichen werden.

### Kündigung

§ 17 MuSchG enthält ein Kündigungsverbot. Danach ist es unzulässig, einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung zu kündigen. Davon kann nur in besonderen Fällen, z. B. einer Betriebsschließung mit Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Behörde abgewichen werden. Voraussetzung für den Kündigungsschutz ist, dass dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war, oder dass sie ihm innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird.

### Entgeltsschutz

Für erforderliche Untersuchungen ist eine Schwangere unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Während der Schutzfristen besteht Anspruch auf Mutterschaftsgeld. Gezahlt werden von der Krankenkasse 13 Euro/Tag, der Arbeitgeber stockt diesen Betrag bis zur Höhe des Nettogehalts auf.

DHV-Informationsblatt



© moly • stock.adobe.com

## Rekordverschuldung und viel Spielraum für Haushaltstrickserei

In der letzten Sitzungswoche vor der parlamentarischen Sommerpause hat der Deutsche Bundestag über den Haushalt 2025 sowie über das Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität beraten. Der reguläre Haushalt sieht bei Einnahmen von 421,2 Milliarden Ausgaben in Höhe von 503 Milliarden Euro vor. Die Deckungslücke von 81,8 Milliarden Euro soll über neue Kredite finanziert werden. 62,7 Milliarden Euro des Haushaltes sind für Investitionen vorgesehen. Hinzu kommen rund 25,7 Milliarden Euro aus dem Klima- und Transformationsfonds und 27,2 Milliarden Euro aus dem neuen Sondervermögen. Insgesamt stehen somit 115 Milliarden Euro für Investitionen zur Verfügung. Dies bedeutet gegenüber 2024 eine Steigerung um 55 Prozent. Hinzu kommen 24,1 Milliarden Euro aus dem Sondervermögen Bundeswehr.

Der Bundeshaushalt wird durch die Sondervermögen nicht unmittelbar belastet, da diese über eigene Kreditmächtigungen verfügen. Belastungen entstehen erst bei Kreditaufnahmen der Sondervermögen. Dennoch sind die Sondervermögen nicht unproblematisch. Sie bieten zusätzliche Möglichkeiten zur Verschuldung und damit eine weitgehende Umgehung der Schuldenbremse, die darüber hinaus ebenfalls einer Reform unterzogen werden soll.

Nun sind Schulden nicht grundsätzlich negativ zu bewerten. Wenn Sie getätigt werden, um zusätzliche Einnahmen zu generieren, können sie sinnvoll und rentierlich sein. Die Grünen haben deshalb dafür gesorgt, dass im Gesetzestext für das Infrastruktur-Sondervermögen das Kriterium der „Zusätzlichkeit“ verankert wurde. Das kreditfinanzierte Sondervermögen darf damit nicht zur Finanzierung laufender Staatsausgaben genutzt werden.

Haushaltstricksereien sind dennoch nicht ausgeschlossen. Eine Möglichkeit dazu bietet z.B. der Wehretat, für den festgelegt wurde, dass Ausgaben, die ein Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) übersteigen, nicht mehr der Schuldenbremse unterliegen. 2024 entsprach der Wehretat 2,1 Prozent des BIP,

so dass 2025 weniger Verteidigungsausgaben aus dem regulären Bundeshaushalt finanziert werden müssen. Die „eingesparten“ 1,1 % der Mittel könnten anderweitig genutzt werden, nicht nur für investive Zwecke.

Auch ist nicht jede Investition ökonomisch gesehen rentierlich. Die Anschaffung von Laptops durch Unternehmen leistet einen Beitrag zur Erhöhung von Produktivität und Rentabilität, eine entsprechende Ausstattung von Schülern hat eher konsumtiven Charakter. Inwieweit Investitionen aus den Krediten für das Sondervermögen Infrastruktur und Klimaneutralität sowie Rüstungsausgaben rentierlich sein werden oder nur, mehr als geplant, die Verschuldung erhöhen, ist unter Fachleuten umstritten und bleibt abzuwarten.

Obleich die Staatsverschuldung Deutschlands zum 31.12.2024 bereits bei knapp über 2,5 Billionen Euro lag, wird ein weiterer Anstieg eher von Wirtschaftskreisen und Sozialverbänden denn von Ökonomen kritisch gesehen. Entscheidender als die Höhe der Gesamtverschuldung gilt deren Relation zum BIP - die Staatschulden- oder Staatsquote. Per 30.09.2024 lag Deutschland hier bei 64,8 Prozent und damit weltweit wie auch im Bereich der G7-Staaten im Mittelfeld. Bei vier der sieben G7-Staaten lag die Staatsquote bereits bei über 100 Prozent. Spitzenrei-

ter war Japan mit 250,8 Prozent.

Der Internationale Währungsfonds (IWF) prognostiziert für Deutschland bis 2030 einen Anstieg der Schuldenquote auf 75 Prozent. Dies wären mehr als die nach dem 1997 beschlossenen Stabilitäts- und Wachstumspakt der Europäischen Union (EU) zulässigen 60 Prozent. Nach der Reform des Pakts im Jahre 2024 wird der Grenzwert statistisch jedoch nicht mehr so gesehen. Entscheidend ist nunmehr ein nachzuweisender Ausgabenpfad, der zu einem plausibel sinkenden Schuldenstand führt, wobei der vorgesehene Anpassungszeitraum von mindestens vier Jahren auf bis zu acht Jahren verlängert werden kann – ein Konsolidierungszeitraum, der die Wahlperioden der Regierungen und Parlamente zumeist deutlich überschreiten dürfte. Die Zukunftsbezogenheit der Fiskalregeln beinhaltet somit kaum Zwang zur Senkung hoher Staatsverschuldung.

So sind denn auch im deutschen Haushaltsplan 2025 nur wenige konkrete Sparsbemühungen erkennbar. Gestritten wird vielmehr um zusätzliche Ausgaben. Wie der Streit ausgeht, wird sich spätestens am 18. September zeigen, wenn im Bundestag abschließend über den Haushalt 2025 abgestimmt wird. Nur eine knappe Woche später, am 23. September, kann dann bereits erneut über die Staatsfinanzen gestritten werden. Dann steht die erste Lesung des Haushaltsentwurfs für 2026 an.

ru

## DIW: 1,7 Prozent Wirtschaftswachstum in 2026

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hat eine korrigierte Konjunkturprognose vorgestellt. Danach rechnet das Institut für dieses Jahr mit einem Wirtschaftswachstum von 0,3 statt 0,2 Prozent und für 2026 mit 1,7 statt 1,1 Prozent. Damit liegt das DIW an der Spitze aller Wirtschaftsforschungsinstitute. Alle anderen Institute rechnen mit einem geringeren Wachstum.

Für den CGB sind alle Konjunkturprognosen aktuell mit hohen Risiken behaftet und mit Skepsis zu betrachten. Der CGB verweist darauf, dass

sämtliche Prognosen der letzten Monate zu optimistisch waren und jeweils nach unten korrigiert werden mussten. Die Institute, wie auch die alte Bundesregierung, hatten jeweils darauf gesetzt, dass sich die Zunahme des privaten Konsums als die entscheidende Wachstumsstütze erweisen würde, was in Krisenzeiten unrealistisch ist.

In den aktuellen Konjunkturprognosen sind die Wachstumserwartungen, insbesondere an das Infrastruktur-Sondervermögen sowie steigende Rüs-

*Fortsetzung auf S. 9*

## Prioritäten

Trotz der Vorbehalte von Klima- und Umweltschützern bestehen gute Chancen für die Beschleunigung von Genehmigungsverfahren. Versorgungssicherheit und Wohlstandswahrung haben aktuell für die Bevölkerungsmehrheit höhere Priorität als Klima- und Umweltschutz.



Die Bürger wollen, dass es schnell geht mit der Sanierung der maroden Verkehrsinfrastruktur und dem Bau neuer Wohnungen. Automobil- und Stahlkrise und die anhaltende wirtschaftliche Rezession haben auch die Einsicht gefördert, dass etwas für die Ankurbelung der Wirtschaft getan werden muss.

Der Ukraine-Krieg und die russische Bedrohung haben in Deutschland zu

einem grundlegenden Gesinnungswandel in Bezug auf Bundeswehr und Rüstungsindustrie geführt. Mit Ausnahme der Wagenknecht-Partei BSW und einiger Alt-Linker in der SPD wird die Notwendigkeit der schnellen Wiederherstellung der Verteidigungsfähigkeit kaum noch infrage gestellt. Die massive Erhöhung der Verteidigungsausgaben wird zunehmend auch als

Beitrag zur Beschäftigungssicherung gesehen.

Gerade bei den Militärausgaben gilt es aber auch, bürokratische Strukturen auf den Prüfstand zu stellen. Dies gilt nicht nur für das vielfach kritisierte Beschaffungswesen, sondern auch für überzogene Ausrüstungsvorschriften. Es muss bedenklich stimmen, wenn man weiß, dass beim Bau von Fregatten auch die

Arbeitsstättenverordnung zu beachten ist und angesichts weiblicher Soldaten der Arbeitsplatz in einem Panzer schwangerschaftskompatibel sein muss.

Dass die Notwendigkeit von Bürokratieabbau nicht nur Behörden, sondern auch Unternehmen betrifft, hat auf dem diesjährigen Bremer Unternehmerforum die Vorsitzende des Sachverständigenrats, Frau Prof. Dr. Dr. h.c. Monika Schnitzer, deutlich gemacht. Sie verwies darauf, dass für die Mehrzahl der Unternehmen innerbetrieblicher Bürokratieabbau wichtiger für die Erhöhung der Produktivität sei als Entlastungen bei den Energiekosten. Die Verwaltungskosten in den Unternehmen lägen durchschnittlich bei annähernd 16 Prozent, die Energiekosten lediglich bei 3,5 Prozent.

Einsparpotentiale sah die Wirtschaftsweise insbesondere bei den unternehmensnahen Dienstleistungen, wie sie u.a. von Unternehmensberatungen angeboten werden, die statistisch gesehen jedoch nur geringe Produktivitätssteigerungen bewirkten. Betriebsräte und Gewerkschafter dürften sich durch diese in ihrer Skepsis gegen die Einschaltung von externen Dienstleistern wie McKinsey bestätigt sehen, die nach eigenen Angaben Organisationen dabei unterstützen, nachhaltiges, integratives Wachstum zu erzielen, unter nachhaltig aber vielfach vor allem Personalabbau verstehen.

Peter Rudolph

*Fortsetzung von S. 8*

tungsausgaben gekoppelt. Wie sich die Milliarden-Investitionen auf das Bruttoinlandsprodukt (BIP) auswirken werden, wird von den Instituten jedoch höchst unterschiedlich beurteilt. Während das DIW für 2026 mit einem Wirtschaftswachstum von 1,7 Prozent rechnet und dabei von finanzpolitischen Impulsen durch Sondervermögen und Rüstungsausgaben in Höhe von 25 Milliarden Euro ausgeht, erwartet das ifo Institut für Wirtschaftsforschung wirtschaftliche Effekte in Höhe von 57 Milliarden Euro; geht gleichwohl aber nur von einer Erhöhung des Wirtschaftswachstums auf 1,5 Prozent aus.

Investitionen aus dem Sondervermögen und gesteigerte Rüstungsaus-

gaben werden in jedem Fall auch als Konjunkturprogramm wirken. Davon geht auch der CGB aus. Entscheidend ist jedoch, wie schnell und für welche Zwecke Ausgaben getätigt werden. Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur und den Wohnungsbau beleben unmittelbar die Baukonjunktur und führen zu Neueinstellungen und höheren Steuereinnahmen. Die Beschaffung von Munition für die Bundeswehr wirkt hingegen weitgehend nur konsumtiv.

Der Bundeshaushalt wird erst nach den Parlamentsferien beschlossen und beinhaltet erhebliches Konfliktpotential, wie gerade die von SPD-Linken mit ihrem „Manifest“ angezettelte Diskussion um die Notwendigkeit

und den Umfang von Rüstungsausgaben belegt. Hinzu kommen die politischen Unabwägbarkeiten im Hinblick auf den Krieg in der Ukraine, die Folgen des israelischen Angriffs auf den Iran sowie den vom amerikanischen Präsidenten angezettelten Handelskrieg. Deutsche Stahlwerke werden auch mit finanzieller Unterstützung aus dem Infrastruktur-Sondervermögen nur dann in Produktionsanlagen für „grünen“ Stahl umstellen, wenn sie auch weiterhin Absatzmärkte für ihre Stahlprodukte sehen. Gleiches gilt für die Förderung der deutschen Automobilindustrie bei der Umstellung auf die Produktion von Elektrofahrzeugen.

ru

## GTL unterstützt offenen Brief der Industrie-Betriebsräte

Der offene Brief mehrerer Betriebsräte großer Industrieunternehmen an Bundeskanzler Friedrich Merz ist mehr als nur ein Appell - er ist ein Alarmsignal: Wenn diejenigen, die täglich an der Basis wirtschaftlicher Wertschöpfung stehen, öffentlich das Wort ergreifen, sollte das ernst genommen werden. Denn sie sprechen als Vertreter von Hunderttausenden Beschäftigten, deren Arbeitsplätze zunehmend unter Druck geraten.

Die Kernaussage des Schreibens ist klar: Die Energiewende, so wie sie derzeit umgesetzt wird, gefährdet die industrielle Substanz Deutschlands. Hohe Strompreise, unsichere Versorgungsperspektiven und ein Mangel an verlässlichen Rahmenbedingungen lassen viele Unternehmen zögern, in den Standort Deutschland zu investieren. Das ist keine theoretische Debatte es geht um reale Produktionsverlagerungen ins Ausland, um ausbleibende Investitionen und letztlich um Existenzen.

Die Gewerkschaft Transport & Logistik (GTL) unterstützt die Botschaft des offenen Briefs - und das aus gutem Grund. Denn was in den Fabriken passiert, hat direkte Auswirkungen auf die gesamte Logistikkette. Wenn Produktionsstandorte schließen oder ins Ausland verlagert werden, trifft das nicht nur die Industriearbeiter, sondern auch die Fahrer, Lageristen, Disponenten und viele andere Beschäftigte entlang der Lieferkette.

Die GTL sieht sich als Stimme der „Kapitäne unserer Landstraßen“ und der Menschen in den Warenlagern und Werkstätten. Sie warnt davor, dass eine instabile Energiepolitik nicht nur die Industrie, sondern auch die Transport- und Logistikbranche in eine gefährliche Schieflage bringen kann. Denn ohne stabile industrielle Nachfrage geraten auch Transportvolumen, Arbeitsplätze und Investitionen in der Logistik unter Druck.

Die Gewerkschaft fordert daher - ebenso wie die Betriebsräte - eine realistische, planbare und sozial ausgewogene Energiepolitik. Eine Politik, die nicht nur auf ökologische Ziele setzt,

sondern auch die wirtschaftliche Realität der Menschen berücksichtigt, die täglich dafür sorgen, dass Waren produziert, bewegt und geliefert werden.

### Ein gemeinsamer Appell

Der Brief ist Ausdruck von Verantwortung - und der Schul-

schluss mit der Logistikbranche zeigt, wie eng Industrie und Transport miteinander verflochten sind. Die GTL bringt damit eine wichtige Perspektive in die Debatte ein: Die Energiewende darf nicht zur sozialen Schieflage führen. Sie muss gemeinsam gestaltet werden - mit den Menschen, nicht über ihre Köpfe hinweg.

PM der GTL im Juni 2025

## Keine finanzielle Entlastung für die gesetzlichen Krankenkassen in Sicht

Der von Bundeskanzler Friedrich Merz zu seinem Amtsantritt versprochene Aufbruch ist nicht in Sicht. Im Gegenteil: Die neue Bundesregierung ist noch nicht einmal 100 Tage im Amt, und schon nimmt sie Abstand von einem zentralen Entlastungsverprechen:

Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung und Arbeitgeber bezahlen über den Beitragssatz für Leistungen von Bürgergeldempfängern und bekommen nur einen Teil vom Bund zurück. Sie müssen mit hö-

stellt. Auf jährlich rund 10 Milliarden Euro Kosten bleiben die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung damit weiterhin sitzen! Der Staat wälzt die Gesundheitskosten der Bürgergeldempfänger auf die Beitragszahler der GKV ab. Die privat Krankenversicherten bleiben davon befreit - das ist eine weitere Ungerechtigkeit.

Anstelle im Koalitionsvertrag unsinnige und rechtlich nicht haltbare Forderungen - wie den Eingriff in die Tarifautonomie der Krankenkassen durch Vorgabe, dass zukünftig das

TVÖD-Gehaltsniveau zu gelten habe - zu avisieren, sollte die Bundesregierung Verantwortung übernehmen, die von ihr maßgeblich verursachte Schieflage der Kassenfinanzen zu beheben. Nicht nur 10 Milliarden Kosten für Bürgergeldempfänger fehlen, auch andere versicherungsfremde Kosten tragen nur die gesetzlich Versicherten. Der Bundeszuschuss

dafür deckt die Kosten bei weitem nicht. Etliche Milliarden fehlen. Um bis zu 2,54 Beitragssatzpunkte werden die Kassenbeiträge durchschnittlich durch die versicherungsfremden Leistungen in die Höhe getrieben. Der GKV-Beitragszahler wird mit 740 Euro pro Jahr im Durchschnitt belastet!

**Schluss mit Verschiebebahnhöfen zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherten!**



heren Beiträgen dafür zahlen, dass die Politik den Krankenkassen Leistungen aufdrückt, für die sie keine kostendeckenden Beiträge leistet. Sie müsste diese staatlichen Aufgaben aus dem Steueraufkommen finanzieren, wie es ordnungspolitisch richtig wäre.

Ministerin Warken sollte und wollte diese Ungerechtigkeit beenden. Jetzt rudert sie zurück, weil die Koalition das dafür erforderlich Geld im Bundeshaushalt nicht zur Verfügung

rö

## Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen

In jedem Mitgliedsland der Europäischen Union (EU) gibt es unterschiedliche Verfahren zur Lohnfindung. In Deutschland ist das die Tarifautonomie, die Verfassungsrang genießt und im Artikel 9 des Grundgesetzes ihre Wurzel hat.

Die Unterschiede ließen die Europäische Kommission nicht ruhen: Sie erließ eine EU-Richtlinie, die Mitgliedsstaaten verpflichtet, zur Erhöhung der Tarifbindung Aktionspläne zu erstellen, wenn die Tarifbindung unter 80 Prozent liegt. Das ist in Deutschland der Fall: Die Bundesregierung muss bis 31.12.2025 einen entsprechenden Plan vorlegen.

Dafür hat sie die für eine Tarifbin-

dung zuständigen Gewerkschaften zu einer Stellungnahme mit dem Arbeitstitel „Nationaler Arbeitsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen“ aufgefordert. Sowohl der CGB als auch die Christliche Gewerkschaft (CGM) haben dazu fristgemäß eine Stellungnahme abgegeben.

Dass es in Deutschland eines gesetzlichen Mindestlohns bedarf, ist auch der Tatsache der seit Jahren sinkenden Tarifbindung geschuldet. Ursache dafür ist zunächst das Tarifvertragsgesetz, letztlich aber auch unsere Verfassung: Nach ihr gibt es wegen der Vertragsfreiheit keine gesetzliche Verpflichtung zur Begründung einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberver-

band oder einer Gewerkschaft. Daher gibt es für große Wirtschaftsbereiche weder Arbeitgeberverbände noch zuständige Gewerkschaften – keine Tarifpartner – keine Tarifbindung. Zusätzlich müssten Gewerkschaften nach der Rechtsprechung des BAG außerdem eine „Mächtigkeit“ zur Durchsetzung ihrer Forderungen nachweisen.

Nebenstehend finden unsere Leser die Vorschläge der CGM, die in etwa gleichlautend der Auffassung des CGB entsprechen. Auch der DGB und seiner Gewerkschaften sowie die unterschiedlichsten Arbeitgeberverbände werden Stellungnahmen eingereicht haben. Es bleibt abzuwarten, welchen Nationalen Aktionsplan das unter SPD-Führung stehende Bundesarbeitsministerium machen wird.

Jörg Hebsacker

## Vorschläge der CGM zur Steigerung der Tarifbindung

Die Schwestergewerkschaft der DHV, die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) hat verschiedene Maßnahmen auf politischer, gesellschaftlicher und gesetzgeberischer Ebene vorgeschlagen, um die Tarifbindung zu stärken.

### a) Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen

Die Bundesregierung kann Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären. Es könnten die Schwellen dafür gesenkt werden, z. B. könnte man die Zustimmungspflicht von Arbeitgeberverbänden lockern.

### b) Öffentliche Aufträge an Tarifbindung koppeln

Nur Unternehmen, die tarifgebunden sind oder tarifliche Löhne zahlen, dürfen öffentliche Aufträge erhalten. Einige Bundesländer (z. B. Berlin, Bremen, NRW) haben bereits entsprechende Vergabegesetze.

### c) Tariftrueugesetz auf Bundesebene

Auf Bundesebene sollte ein Bundes-Tariftrueugesetz eingesetzt werden, das Tarifgebundenheit zur Bedingung für öffentliche Vergaben setzt.

### d) Förderprogramme an Tarifbindung knüpfen

Unternehmen sollten Fördermittel (z. B. Investitions- oder Innovationsförderung) nur noch dann erhalten, wenn sie tarifgebunden sind.

### e) Gewerkschaften stärken und Mitgliedschaften fördern

Da eine Erhöhung der Tarifbindung eng an die Stärke der Gewerkschaften gekoppelt ist, sollte es Aufklärungskampagnen geben über die Vorteile von Tarifverträgen und Gewerkschaftsmitgliedschaften, insbesondere in Branchen mit niedriger Bindung.

### f) Erleichterung der gewerkschaftlichen Organisation

Betriebsratsgründungen müssen weiter gefördert und der Schutz vor Behinderung betrieblicher Mitbestimmung muss weiter verbessert werden.

### g) Stärkung der Flächentarifverträge

Das Bundesverwaltungsgericht hat bereits 2016 entschieden, dass eine Handwerksinnung die aus dem Bereich der Arbeitgeberverbände bekannte Mitgliedschaftsform einer „Mitgliedschaft



*Persönlich. Menschlich. Nah.*

ohne Tarifbindung“ (sog. OT-Mitgliedschaft) nicht durch Satzung einführen darf. Diesem Urteil folgend muss die OT-Mitgliedschaft in allen Arbeitgeberverbänden ausgeschlossen werden.

### h) Anreize für tarifgebundene Mitgliedschaften der Arbeitgeber schaffen

Durch Imagekampagnen oder Vorteile im Rahmen von Branchenförderungen könnte die Tarifgebundene Verbandsmitgliedschaft gestärkt werden.

### i) Transparenz schaffen

Es gibt hunderttausende Beschäftigten, die nicht wissen, dass es für sie eine tarifzuständige Gewerkschaft gibt, die Tarifverträge abschließt. Die öffentlichen Tarifregister könnten Öffentlichkeitsarbeit betreiben.

(gekürzt aus einem Schreiben der CGM an das Bundesministerium für Arbeit)

## Dauerbaustelle Bürokratieabbau

Der Liedermacher hat 1978 Reinhard Mey mit dem Titel „Ein Antrag auf Erteilung eines Antragsformulars“ musikalisch die Bürokratie in Deutschland karikiert. 2025, fast 50 Jahre später, hat das Lied nichts an Aktualität eingebüßt. Bürokratische Auswüchse und Verärgerung über die Arbeitsweise von Behörden sorgen immer wieder für Schlagzeilen in den Medien und politische Diskussionen.

Während sich Bürgerinnen und Bürger zumeist über unverständliche Formulare und unzumutbare Wartezeiten bei der Verlängerung eines Reisepasses oder die Bearbeitung ihrer Steuererklärung aufregen, geht es bei Selbstständigen und Unternehmen letztlich immer ums Geld. Berichts- und Dokumentationspflichten erfordern Manpower, die für produktive Tätigkeiten verloren geht oder zusätzliches Personal erfordert. Und lange Genehmigungsverfahren verteuern Investitionen oder Dienstleistungen und gehen zu Lasten der Rentabilität und Wettbewerbsfähigkeit.

Forderungen nach Bürokratieabbau und die Versprechen nach Erfüllung dieser Forderungen sind daher fester Bestandteil jeder Bundestags- oder Landtagswahl. Die vorgezogene Bundestagswahl dieses Jahres bildet da keine Ausnahme. Im 146-seitigen Koalitionsvertrag von Union und SPD finden sich denn auch eine Vielzahl von Maßnahmen, mit denen die Wirtschaft bürokratisch entlastet werden soll. So wird im Kapitel „Wirkungsvolle Entlastungen, stabile Finanzen, leistungsfähiger Staat“ ein „Sofortprogramm für Bürokratieabbau“ angekündigt, in dem u.a. die Abschaffung der Bestellung von Betriebsbeauftragten, der Kassenbonnpflicht und des nationalen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes sowie die Aussetzung zahlreicher Statistikpflichten versprochen werden.

Weiterhin heißt es im Kapitel, dass mindestens 20 Prozent der Verwaltungsvorschriften des Bundes abgeschafft werden sollen. An anderer Stelle des Koalitionsvertrages werden eine spürbare Verkürzung der Dauer von Genehmigungsverfahren für In-

dustrieanlagen, schnellere Genehmigungsprozesse für Mittelstand und Handwerk sowie der Abbau von Dokumentationspflichten angekündigt. Zur Identifizierung bürokratischer Hemmnisse soll darüber hinaus ein digitales Bürokratieportal eingerichtet werden, über das Hemmnisse und Verbesserungsvorschläge mitgeteilt werden können. Insgesamt erhoffen sich die Koalitionäre eine Reduzierung der Bürokratiekosten der Wirtschaft um 25 Prozent bzw. 16 Milliarden Euro sowie eine Senkung des Erfüllungsaufwandes für Unternehmen und Verbraucher um mindestens 10 Milliarden Euro.

Dass Bürokratie für die Wirtschaft ein bedeutender Kostenfaktor ist, wurde in wissenschaftlichen Untersuchungen vielfach bestätigt. So verweist die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) darauf, dass die Beschäftigten der rd. 3,8 Millionen mittelständischer Unternehmen etwa sieben Prozent ihrer Arbeitszeit für bürokratische Prozesse aufwenden müssen. Bei den durchschnittlichen Kosten einer Arbeitsstunde in Deutschland, die Statista mit 41,30 Euro beziffert, lässt sich schnell der Aufwand für Bürokratie ausrechnen.

Der Verzicht des Staates auf bürokratische Erfordernisse führt jedoch nicht in jedem Fall bei Unternehmen und Verbrauchern zu einer Kostenentlastung, wie u.a. ein Blick auf den Bausektor zeigt. Die mittlerweile in den meisten Landesbauordnungen verankerte Entbehrlichkeit von Genehmigungsverfahren bei kleineren Bauvorhaben wie Carports hat die Bauherren nicht von der Pflicht zur Einhaltung der Bauvorschriften entbunden. Er hat lediglich die Verantwortung und damit das Haftungsrisiko von der Genehmigungsbehörde auf Bauherren bzw. deren Architekten verlagert. Es sind daher auch vielfach Architekten und deren Interessenvertretungen, die sich gegen grundlegende Vereinfachungen der Bauordnungen wehren.

Bei allen Forderungen nach Bürokratieabbau sollte auch nicht übersehen werden, dass Bürokratie kein Selbstzweck ist, sondern staatliches

und unternehmerisches Handeln planbar und transparent macht und Rechtssicherheit schafft. Anders als in den USA, wo ein selbstherrlicher Präsident im Alleingang Behörden auflöst, Verträge aufkündigt und über Zollsätze entscheidet, bestimmen in Deutschland Recht und Gesetz das Verwaltungshandeln, Im Streitfall haben Gerichte das Sagen. Als Hemmschuh wird Bürokratie vor allem dort empfunden, wo Regelungen besonders komplex und umfassend sind, wie im Steuerrecht, wo jeder Ausnahmetatbestand seinen eigenen Paragraphen hat, oder dort, wo unterschiedliche Rechtsgüter abzuwägen sind.

### Bürokratie zum Schmunzeln

Ein Deutscher und ein Amerikaner wetten, wer schneller ein Haus bauen kann. Nach fünf Wochen schickt der Amerikaner ein Whatsapp: „Noch 21 Tage und ich bin fertig.“ Antwortet der Deutsche: „Noch ein paar Formulare und dann fange ich an.“

Dass Bremer Polizisten nicht verdachtsunabhängig kontrollieren dürfen und Kontrollierten eine Quittung ausstellen müssen, auf der der Grund für die Überprüfung vermerkt ist, soll vor „Racial Profiling“ schützen, erschwert aber die Kriminalitätsbekämpfung. Und die notwendige Beachtung des Artenschutzes bei Verkehrsprojekten zwingt die Planungsbehörden zur umfassenden Bestandsaufnahme vorhandenen Tierarten und ihrer Lebensräume und gegebenenfalls zur Anlage von Queerungshilfen für Amphibien oder andere bedrohte Tierarten. Dies verzögert nicht nur Bauvorhaben, sondern kann sie auch erheblich verteuern.

Im Schwarzbuch 2024 des Bundes der Steuerzahler ist ein Krötentunnel in Hamburg-Blankenese vermerkt, für den fast eine halbe Million Euro Steuergelder aufgewendet wurden. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, wenn einige Wissenschaftler und Institutionen die Beteiligungsrechte von Bürgern und damit demokratische Errungenschaften durch Bürokratieabbau gefährdet sehen. Die Diskrepanz zwischen

*Fortsetzung auf S. 13*

## Digitalisierung & Mitbestimmung – wenn der Algorithmus entscheidet

**D**igitalisierung verändert die Arbeitswelt tiefgreifend – und schneller, als viele es je erwartet hätten. KI-Anwendungen, smarte Arbeitszeiterfassung, automatische Lagerlogistik, virtuelle Meetings, Plattformarbeit – der Wandel ist längst da. Was als technische Innovation begann, ist längst ein kultureller Umbruch.

Für viele Beschäftigte bedeutet das: neue Abläufe, neue Tools, neue Unsicherheit. Denn häufig wird Technik eingeführt, ohne sie zu erklären. Systeme ersetzen Prozesse – und nehmen dabei Einfluss auf den Alltag der Menschen. Wer, wann und wie viel arbeitet, wird nicht mehr im Gespräch entschieden, sondern durch automatisierte Planungstools. Wer bewertet wird – und wie –, bleibt oft im Dunkeln. Und selbst Pausen sind in manchen Branchen heute Teil eines digitalen Taktplans.

Hinzu kommt: Wer die Technik versteht, gewinnt an Macht. Wer sie nicht versteht, verliert Mitspracherecht. Das erzeugt Spannungen – und ein neues Gefühl von Abhängigkeit. Statt Empowerment erleben viele Kontrolle. Doch das muss

*Fortsetzung von S. 12*

Wünschen nach Regelungsbedürfnissen und Forderungen nach Bürokratieabbau ist bereits im Koalitionsvertrag der gescheiterten Ampel-Regierung deutlich zutage getreten. Während dort einerseits 14-mal der Begriff „Entbürokratisierung“ auftaucht, ist zugleich 291-mal von „Schutz“ die Rede – was zumeist Regulierung meint und damit Bürokratie bedeutet.

In wieweit es der neuen GroKo gelingen wird, ihre Bürokratieabbauversprechen tatsächlich umzusetzen, bleibt abzuwarten.

Peter Rudolph

nicht so sein. Digitalisierung ist kein Naturgesetz. Sie kann gestaltet werden. Vorausgesetzt, die Menschen, die mit ihr arbeiten, werden frühzeitig einbezogen. Das beginnt bei Schulungen und Transparenz, reicht über die Evaluation von Belastungen bis hin zur Mitgestaltung digitaler Tools.



© Suetzenengnappe! • stock.adobe.com

Leider fehlt es vielerorts an solchen Strukturen. Betriebsräte werden spät oder gar nicht einbezogen, Fachabteilungen agieren isoliert, Datenschutz bleibt Grauzone. Dabei wäre gerade jetzt der Moment, gemeinsam zu gestalten: Welche Technologien helfen wirklich? Wo entlasten sie? Wo überwachen sie zu viel? Welche Daten sind nötig – und welche nicht?

Die zentrale Frage lautet: Wem dient die Digitalisierung – und wer entscheidet das? Technische Innovation kann menschlich sein. Sie kann Arbeit erleichtern, Zeit schenken, Räume öffnen. Aber nur, wenn auch die Beschäftigten mitgestalten. Denn digitale Systeme sind nicht neutral – sie spiegeln Interessen, Ziele und Machtverhältnisse.

Deshalb braucht es mehr als Technikkompetenz. Es braucht Strukturen, die Mitsprache ermöglichen. Netzwerke, die Wissen teilen. Und Haltung, die nicht auf Effizienz allein setzt, son-

dern auf Respekt und Teilhabe. Denn nicht der Algorithmus entscheidet über die Zukunft der Arbeit – sondern wir.

Die digitale Arbeitswelt von morgen braucht ein neues Beteiligungsverständnis: Algorithmus-Audits müssen zur Pflicht werden – gemeinsam durchgeführt von unabhängigen Experten und Vertretern der Beschäftigten. Jede KI-gestützte Personalentscheidung, jedes Überwachungstool,

jede automatisierte Bewertung sollte transparent dokumentiert und regelmäßig überprüft werden. Gleichzeitig brauchen Beschäftigte ein „Recht auf Erklärung“ – niemand darf von Systemen bewertet werden, die er nicht verstehen kann.

Hier setzt die Beratungsarbeit der DHV als moderne Berufsgewerkschaft an: Wir unterstützen nicht nur bei klassischen Arbeitsrechtsfragen, sondern begleiten Beschäftigte auch durch die digitale Transformation. Von der Bewertung neuer Software bis zur Durchsetzung von Datenschutzrechten, von Weiterbildungsansprüchen bis zum Schutz vor algorithmischer Diskriminierung. Unser Ziel ist eine Digitalisierung mit menschlichem Antlitz – eine, bei der Technologie den Menschen dient, nicht umgekehrt. Denn die Zukunft der Arbeit ist nicht vorbestimmt: Sie wird jeden Tag neu verhandelt.

Harm Wellmann  
DHV-Geschäftsführer NRW

## Unwirksame treuwidrige Kündigung

In einer Entscheidung vom 14.01.2025 hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf die mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgte Kündigung eines Wirtschaftsjuristen während der Probezeit als treuwidrig und nichtig erklärt. In den Entscheidungsgründen heißt es dazu: „Der Grundsatz von Treu und Glauben in § 242 BGB bildet eine allen Rechten, Rechtslagen und Rechtsnormen immanente Inhaltsbegrenzung. Eine gegen diesen Grundsatz verstoßende Rechtsausübung oder Ausnutzung einer Rechtslage ist wegen der darin liegenden Rechtsüberschreitung als unzulässig anzusehen.“

Im zugrunde liegenden Fall hatte ein Abteilungsleiter mit Prokura als Dienstvorgesetzter eines als Wirtschaftsjuristen beschäftigten Mitarbeiter diesem kurz vor Ende seiner sechsmonatigen Probezeit in einer Besprechung auf dessen Nachfrage zur Übernahme nach Ablauf der Probezeit erklärt: „Das tun wir natürlich.“ Der Wirtschaftsjurist hatte sich für

diese Erklärung bedankt und damit deutlich gemacht, dass auch er die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses anstrebt. Dennoch erfolgte noch während der Probezeit eine vom Abteilungsleiter mitunterzeichnete Kündigung, die u.a. mit nicht ausreichender Leistungserfüllung begründet wurde.

Eine vor dem Arbeitsgericht Düsseldorf erhobene Klage des Wirtschaftsjuristen gegen die Kündigung blieb erfolglos. Die Berufung vor dem LAG Düsseldorf hatte hingegen Erfolg. In den Leitsätzen des LAG zu seiner Entscheidung heißt es hierzu: „Erklärt der Vorgesetzte eines in den ersten sechs Monaten des Arbeitsverhältnisses zugleich noch in der Probezeit wie auch in der Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG befindlichen Arbeitnehmers diesem kurz vor Ende der Probe- und Wartezeit, er werde „natürlich“ mit Blick auf die Probezeit übernommen, und spricht derselbe Vorgesetzte dann kurz darauf namens und in Vollmacht

des Arbeitgebers die ordentliche Probezeitkündigung gegenüber diesem Arbeitnehmer aus, erweist sich die Kündigung wegen widersprüchlichen Verhaltens als treuwidrig und damit nach § 242 BGB nichtig. Dies gilt, wenn zwischen der Übernahmeerklärung und der nachfolgenden Kündigung keine Vorkommnisse vorgefallen sind, die den Meinungsumschwung sachlich nachvollziehbar und damit nicht willkürlich erscheinen lassen.

Az. 3 SLa 317/24

## Recht auf Nichterreichbarkeit

Der CGB warnt vor den gravierenden gesundheitlichen Risiken der ständigen Erreichbarkeit von Beschäftigten. Angesichts einer Arbeitswelt, die zunehmend flexible Modelle und digitale Kommunikation nutzt, verschwimmen die Grenzen zwischen Beruf und Privatleben. Dies führt zu einer alarmierenden Zunahme von Stress, psychischen Belastungen und Burnout-Erkrankungen.

Die Annahme, jederzeit verfügbar sein zu müssen, ist keine moderne Erregenschaft, sondern ein ernstzunehmendes Gesundheitsrisiko für unsere Mitglieder und alle Beschäftigten in Deutschland. Es ist höchste Zeit, dass die neue Bundesregierung und die Sozialpartner gemeinsam Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und klare Regeln für die Erreichbarkeit außerhalb der Kernarbeitszeiten zu definieren.

Die aktuelle Entwicklung zeigt, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub E-Mails beantworten, Anrufe entgegennehmen oder auf Nachrichten reagieren. Diese ständige Verfügbarkeit verhindert die notwendige Erholung, untergräbt das Privatleben und führt langfristig zu einer Reduzierung der Leistungsfähigkeit und Kreativität.

Der CGB fordert daher:

1. Es muss ein klares gesetzliches Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der individuell oder kol-

Fortsetzung auf S. 15

## Achtung: Private WhatsApp Chats können zur fristlosen Kündigung führen

Viele glauben: Was ich in meiner Freizeit privat schreibe, geht den Chef nichts an. Doch Vorsicht! Sobald der Inhalt eines Chats das Arbeitsverhältnis betrifft, kann es ernst werden. Dann wird aus „privat“ ganz schnell „problematisch“.

Ein 42-jähriger Gruppenleiter arbeitete seit 2004 bei einem Luftfahrtunternehmen. In einer WhatsApp-Gruppe mit Kollegen („HLTeam“) teilte er mehrfach menschenverachtende Nachrichten. Sie enthielten unzählige beleidigende, gewaltverherrlichende, rassistische, antisemitische und sexistische Bemerkungen über Vorgesetzte, Kollegen und das Unternehmen. Im Zusammenhang eines Arbeitsplatzkonflikts leitete ein Kollege die Inhalte schließlich an den Betriebsrat weiter, dieser an

den Arbeitgeber. Die Konsequenz: Fristlose Kündigung. Und das trotz 20 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Das LAG stellte klar: Diese Äußerungen sind ein gravierender Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten. Eine Abmahnung war nicht nötig – denn dem Kläger hätte klar sein müssen, dass sein Verhalten untragbar ist. Die lange Betriebszugehörigkeit konnten daran nichts ändern. Der Gruppenleiter berief sich auf den privaten Charakter des Chats. Doch das Gericht machte deutlich: Bei derart menschenverachtenden Inhalten gibt es keine berechtigte Vertraulichkeitserwartung.

Wer Ärger hat, sollte lieber das direkte Gespräch suchen oder rechtlichen Rat einholen – und nicht in WhatsApp-Gruppen Dampf ablassen. Denn digitale Worte sind schnell verbreitet – und können schnell zu Beweismitteln vor Gericht werden.

PM des VDAA 26.06.2025

## Kein Anspruch auf Folgevertrag für befristet beschäftigte Betriebsräte

Ein nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) zulässig befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Durch die Wahl in den Betriebsrat entsteht kein Anspruch auf einen Folgevertrag. 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.

Im zugrundeliegenden Fall hatte ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer, der im Befristungszeitraum in den Betriebsrat gewählt worden war, aber zum auslaufenden Vertrag keinen Folgevertrag erhalten hatte, gegen die Befristung geklagt und hilfsweise den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages gefordert. Er machte geltend, dass andere befristet beschäftigte Betriebsratsmitglieder, die nicht auf der Gewerkschaftsliste für den Betriebsrat kandidiert hätten, einen Folgevertrag erhalten hätten. Ihm selbst sei eine „Entfristung“ seines Arbeitsverhältnisses aufgrund seines Betriebsratsmandats verweigert worden. Vom

beklagten Arbeitgeber wurde dies bestritten. Er begründete die Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses mit Unzufriedenheit über die Arbeitsleistung und das persönliche Verhalten des Klägers.

Die Gerichte vermochten keine Benachteiligung des Klägers aufgrund seiner Betriebsrats Tätigkeit erkennen. Auch dessen Revision vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts blieb erfolglos, wobei das BAG zugleich frühere Entscheidungen bestätigte, nach denen die Wahl eines befristet beschäftigten Arbeitnehmers in den Betriebsrat keine Unwirksamkeit der Befristung bedingt und auch durch das Recht der Europäischen Union nicht zwingend vorgegeben sei.

Urteil vom 18. Juni 2025 – 7 AZR 50/24

Fortsetzung von S. 14

ektiv vereinbarten Arbeitszeiten verankert werden. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber keine Reaktion auf Arbeitsanfragen außerhalb der Arbeitszeit erwarten oder einfordern dürfen und keine negativen Konsequenzen bei Nichtbeachtung entstehen.

2. Unternehmen und Sozialpartner müssen dringend verbindliche Regelungen zur Erreichbarkeit in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen treffen. Diese müssen festlegen, wann und wie Arbeitnehmer erreichbar sein müssen — und wann eben nicht.
3. Arbeitgeber sind aufgerufen, eine Unternehmenskultur zu etablieren, die das Abschalten und die Work-Life-Balance aktiv fördert.

Der CGB und seine Mitgliedsorganisationen sehen es als seine christlich-soziale Verpflichtung an, für menschenwürdige Arbeitsbedingungen einzustehen. Dazu gehört auch das Recht auf eine klare Trennung von Arbeit und Freizeit. Wir fordern die politischen Entscheidungsträger und die Unternehmen auf, dieses drängende Thema nicht länger zu ignorieren und gemeinsam mit den Gewerkschaften praktikable Lösungen zu entwickeln.

PM des CGB

## Wegweisendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts zum Datenschutz im Bewerbungsprozess

Der CGB begrüßt ein wegweisendes Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 5. Juni 2025 (Az. 8 AZR 117/24), das die Rechte von Bewerbern im Hinblick auf den Datenschutz im Bewerbungsverfahren deutlich stärkt. Das Urteil stellt klar, dass Arbeitgeber Internet-Recherchen über Bewerber nur unter bestimmten Voraussetzungen und unter Einhaltung strenger Informationspflichten durchführen dürfen.

Im vorliegenden Fall hatte eine Universität eine Google-Recherche über einen Bewerber durchgeführt, ohne den Bewerber darüber zu informieren. Das BAG sprach dem Bewerber daraufhin einen immateriellen Schadensersatz in Höhe von 1.000 Euro gemäß Art. 82 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu.

Der CGB begrüßt die Kernbotschaften dieses Urteils für die Beschäftigten:

Keine anlasslose Internet-Recherche: Arbeitgeber dürfen Bewerber nicht pauschal oder routinemäßig im Internet „googeln“. Eine Recherche ist nur zulässig, wenn ein konkreter, sachlicher Anlass hierfür besteht, beispielsweise bei offensichtlichen Widersprüchen in den Bewerbungsunterlagen oder zur Verifizierung bestimmter Angaben.

Informationspflicht des Arbeitgebers: Das Urteil bekräftigt die Pflicht des Arbeitgebers, Bewerber umfassend darüber zu informieren, welche personenbezogenen Daten erhoben und verarbeitet werden — auch wenn diese aus öffentlich zugänglichen Quellen wie dem Internet stammen. Diese Informationspflicht gemäß Art. 14 DSGVO ist essentiell für den Schutz der persönlichen Daten.

Schadensersatz bei Missachtung: Die Entscheidung des BAG verdeutlicht, dass Verstöße gegen datenschutzrechtliche Pflichten, insbesondere die Missachtung der Informationspflicht, zu finanziellen Konsequenzen für Arbeitgeber führen können.

Der CGB sieht in diesem Urteil eine wichtige Stärkung der Arbeitnehmerrechte und des Datenschutzes im Bewerbungsverfahren. Das BAG-Urteil sendet ein klares Signal an alle Arbeitgeber, ihre Prozesse im Recruiting zu überprüfen und sicherzustellen, dass sie den Anforderungen der DSGVO vollumfänglich entsprechen. Für Bewerber bedeutet dies mehr Schutz vor unkontrollierter Datenerhebung.

PM des CGB

## Entschädigungsansprüche für Patienten bei unzumutbaren Wartezeiten?

Die Justizministerkonferenz hat Anfang Juni die Bundesjustizministerin aufgefordert zu prüfen, inwieweit Ausfallhonorare für die von Patienten nicht wahrgenommenen Arzttermine gesetzlich geregelt werden sollten. Sollte die Ministerin dieser Aufforderung nachkommen, erwartet der CGB, dass auch Entschädigungsansprüche für Patienten bei langen Wartezeiten trotz festen Sprechstundentermins geprüft werden. Lange Wartezeiten bei Ärzten kosten Patienten ebenso Zeit und Geld wie Ärzten die mit Patienten vereinbarten aber von diesen nicht wahrgenommenen Termin, wobei Ärzte üblicherweise auch dann keine Langeweile haben, wenn mal ein Patient ausfällt.

Der CGB geht davon aus, dass lange Wartezeiten mehrheitlich schlechter Praxisorganisation geschuldet sind und weniger den Notfallpatienten, die aus medizinischen Gründen vorrangig behandelt werden müssen. Das von der Ärzteschaft und ihren Verbänden für Ausfallhonorare vorgebrachte Argument, dass am wirkungsvollsten über den Geldbeutel der Nichtwahrnehmung von Terminen entgegengewirkt werden könne, kann mit gleicher Berechtigung auch für die Sinnhaftigkeit von Entschädigungsansprüchen für Patienten herangezogen werden.

Ob sich Steuerungsfunktionen tatsächlich am wirkungsvollsten über den Geldbeutel erzielen lassen,

erscheint dem CGB allerdings zumindest mit Blick auf die Deutsche Bahn fraglich, wo die Verpflichtung zu Entschädigungszahlungen die Pünktlichkeit bislang nicht erhöht hat. 2024 musste das Unternehmen an Reisende 196,8 Mio. Euro an Entschädigungen für Zugverspätungen leisten weil die Fernzüge so unpünktlich waren wie seit 21 Jahren nicht. Und die Verspätungen haben auch in diesem Jahr nicht abgenommen, sondern im Juni mit einer Pünktlichkeitsquote von gerade 57,8 Prozent einen neuen Höchststand erreicht.

Politik und Gesetzgeber sollten es sich daher gut überlegen, ob sie sich die Forderungen aus der Ärzteschaft nach einer gesetzlichen Regelung für Ausfallhonorare zu eigen macht.

## Krank wegen Tattoo?

Wer sich freiwillig einem Eingriff unterzieht, trägt auch die gesundheitlichen Risiken. Das entschied jetzt das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein im Fall einer Pflegekraft.

Tätowierungen sind längst Alltag – auch im Job. Doch was passiert, wenn nach dem Tattoo eine Entzündung folgt und man krankgeschrieben wird? Genau das passierte einer Frau, die sich den Unterarm verschönern ließ. Kurz darauf entzündete sich die frische Tätowierung so stark, dass sie arbeitsunfähig wurde. Der Arbeitgeber verweigerte dazu die Gehaltsfortzahlung.

Die Frau war empört – und klagte.

Sie berief sich auf das Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 3 Abs. 1 EFZG). Demnach bekommen Arbeitnehmer bis zu sechs Wochen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – aber nur, wenn sie

die Krankheit nicht selbst verschuldet haben. Sie meinte das Stechen eines Tattoos sei ein Teil ihrer privaten Lebensführung. Das Arbeitsgericht Flensburg urteilte gegen die Frau. Jetzt bestätigte auch das LAG Schleswig-Holstein am 22. Mai 2025 das Urteil (Az. 5 Sa 284 a/24). Die Richter

Nach dem Gesetz liegt ein Verschulden vor, wenn ein Arbeitnehmer erheblich gegen vernünftiges Verhalten im eigenen Interesse verstößt. Genau das sah das Gericht hier als gegeben an. Die Frau hätte wissen müssen, dass Komplikationen möglich sind – und sich dann

entsprechend verhalten müssen. Die Richter verglichen das Risiko sogar mit Medikamenten: Eine Nebenwirkung gilt bereits ab einem Prozent als „häufig“. Auch hier zeige sich: Die Frau hätte mit Problemen rechnen müssen. Und wer ein bekanntes Risiko eingeht, hat keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Das Urteil ist ein Weckruf für viele Arbeitnehmer: Private

Entscheidungen wie Tattoos, Schönheits-OPs oder riskante Hobbys können den Lohn kosten, wenn es schiefgeht. Die Revision zum BAG wurde nicht zugelassen.

PM des VDAA vom 21.07.2025



© Tobias Althelger • stock.adobe.com

machten klar: Wer sich freiwillig ein Tattoo stechen lässt, muss mit einer Entzündung rechnen – auch wenn das Risiko nur fünf Prozent beträgt. Damit habe die Frau ihre Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet.

Der DHV-Hauptvorstand arbeitet an einer kontinuierlichen Verbesserung unseres Leistungsangebotes. Unser Ziel ist, die Attraktivität einer DHV-Mitgliedschaft zu steigern. Dabei lassen wir uns von einer Vision leiten, die ihre Grundlage in der 1893 erfolgten DHV-Gründung hat:

Die DHV – Wir leisten umfassende Unterstützung und Absicherung bei den Herausforderungen der Ausbildungszeit, des Berufslebens und des Ruhestands!

**Das DHV-Leistungsangebot für unsere Mitglieder: Ein umfassender Service in allen Fragen Ihrer Ausbildung, beruflichen Tätigkeit und Ihres Ruhestands!**

## Die Geschichte

Der DHV war in der Anfangszeit und den nachfolgenden Jahrzehnten bis zur Machtergreifung Hitlers ein maßgeblicher Akteur bei der Absicherung der kaufmännischen Angestellten gegen existentielle berufliche, finanzielle und körperliche Risiken.

- ✓ Die Bismarcksche Sozialgesetzgebung galt damals nur für Arbeiter. Angestellte hatten weiterhin keine Absicherung gegen existentielle Risiken. Der DHV setzte sich entschieden und erfolgreich für eine gesetzliche Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung auch für die Angestellten ein.
- ✓ Der DHV gründete mit der Deutschnationalen Handlungsgehilfenkrankenkasse eine der Vorläuferkrankenkassen der heutigen DAK-Gesundheit.
- ✓ Über den gesetzlichen Sozialversicherungsschutz hinaus sorgte der DHV mit der Gründung des Deutschen Rings für eine Absicherung seiner Mitglieder gegen weitere existentielle Risiken.
- ✓ Mit der durch den damaligen Dachverband christlicher Gewerkschaften gegründeten Nationalbank hatte der DHV einen

entscheidenden Anteil an der Ermöglichung und Förderung der Vermögensbildung seiner Mitglieder.

- ✓ Als Hauptaktionär der gemeinsamen Wohnungsbaugesellschaft GAGFAH trug der DHV einen entscheidenden Anteil an der Versorgung der Angestellten mit bezahlbarem Wohnraum in angemessener Größe und sehr guter Ausstattung.



## Gegenwart und Zukunft

Diese erfolgreiche Arbeit des DHV bis 1933 lässt sich in der heutigen Zeit nicht in ihrer Gänze wiederholen, schon weil sich das gesellschaftliche und soziale Umfeld grundlegend geändert haben. Auch lassen sich eine Bank, eine Versicherung oder eine gemeinnützige Wohnungsgesellschaft nicht mehr so ohne weiteres gründen. Mit den nachfolgend schwerpunktmäßig vorgestellten Leistungsangeboten und weiteren, sich in der Umsetzung befindlichen Vorteilen wollen wir an die Erfolgsgeschichte des Anfangs-DHV anknüpfen. Ja, viele Vereine und Verbände bieten heute ihren Mitgliedern eine Vielzahl von Leistungen über den eigentlichen Vereins-/Verbandszweck hinaus. Aber mit der Verbindung der Erfolgsgeschichte hat die DHV ein besonderes Heraushebungsmerkmal bei ihrem Leistungsangebot. Darüber hinaus bieten wir in unserem gewerkschaftlichen Aufgabenbereich eine Vielzahl von Dienstleistungen an:

- ✓ Rechtsberatung und Rechtsschutz in arbeits- und sozial-

rechtlichen Fragen – ohne Wartezeit und Selbstbehalt!

- ✓ Unterstützung bei Problemen mit Ihrem Arbeitgeber (z.B. Teilnahme und Beratung bei Gesprächen mit Ihrem Arbeitgeber)
- ✓ Unterstützung bei Streiks und Aussperrungen!
- ✓ Unterstützung unserer Mitglieder bei betrieblichen Wahlen und in ihrer Tätigkeit in betrieblichen Gremien (Betriebs-/Personalrat; JAV; Schwerbehindertenvetervertretung etc.)
- ✓ Aktuelle Informationen zu politischen, tariflichen und rechtlichen Themen.
- ✓ Möglichkeit zur Ausübung von Ehrenämtern wie ehrenamtliche Arbeits- und Sozialrichter, Mitarbeit in den Gremien der Sozialversicherung

**Eine DHV-Mitgliedschaft lohnt sich! Unterstützen Sie uns in unserer Arbeit für Ihre Interessen und sprechen Sie Kollegen/innen auf eine DHV-Mitgliedschaft an!**

DHV-Hauptvorstand

## Was können wir besser machen? – Teilen Sie uns Ihre Meinung mit!

Liebe DHV-Mitglieder, die Gestaltung unseres Leistungsangebotes für Sie ist ein ständiger Prozess. Wichtig ist uns:

Was meinen Sie, was wir noch besser machen können?

Welche Wünsche, Ideen und Anregungen haben Sie für die Arbeit der DHV?

Welche Leistungen sollen wir noch in unser Angebot aufnehmen?

Wir zählen auf Ihre aktive Mitarbeit! Teilen Sie uns an die E-Mail Adresse [dhv@dhv-cgb.de](mailto:dhv@dhv-cgb.de) Ihre Antworten auf die genannten Fragen mit! Gerne stehe ich auch persönlich unter der Tel.-Nr. 040/632802-13 für Ihre Anliegen, Wünsche und Kritiken zur Verfügung!

Ihr Henning Röders  
DHV-Bundesvorsitzender

## Der CGB-Service Club – ein attraktiver Schutz rund ums Autofahren

Für unsere Mitglieder im CGB haben wir den CGB-Service Club gegründet. Mit einer Mitgliedschaft im CGB-Service Club haben Sie die Möglichkeit, viele Leistungen unseres starken Partners, dem **Automobilclub von Deutschland e.V. (AvD)**, in Anspruch zu nehmen.

Das mit dem AvD vereinbarte Leistungsportfolio gewährleistet, dass die Mitglieder des CGB-Service Club in Deutschland, Europa und weltweit sicher unterwegs sind. Schnelle und zuverlässige Pannen- und Unfallhilfe, medizinische Hilfe – weltweit, kostenlose Erstberatung in verkehrsrechtlichen Angelegenheiten bei einem AvD Vertrauensrechtsanwalt vor Ort und vieles mehr gehören zu den Leistungen.

Sie können diese, wie z.B. die Pannenhilfe, direkt abrufen, sobald Sie beim AvD gemeldet sind. Auf der Rückseite Ihrer persönlichen AvD Clubkarte finden Sie wichtige Service- und Notrufnummern. Sie ist auch die Eintrittskarte zu den attraktiven Angeboten der AvD Vorteilswelt auf der AvD Website.

Ihre Leistungen:

### Pannen- und Unfallhilfe – weltweit

- Schnelle und zuverlässige Pannen- und Unfallhilfe vor Ort
- 24-Stunden-Notruf, gebührenfreie Notrufnummer im Inland
- Bergung des Fahrzeugs nach Unfall\*
- Fahrzeugunterstellung nach Fahrzeugausfall\*
- Weiter- oder Rückfahrt nach Fahrzeugausfall\*
- Ersatzteilversand\*
- Fahrzeugtransport nach Fahrzeugausfall\*
- Fahrzeugverzollung und -verschrottung\*

### Mietwagen / Übernachtung bei Fahrzeugausfall

- Übernahme von Mietwagenkosten für bis zu 7 Tage à € 60 pro Tag\*
- Kostenübernahme für bis zu 3 Tage in einem Hotel à € 75 pro Person\*

### Rat

- Verkehrsrechtlichen Erstberatung bei einem AvD Vertrauensrechtsanwalt

### Medizinische Hilfe – weltweit

- Krankenrücktransport u.a. per Lear Jet\*
- Fahrzeugabholung nach Fahrerunfall\*
- Such-, Rettungs- und Bergungskosten\*
- Krankenbesuch, Vorzeitige Heimreise\*
- Rückholung von Kindern\*
- Hilfe im Todesfall\*
- Hilfeleistung in besonderen Notfällen\*
- Arzneimittel und Brillenversand\*
- Haustierrückholung\*

### Weitere Hilfeleistungen

- Fahrzeugunterstellung\*
- bei Dokumentenverlust\*
- bei Reiserückruf\*
- bei Strafverfolgung\*
- bei Naturkatastrophen\*
- ... und einiges mehr.



Änderungen des Leistungsangebotes bleiben vorbehalten.

\*Risikoträger: *Helvetia Schweizerische Versicherungs-gesellschaft in Liechtenstein AG, Äulestr. 60, FL-9490 Vaduz, für die Ihr Ansprechpartner die mobile GARANTIE Deutschland GmbH, Knibbeshof 10 a, Leistungsordnung, allgemeine Hinweise und die Versicherungsbedingungen finden Sie unter <https://avd.de/mitgliedschaften/avd-help-plus>.*

*Ein ständiger Wohnsitz in Deutschland wird vorausgesetzt.*

### Nähere Informationen erhalten Sie bei:

#### CGB-Service Club e.V.

Meeraner Straße 7

12681 Berlin

Tel.: 030 / 210 217 -30

E-Mail: [cgb-service-club@cgb.info](mailto:cgb-service-club@cgb.info)

Internet: [www.cgb.info](http://www.cgb.info)

#### Automobilclub

#### von Deutschland –AvD

Goldsteinstr. 237

60528 Frankfurt/Main

Tel.: 069 6606-300

Email: [avd@avd.de](mailto:avd@avd.de)

Internet: [www.avd.de](http://www.avd.de)



Wenn Sie das NICHT wollen und noch nicht Mitglied im CGB Service Club sind, sollten Sie es schnell werden!

**Es ist preiswerter als Sie denken:**

Für nur 44 Euro im Jahr sichern Sie sich viele **Vorteile einer AvD help plus Mitgliedschaft!** Im Falle einer Panne haben Sie viel weniger Sorgen! Ein guter Ratgeber in allen Fragen zu Auto und Verkehr ist Ihnen sicher!

## Bayerische Versicherung bietet exklusive Mitgliedervorteile

Unser Kooperationspartner, die Bayerische Versicherung, bietet DHV-Mitgliedern exklusive Vorteile auf ausgewählte Versicherungsprodukte. Die Vorteile umfassen bis zu 30 Prozent Rabatt für Alt- und Neuverträge der Bayerischen.

### Wichtig für DHV-Mitglieder ist:

- Die Rabatte gelten sowohl für bestehende als auch für neue Verträge bei der Bayerischen.
- Wenn Sie von den exklusiven DHV-Mitgliedervorteilen interessieren, nehmen Sie bitte Kontakt zum Ansprechpartner der Bayerischen Versicherungsagentur in Berlin auf, Herrn Leonardo Duc Dao.
- Sie erreichen Herrn Duc Dao:  
Telefon: 0172-5735741  
E-Mail: leonardoduc.dao@diebayerische.de  
Herr Duc Dao bietet auch telefonische Beratungen, Videokonferenzen und Online-Termine an.
- Wenn Sie eine Beratung durch eine Geschäftsstelle der Bayerischen in Ihrer Nähe bevorzugen, kann Herr Duc Dao den Kontakt vermitteln. Die Bayerische hat viele Geschäftsstellen in ganz Deutschland.

- Für die Dauer Ihrer DHV-Mitgliedschaft genießen Sie die exklusiven Rabatte. Im Falle der Beendigung Ihrer DHV-Mitgliedschaft entfallen diese.

Über die Bayerische wird es eine Informationsmail an die DHV-Mitglieder geben, um sie über diese Vorteile zu informieren.



Bitte den ausgefüllten Antrag per Post oder E-Mail versenden an: CGB-Service Club e.V., Meeraner Straße 7, 12681 Berlin, cgb-service-club@cgb.info

**Hiermit erkläre ich meinen Beitritt in den CGB- Service Club e.V.** Sitz: Meeraner Straße 7, 12681 Berlin

Vorname und Name: ..... Geburtsdatum: .....

Straße und Hausnummer: ..... PLZ / Ort: .....

Beitritt zum Datum: ..... Mail-Adresse ..... Mitgliedsgewerkschaft im CGB:.....

Ort, Datum: ..... Unterschrift: .....

### Einzugsermächtigung

Ich ermächtige den CGB Service Club e. V. Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von dem CGB Service Club e.V. auf meinem Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Die Gläubigeridentifikationsnummer des CGB Service e.V. lautet DE 59 001 000 00 465186.

**Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoinhaber: ..... IBAN/BIC: ..... Bank: .....

Ort, Datum: ..... Unterschrift: .....

**Datenschutzhinweise:** Ich willige ein, dass unter Beachtung der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) meine personenbezogenen Daten, die meine Mitgliedschaft betreffen, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Mitgliedschaft elektronisch erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen. Meine Einwilligung gilt über die Beendigung meiner Mitgliedschaft hinaus, endet jedoch nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen oder durch meinen Widerruf, der jederzeit möglich ist.

Ort, Datum ..... Unterschrift.....

## Commis – Ihr digitaler Finanz-Gehilfe

Die digitale Plattform „Commis – Ihr digitaler Finanz-Gehilfe“ ist eine exklusive Dienstleistung in Zusammenarbeit mit der BVW Consult GmbH. Sie wurde speziell für DHV-Mitglieder entwickelt, um spürbare Kostenvorteile, mehr finanzielle Transparenz und einfach zugängliche Werkzeuge zur Optimierung Ihrer Ausgaben bereitzustellen – verständlich, bequem und direkt auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten.

Der Name „Commis“ stammt aus der Gründungszeit der DHV und verbindet Tradition mit moderner Technologie. Einst war der Commis der verlässliche Assistent, der seinem Prinzipal den Rücken freihielt. Heute ist er digital – aber mit der gleichen Mission: Ihnen zur Seite zu stehen, wenn es um finanzielle Entscheidungen geht.



Der erste Partner auf der Plattform ist die **Wechsellpilot GmbH** – ein führendes Unternehmen für automatisierte Energievertragsoptimierung. Der Clou: Ihre Verträge werden laufend geprüft und bei Bedarf automatisch zu besseren Konditionen gewechselt – ganz ohne Aufwand für Sie. Das bedeutet für Sie:

**weniger zahlen, mehr behalten – und das ohne Papierkram.**

„Alle Angebote auf der Plattform werden sorgfältig ausgewählt und bringen unseren Mitgliedern einen echten, messbaren Mehrwert“, sagt Rolf Helmreich, Geschäftsführer der BVW Consult GmbH.

In Zukunft erwarten Sie weitere maßgeschneiderte Services rund um

- Altersvorsorge
- Finanzplanung

und exklusive Sonderleistungen, die nur DHV-Mitgliedern zugänglich sind. So entsteht ein digitales Service-Center, das echte Entlastung im Alltag bringt – und Sie aktiv unterstützt, Ihre finanziellen Ziele zu erreichen.

**Jetzt aktiv werden:** Besuchen Sie unsere Plattform unter

[www.Commis.online](http://www.Commis.online)

**Oder fordern Sie Ihre DHV-Mitgliedsnummer an unter**

[dhv@dhv-cgb.de](mailto:dhv@dhv-cgb.de)

Tipp: Halten Sie Ihre Mitgliedsnummer bereit – oder scannen Sie direkt den QR-Code, um sich in wenigen Schritten anzumelden.



## JURA DIREKT – der Spezialist für Vorsorgevollmachten

Im Mai fand ein DHV-Aktuell zum Thema Vorsorgevollmachten statt. Das Thema stieß auf eine große Resonanz. Die Beteiligung an dem Webinar war sehr rege.

Das Thema Vorsorge zur eigenen Absicherung und die der Partner/innen bzw. Familie ist ein Thema, das bewegt. Man kann nicht früh genug anfangen, Vorkehrungen für den Fall zu treffen, dass man gesundheitlich nicht mehr in der Lage ist, für und seine Familie zu sorgen und selber die persönlichen, familiären und finanziellen Angelegenheiten zu regeln. Es muss nicht eine Krankheit sein. Auch ein plötzlicher Verkehrsunfall kann von einem Moment auf den anderen das eigene Leben und das der Angehörigen verändern.

Mit dem Vorsorgespezialisten JURA

DIREKT hat die DHV eine exklusive Partnerschaft vereinbart.

**Welche Produkt-Lösungen bietet JURA DIREKT?**

- Sorgerechtsverfügung für Familien mit minderjährigen Kindern
- Gesamtvollmacht für Privatpersonen: Vorsorgevollmacht, Betreuungs- und Patientenverfügung
- Testament: Anwaltliche Erbregelung für Einzelpersonen, Ehegatten und Selbstständige
- Haustier-Notfallplan: Hilfreiche Anleitung zur Versorgung von Haustieren
- JURA DIREKT Service-Schuttbrief: Rundum-Service für Rechtsdokumente inkl. persönlicher „24/7“ Notfall-Hilfe (24 Stunden an 7 Tagen)

**Warum die Lösung über JURA DIREKT Sie und Ihre Familie nachhaltig entlastet:**

Mit der Rundum-Absicherung durch individuelle, anwaltliche

Rechtsdokumente und dem TÜV-zertifizierten 18-Punkte-Service bleiben Sie selbstbestimmt und entlasten in Notfallsituationen Ihre Familie.

- ✓ Einige Vorteile im Überblick:
- ✓ Rechtsdokumente über den Anwalt zum Festpreis
- ✓ Einfach und schnell in ca. 90 min erledigt
- ✓ Vorsorgevollmacht, Patientenverfügung, Sorgerechtsverfügung, Unternehmensvollmacht, Testament und mehr
- ✓ Digitales Serviceportal für Sie und Ihre Familie mit kompletter Software „Digitaler Notfallordner“
- ✓ Persönlich Begleitung von der Erstellung bis zum Notfall inkl. Familienunterstützung
- ✓ Vollmachten im Notfall in Minuten im Krankenhaus verfügbar
- ✓ 24/7 spezialisiertes Notfall-Team mit Erfahrung aus tausenden Notfällen
- ✓ Aktualisierung, laufend nach Wunsch und bei Gesetzesänderungen

**Ihr Kontakt:**

**Volker Herbel Ruhestandsplanung**  
 Petersauer Str. 27, 68307 Mannheim  
 Mobil: 0177 42 36 92 3  
[volkerherbel@t-online.de](mailto:volkerherbel@t-online.de)





DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.



**DHV – Die richtige Wahl!**

## Profitieren Sie als DHV-Mitglied von 10 % Beitragsvorteil auf ERGO-Versicherungen!

Die DHV hat mit der Versicherungsagentur Danny Olejniczak eine exklusive Kooperation vereinbart:

DHV-Mitglieder kommen in den Genuss eines Beitragsvorteils von 10 % auf folgende Versicherungsprodukte der ERGO:

- ✓ Rechtsschutz
- ✓ Privathaftpflicht
- ✓ Hausrat
- ✓ Unfall
- ✓ Wohngebäude

Die Vorteilskonditionen für DHV-Mitglieder beziehen sich auf rein private Versicherungen und gelten für Neuabschlüsse. Bestehende Versicherungen bei der ERGO werden nicht von diesem Angebot erfasst.

Kooperationspartner ist nicht die ERGO-Versicherung, sondern die Versicherungsagentur Danny Olejniczak. DHV-Mitglieder wenden sich daher bei Interesse an:

Danny Olejniczak  
Kaufmann für Versicherungen und Finanzen,  
Finanzanlagenfachmann (IHK))  
Geschäftsstelle der ERGO Beratung und Vertrieb AG  
Friedrich-Ebert-Str. 93, 46535 Dinslaken  
Tel. 02064/8261330  
Fax: 02064/8261329  
mobil: 0178/8587374  
E-Mail: [danny.michael.olejniczak@ergo.de](mailto:danny.michael.olejniczak@ergo.de)  
Internet: [www.danny-michael-olejniczak.ergo.de](http://www.danny-michael-olejniczak.ergo.de)

Terminbuchungen möglich über:

- Homepage
- WhatsApp
- Instagram (@einfachergo)
- Telefonisch



*Sie möchten immer einen Versicherungsschutz, der zu Ihrem Leben passt? Deshalb stehen Ihre individuellen Wünsche und Ziele im Mittelpunkt meiner Beratung. Gemeinsam finden wir eine passende Lösungsstrategie für Sie und berücksichtigen auch die bereits getroffene Absicherung. In Ihrem Leben hat sich etwas geändert? Oder haben Sie eine Frage? Rufen Sie mich einfach an!  
Ihr Danny Olejniczak*

## Attraktive Leistungsangebote für DHV-Mitglieder

Die DHV bietet ihren Mitgliedern einen vielfältigen Mehrwert. Zu nennen sind vor allem gewerkschaftliche Leistungen:

- Rechtsberatung und Rechtsschutz in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten
- Unterstützung bei Streiks und Aussperrungen
- Informationen über aktuelle tarifpolitische und gesellschaftspolitische Themen
- Unterstützung bei konkreten Anliegen und Problemen im Arbeitsalltag
- Attraktives Schulungsangebot für betriebliche Gremienvertreter/innen (BR, PR, JAV etc.)

### Mehrleistungen

Ein weiterer Schwerpunkt zur Steigerung der Attraktivität einer DHV-Mitgliedschaft ist der stete Ausbau unseres Angebotes an Mehrwert-

leistungen für unsere Mitglieder über unsere Kooperationspartner, mit denen wir exklusive Angebote für unsere Mitglieder vereinbart haben. Auf den folgenden Seiten stellen wir unser aktuelles Leistungsangebot und die Ansprechpartner/innen vor.

Hinweisen möchten wir darauf, dass Beratung, Angebot und Abschluss ausschließlich über unsere Kooperationspartner geleistet werden. Die DHV wird weder produktwerbend noch vermittelnd tätig. Freuen Sie sich auf weitere Leistungsangebote, die noch in der Pipeline sind!

Henning Röders  
DHV-Verbandsvorsitzender



### Mein Mitgliedsantrag

Eintrittsdatum: .....  
 Name, Vorname: .....  
 Geburtsdatum: .....  
 Straße, Haus-Nr.: .....  
 PLZ/Wohnort: .....  
 Telefon privat: .....  
 E-Mail privat: .....  
 Tätig als: .....  
 Vollzeit  Teilzeit  Wochenstunden: .....  
 Azubi (von/bis): .....  
 duale Studierende/Fachschüler (von/bis): .....  
 Arbeitgeber: .....  
 Straße, Haus-Nr.: .....  
 PLZ/Ort: .....  
 Branche: .....  
 Funktion: .....  
 (z. B. Betriebsrat, Personalrat, Jugendvertreter)  
 Mein monatl. Bruttoeinkommen: .....  
 Mein monatl. Mitgliedsbeitrag\*: .....  
 (Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar)  
 ggf. auszufüllen:  
 Ich bin noch bis: .....  
 Mitglied der Gewerkschaft: .....  
 Geworben durch: .....  
 (Name, Vorname, ggf. Mitglieds-Nr.)

\* Der DHV-Beitrag ist als Werbungskosten steuerlich absetzbar und beträgt 1% vom Bruttoarbeits- bzw. Vorruhestandseinkommen, der Rente oder dem Arbeitslosengeld I (gerundet auf volle Euro), mindestens 6,00 €, höchstens 25,00 € monatlich. Sonderbeiträge (monatlich) gelten für: Auszubildende 3,00 €; Fachschüler, Studierende, Hausfrauen/-männer, Bezieher von Elterngeld und Arbeitslosengeld II 2,00 €. Es gilt die DHV-Beitragsordnung.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zur DHV.

Ort/Datum/Unterschrift

**Datenschutzhinweise:** Ich willige ein, dass unter Beachtung der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) meine personenbezogenen Daten, die mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffen, deren Änderungen und Ergänzungen, im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben elektronisch erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen. Meine Einwilligung gilt über die Beendigung meiner Mitgliedschaft in der Gewerkschaft DHV-Die Berufsgewerkschaft hinaus, endet jedoch nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen oder durch meinen Widerruf, der jederzeit möglich ist. willige ein, dass unter Beachtung der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) meine personenbezogenen Daten, die mein Beschäftigungs- und Mitgliedschaftsverhältnis betreffen, deren Änderungen und Ergänzungen im Rahmen der Zweckbestimmung meiner Gewerkschaftsmitgliedschaft und der Wahrnehmung gewerkschaftlicher Aufgaben elektronisch erhoben, verarbeitet und genutzt werden dürfen.

Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Beitrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter:

[www.dhv-cgb.de/datenschutz](http://www.dhv-cgb.de/datenschutz)

Ich habe die Datenschutzhinweise zur Kenntnis genommen.

Ort/Datum/Unterschrift

### EINZUGSERMÄCHTIGUNG

Ich ermächtige die DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V., Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Die Gläubigeridentifikationsnummer der DHV lautet DE 76ZZZ0000011502. Als Mandatsreferenz wird die Mitgliedsnummer verwendet.

monatlich  vierteljährlich   
 halbjährlich  jährlich

Kontoinhaber: .....

Kreditinstitut: .....

IBAN: .....

BIC: .....

Ort/Datum/Unterschrift

**Hauptgeschäftsstelle:**  
**DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V.**  
 Droopweg 31, 20537 Hamburg  
 Telefon: (040) 63 2802 – 00  
 Fax: (040) 63 2802 – 18

E-Mail: [dhv@dhv-cgb.de](mailto:dhv@dhv-cgb.de)  
 Internet: [www.dhv-cgb.de](http://www.dhv-cgb.de)

## 75 Jahre Wiedergründung DHV – ein kurzer Rückblick

Vor 75 Jahren – am 01. Oktober 1950 – wurde die DHV unter dem Namen „DHV – Berufsverband der Kaufmannsgehilfen“ wiedergegründet. Der 1893 in Hamburg gegründete DHV war im Juli 1933 zunächst gleichgeschaltet und später, wie alle Gewerkschaften, von den Nationalsozialisten aufgelöst worden.

Anders als im Falle der DGB-Gewerkschaften und der DAG war eine Wiedergründung des DHV unter dem Besatzungsstatut der Westalliierten nicht möglich gewesen. Erst nach Gründung der Bundesrepublik Deutschland und der Verabschiedung des Grundgesetzes mit der in Art. 9 Abs. 3 garantierten Freiheit der gewerkschaftlichen Betätigung war dies möglich.

Auf dem 1. ordentlichen Verbandstag in Königswinter am 7. und 8. Juni 1952 erfolgte die Umbenennung in „DHV – Deutscher Handlungsgehilfen-Verband, Gewerkschaft der Kaufmannsgehilfen“. Der Verbandstag 1956 erweiterte Namen und Zuständigkeit dann auf „Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband (DHV)“. Auf dem Bundesgewerkschaftstag 2006 wurde die Umbenennung des Namens in „DHV-Die Berufsgewerkschaft“ beschlossen.

Seit seiner Wiedergründung war der DHV eine anerkannte Tarifpartei und setzte in vielen Bereichen gewerkschaftspolitische Maßstäbe. Mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes z.B. schloss der DHV 1954 den ersten Flächentarifvertrag (West) für das private Bankgewerbe ab.

Seit den 1960er-Jahren war er Tarifpartner der Volks- und Raiffeisenbanken. Im Jahr 2008 brach der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (AVR) die Tarifverhandlungen mit verdi ab; seitdem führten die DHV und der Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV) die Verhandlungen für rund 160.000 Beschäftigte der Volksbanken und Raiffeisenbanken. Im Jahr 2012 setzte die DHV erstmals in einem Flächentarifvertrag einen Anspruch der Beschäftigten auf bezahlte Freistellung für die Durchführung von Gesundheitsvorsorgemaßnahmen durch. Im Jahr 2019 vereinbarten DHV und AVR ein neues, zukunftsgerichtetes Eingruppierungssystem für die Beschäftigten der Volks- und Raiffeisenbanken.



Seit den 1950er Jahren war der DHV Tarifpartner von Arbeitgeberverbänden im Groß- und Einzelhandel. Der älteste Tarifvertrag datiert aus dem Jahr 1956 und wurde mit dem Groß- und Außenhandel in Nordrhein-Westfalen abgeschlossen.

Seit den 1960er Jahren war der DHV auch Tarifpartner des Arbeitgeberverbandes der Versicherungsunternehmen in Deutschland. Im Jahr 2005 fand der Tarifabschluss der DHV mit der Sparkassenversicherung Sachsen bundesweit Beachtung.

Der DHV war von 1962 an einer der Tarifpartnerin der Tarifgemeinschaft der Ersatzkassen. Die Tarifverhandlungen fanden gemeinsam mit den Gewerkschaften DAG und HBV statt. Nach der Auflösung dieser Tarifgemeinschaft fanden getrennte Tarifverhandlungen mit KKH, BARMER/GEK und DAK-Gesundheit statt.

Die DHV war Tarifpartnerin im Gesundheitswesen, zunächst über den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), seit den 2000er-Jahren in Haustarifverhandlungen, z. B. mit den Kliniken der Lielje-Gruppe, dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) und der Arbeiterwohlfahrt.

Große Erfolge erzielte die DHV bei den Aufsichtsratswahlen, in denen sie meistens die DGB-Gewerkschaften deklassierte. Bei den letzten Aufsichtsratswahlen vor Aberkennung ihrer Tariffähigkeit gewann die DHV sogar bei den Delegiertenwahlen bei REWE mit über 60 Prozent und bei der Metro Großhandelsgesellschaft mit über 50 Prozent die absolute Mehrheit! Bei der Gothaer Versicherung siegte die DHV klar mit rund 60 Prozent der Stimmen, und auch bei der NÜRNBERGER und bei der Allianz behauptete die DHV mit Ergebnissen von über 40 Prozent ihre starke Stellung. Bei den Banken war die Wüstenrot Bausparkasse über Jahrzehnte hinweg mit Ergebnissen von regelmäßig über 70 Prozent eine feste DHV-Bank.

Erfolgreich war und ist die DHV weiterhin bei Betriebs- und Personalratswahlen.

Viele DHV-Mitglieder engagieren sich in der Betriebs- und Personalratsarbeit. Ihren Mitgliedern, aber auch Nicht-mitgliedern, bietet die DHV über das DHV-Bildungswerk ein breites Schulungsangebot an.

Die DHV nimmt seit ihrer Wiedergründung in den 1950er-Jahren an den Sozialwahlen teil. DHV-Mitglieder engagieren sich in den Vertreterversammlungen und deren Ausschüssen sowie als Versichertenberater und Mitglieder in Widerspruchsausschüssen. In der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit sind viele DHV-Mitglieder als ehrenamtliche Richter aktiv und leisten mit ihrem Engagement einen wichtigen Beitrag zur Fortentwicklung der Rechtsprechung.

Diese Gewerkschaftstradition verpflichtet uns, weiter für die Zukunftsfähigkeit der DHV zu kämpfen! Das gilt vor allem hinsichtlich der Wiedererlangung der Tariffähigkeit. Seit den 1950er Jahren war die DHV ständig mit Tariffähigkeitsverfahren konfrontiert, die von DGB-Gewerkschaften angestrengt wurden mit der Begründung einer angeblichen fehlenden Durchsetzungsfähigkeit. Ziel war und ist über Jahrzehnte hinweg, die DHV mittels Tariffähigkeitsverfahren als gewerkschaftliche Konkurrentin auszuschalten. Am 22.06.2021 hatten sie nach über 60 Jahren Erfolg vor dem BAG, wo dieses Verfahren bereits seit 2013 lief, also etwa 8 Jahre dauerte.

Gegen die Entscheidung des BAG hat die DHV Beschwerde vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) eingelegt und verklagt damit die Bundesrepublik Deutschland wegen Verletzung der Menschenrechte. Das Verfahren läuft seit November 2022. Ende 2023 hat der EGMR die Beschwerde der DHV zur Entscheidung angenommen. Das ist ein erster Teilerfolg. Denn nur rund drei Prozent aller Beschwerden vor dem EGMR werden zur Entscheidung angenommen. Die DHV und die Bundesrepublik Deutschland haben ihre Stellungnahmen abgegeben. Jetzt gilt es, die Daumen zu drücken und abzuwarten! Dies kann noch dauern. Denn im Schnitt dauert ein Verfahren vor dem EGMR sieben Jahre!

Wir sind unseren Mitgliedern dankbar, dass sie mit ihrer DHV-Mitgliedschaft einen wichtigen Beitrag zur Zukunft der DHV leisten. Bleiben Sie uns weiter gewogen und treu!

Henning Röders

## Manfred Werske 80 Jahre

Am 27.05.2025 feierte unser verdienstvoller Kollege Manfred Werske seinen 80. Geburtstag. Der Zahl der Lebensjahre nach mag unser Manfred eine hochbetagte Person sein und längst seinen verdienstvollen Ruhestand genießen. So tickt er aber nicht.

Er ist weiterhin ein leidenschaftlicher Gewerkschafter und unterstützt mit großem Einsatz die Arbeit des Landesverbands Mitteldeutschland. Dabei hält es ihn nicht davon ab, dass er bereits seit ein paar Jahren in Bad Kissingen lebt. Von dort fährt er regelmäßig nach Leipzig, um weiterhin für seine DHV zu kämpfen.

Manfred Werske ist ein gewerkschaftliches Urgestein. Als Gewerkschaftssekretär der NGG verschlug es ihn nach der Wende nach Leipzig. 1998 brach er mit der NGG und fand in der DHV seine neue gewerkschaftliche Heimat. Als leidenschaftlicher



Streiter für die Arbeitnehmerrechte und für bessere Gehalts- und Arbeitsbedingungen etablierte Manfred Werske die DHV in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Er war stets dort, wo es brannte und Unterstützung benötigt wurde. Authentisch und kein Blatt vor dem Mund nehmend war und ist Manfred bei den Menschen im Osten Deutschlands als einer der ihren akzeptiert und beliebt.

Manfred Werske ist nicht nur ein wertvoller Kollege, sondern auch ein besonderer, herzenguter Mensch. Mit ihm kann man leidenschaftlich über gewerkschaftliche Themen, aber auch über andere Dinge des Lebens diskutieren. Be-

sonders in Erinnerung geblieben ist mir, wie ich 2001 als junger DHV-Geschäftsführer beim Besuch der Leipziger Geschäftsstelle abends einen anschaulichen Einblick in Manfreds damalige Leidenschaft für das Land Ungarn und den ungarischen Wein vermittelt bekam.

Als engagiertes SPD-Mitglied hielt Manfred Werske 2017 dem damaligen Jusovorsitzenden Kevin Kühnert bei dessen „No GroKo-Tour“ eine Standpauke: „Wenn die SPD nach diesem Verhandlungsergebnis nicht in eine Koalition geht, mit dieser geschwächten Angela Merkel, dann wird sie für 25 Jahre verschwinden. Und selbst Du, mein lieber Kevin, bist dann schon Rentner, bevor wir wieder regieren.“ Nun, die SPD ging damals in die Regierungsverantwortung und ist bis heute in der Bundesregierung. Kevin Kühnert ist dennoch „Politik-Rentner“.

Manfred, Du bist dagegen immer noch kein „DHV-Rentner“. Bleib so, wie Du bist und hoffentlich weiter körperlich und geistig fit – auf dass Du Deine geliebte DHV noch einige Jahre weiter unterstützen kannst!

Henning Röders  
DHV-Bundesvorsitzender

## Anni Herrmann ist tot

Wie wir erst jetzt erfahren haben, ist unsere langjährige Bezirksgeschäftsführerin Anni Herrmann bereits am 17.2.2025 verstorben. Sie hielt unserem DHV über 70 Jahre die Treue.

Schon mit 15 Jahren wurde sie 1954 Mitglied des DHV. Nach 5 Jahren aktiver Mitarbeit in der DHV-Jugendgruppe Pirmasens wurde sie hauptamtliche Mitarbeiterin unserer Bezirksgeschäftsstelle in Pirmasens. Nach dem Tod ihres legendären Vorgesetzten

Emil Jörg wurde sie dessen Nachfolgerin, mit dem Schwerpunkt in Jugendarbeit und beruflicher Bildungsarbeit. Die Vorbereitung und Durchführung beruflicher Bildungsmaßnahmen war auch bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand im Jahr 1999 ihre Hauptaufgabe.

Dazu gehörte auch das Prüfungswesen: 35 Jahre gehörte sie den Prüfungsausschüssen der IHK Pirmasens an, einer Außenstelle der IHK Ludwigshafen, von der sie 2005 mit der Goldenen Eh-



rennadel mit Brillanten ausgezeichnet wurde.

Im Verlauf ihrer aktiven DHV-Mitgliedschaft gehörte sie auch den Gremien der DHV-Kaufmannsjugend an, war Mitglied in den Landesvorständen Rheinland-Pfalz und des Saarlandes. Der fusionierte Landesverband Rheinland-Pfalz/Saar entsandte sie 2002 in den DHV-Aufsichtsrat, dem sie bis 2017 angehörte.

Die DHV wird ihrer treuen Kollegin ein ehrendes Andenken bewahren.

DHV-Hauptvorstand

## Knut Abraham ist neuer Polenbeauftragter der Bundesregierung

Der Bundestagsabgeordnete Knut Abraham ist neuer Polenbeauftragter der Bundesregierung. Abraham, der DHV-Mitglied ist, vertritt seit 2021 den Bundestagswahlkreis Elbe-Elster – Oberspreewald-Lausitz im Bundestag. Sein thematischer Schwerpunkt ist die Außenpolitik. Vor seiner Bundestagsabgeordnetentätigkeit war Knut Abraham viele Jahre im Auswärtigen Dienst tätig. Zuletzt war er von 2018 bis 2021 Gesandter und ständiger Vertreter des Leiters der deutschen Botschaft in Warschau.

Fortsetzung auf S. 25



Foto: Andreas Egeresi

## 25 Jahre erfolgreiche Arbeit im DHV-Lernbüro

Im Jahr 2025 kann das DHV-Lernbüro Lörrach auf 25 Jahre erfolgreiche Arbeit zurückblicken. Dieser Tage hatte die Kaufmännische Bildungsstätte e.V. zur offiziellen Jubiläumveranstaltung geladen. Als Ehrengäste waren Oberbürgermeister Jörg Lutz, die Landrätin Marion Dammann, die Geschäftsführerin der Agentur für Arbeit, Jennifer Schmucker und Oberstudiendirektor Jürgen Herrmann der Einladung gefolgt und haben dem DHV-Lernbüro gratuliert und ihm großes Lob und Dank für die geleistete Arbeit ausgesprochen. Knapp 500 Mütter erlangten bislang im DHV-Lernbüro einen qualifizierten Berufsabschluss und

konnten damit den Einstieg in die Arbeitswelt erreichen

.Gerade im Landkreis Lörrach gebe es überproportional viele Alleinerziehende ohne Berufsabschluss, so Landrätin Dammann. Deswegen komme dem DHV-Lernbüro eine große Aufgabe zu, die mit großem Erfolg gemeistert werde. Die hohe Integrationsquote spreche für sich. OB Lutz hob die große Bedeutung des DHV-Lernbüros für die Stadt und die Region hervor. Jennifer Schmucker, die für die Agentur für Arbeit und das Jobcenter sprach, berichtete über eine eigene gute Erfahrung. So habe ihre Sekretärin vor Jahren eine Umschulung im DHV-Lernbüro absolviert und



Unser Bild zeigt v.l.n.r. Jennifer Schmucker, Jörg Lutz, Kirs Eronen, Hans Hebeisen, Marion Dammann

### Fortsetzung von S. 24

Zu den Aufgaben des Polenbeauftragten gehört, eine weitere Annäherung beider Gesellschaften zu fördern und gemeinsame deutsch-polnische Projekte voranzubringen. In einer Zeit der wachsenden Spannungen und Konflikte sowie einer drohenden Ausweitung des russischen Krieges gegen die Ukraine auf Nato-Mitgliedsstaaten kommt diesem Amt eine besondere Bedeutung zu.

Wir gratulieren unserem Mitglied Knut Abraham sehr herzlich zur Ernennung als Polenbeauftragter der Bundesregierung. Wir wünschen ihm viel Erfolg bei dieser für die deutsch-polnische Freundschaft wichtigen Tätigkeit.

DHV-Hauptvorstand

von der guten Betreuung im DHV-Lernbüro begeistert berichtet.

Geschäftsführer Hans Hebeisen schilderte die Intention, die zur Gründung des DHV-Lernbüros in Lörrach führte. Dass das DHV-Lernbüro so erfolgreich sei, führte Hebeisen darauf zurück, dass die Ausbildung/Umschulung nur vormittags stattfinde. Zusätzlich gebe es einen Gleitzeitrahmen, der es Frauen leichter ermögliche, die Unterbringung des Nachwuchses in der Schule oder im Kindergarten zu organisieren. Weiterer Grund für den Erfolg sei die Ausbildungskonzeption, in der das duale Ausbildungssystem praktiziert wird. Das DHV-Lernbüro ist eine Übungsfirma, in der die Berufspraxis vermittelt wird. Parallel dazu besuchen die Teilnehmer die staatliche Berufsschule in Schopfheim,



Geschäftsführer Hans Hebeisen und Ausbildungsleiterin Kirs Eronen

mit der das DHV-Lernbüro einen guten Kooperationspartner gefunden hat. Die Teilnehmerinnen des DHV-Lernbüros bilden jeweils eine eigene Fachklasse. Oberstudiendirektor Herrmann strich dabei die vertrauensvolle Zusammenarbeit heraus. Auch die Berufsschule musste sich aufgrund der Zusammenarbeit mit dem DHV-Lernbüro zertifizieren lassen.

Letztlich, so Hebeisen, nimmt die soziale Betreuung der Teilnehmerinnen im DHV-Lernbüro einen breiten Raum ein. Nicht nur IT und KI bestimmen den Arbeitsablauf, sondern auch das soziale Miteinander ist nach wie vor das A & O und trägt zum Erfolg bei. Die Ausbildungsleiterin Kirs Eronen verkörperte mit ihren emotionalen Worten beeindruckend die Stimmung im DHV-Lernbüro Lörrach.

Die Erfolgszahlen sind beeindruckend. Nahezu 100 Prozent erreichten bislang das Ausbildungsziel, den Abschluss im anerkannten Ausbildungsberuf „Kaufmann/frau für Büromanagement“ (früher Bürokaufmann/frau). Circa 94 Prozent der Frauen konnten anschließend in einem sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnis eine Arbeit aufnehmen und so selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen.

Am 15. September 2025 startet die nächste Ausbildungsrunde.

## CGB Bremen: Ausbildungsunterstützungsfonds ist ein Flop

Der vom Staatsgerichtshof der Freien Hansestadt Bremen am 16.12.2024 gegen verfassungsrechtliche Bedenken von dreien seiner Mitglieder für zulässig erklärte Bremer Ausbildungsunterstützungsfonds erweist sich bereits jetzt als Flop. Nachdem die Betriebe zur Festsetzung der Ausbildungsabgabe bereits bis zum 28.2.25 ihre Arbeitnehmerbruttolohnsumme sowie die Zahl ihrer Azubis melden mussten, steht fest, mit welchem Fondsaufkommen zu rechnen ist.

Wie der CGB erfahren hat, wird mit Einnahmen von 30 Millionen Euro gerechnet, von denen allein 26 Millionen als Rückerstattung an ausbildende Betriebe zurückfließen werden. Für das in Paragraph 3 des Ausbildungsfondsunterstützungsgesetzes formulierte Ziel des Fonds, einen Beitrag zur besseren Versorgung der Arbeitgeber im Lande Bremen mit gut ausgebildeten Fachkräften zu leisten, verbleiben voraussichtlich nur 1,4 Millionen Euro. Nach Paragraph 10 des Gesetzes ist allerdings für konkrete Maßnahmen jedoch eine Untergrenze von 7 Millionen Euro vorgesehen, die nicht unterschritten werden soll!

Wie die für Fördermaßnahmen zur Verfügung stehenden 1,4 Millionen Euro genutzt werden sollen, steht noch nicht abschließend fest. Das Vorschlagsrecht liegt beim siebenköpfigen Verwaltungsrat des Fonds, in dem neben IHK und Handwerksammer auch DGB und Arbeitnehmerkammer vertreten sind. Das Gesetz besagt in Paragraph 4, dass mit den Fondsmitteln nur zusätzlich zu den bereits vorhandenen staatlichen und kommunalen Angeboten Maßnahmen durchgeführt und finanziert werden sollen. Der CGB hat jedoch begründete Zweifel und rechtliche Bedenken, dass diese gesetzliche Vorgabe eingehalten wird. Nach Information des CGB stehen auf der Prioritätenliste des Verwaltungsrats mehrere

Maßnahmen, die zwar auch aus CGB-Sicht sinnvoll sind, aber bereits bestehen.

Dies gilt z.B. für die erwogene Finanzierung von Transmission Guides, die junge Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf beim Übergang von der Sekundarstufe I in berufsbildende Schulen begleiten sollen. Allerdings hat dafür die Bremer Senatorin für Bildung und Kinder dafür bereits im März 2023 im Rahmen eines Modellprojektes drei Stellen eingerichtet

für alle bremischen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten werden lediglich Mittel frei nach der Redensart „linke Tasche – rechte Tasche“ zwischen den Betrieben umverteilt. Verständlich, dass bereits rund 50 Betriebe Widersprüche und Klagen gegen die Abgabebescheide zum Ausbildungsunterstützungsfonds angekündigt haben. Darunter sind auch Betriebe, die finanziell von der Zwangsabgabe profitieren dürften.



und besetzt. Diese sind jedoch bis zum 31.12.2026 befristet, so dass jetzt eine Anschlussfinanzierung gesucht wird.

Ähnliches gilt für die vom Verwaltungsrat erwogene Finanzierung von Ausbildungsbetriebsbegleitern, die es unter anderem Namen bereits bei der IHK für Bremen und Bremerhaven gibt. Der CGB befürchtet, dass hier lediglich Anschlussfinanzierungen geplant werden für Maßnahmen, die dann vermutlich unter neuem Namen und leicht modifiziert als neu und zusätzlich verkauft werden.

Eines steht für den CGB bereits jetzt fest, zusätzliche Ausbildungsplätze werden mit den aktuell verfügbaren 1,4 Millionen Euro nicht geschaffen. Mit hohem bürokratischem Aufwand

Den klagenden Unternehmen steht der Instanzenweg bis zum Bundesverfassungsgericht offen, da der bremische Staatsgerichtshof nur über die Vereinbarkeit des Ausbildungsfondsunterstützungsgesetzes mit der Bremer Landesverfassung entschieden hat. Der CGB hofft, dass nach dem abschreckenden Bremer Beispiel andere Bundesländer davon absehen werden, ihre Unternehmen ebenfalls mit einer Ausbildungszwangsabgabe zu belasten. Er würde es begrüßen, wenn der Bund durch die Wahrnehmung seiner vorrangigen Gesetzgebungskompetenz die Errichtung von Landesausbildungsfonds generell unterbinden würde.

Peter Rudolph

## Azubis in der Krise – zwischen Hoffnung und Realität

Es beginnt mit einem Traum. Endlich raus aus der Schule, etwas Richtiges machen. Eine Ausbildung beginnen. Etwas lernen, was zählt. Eine Zukunft aufbauen. Viele junge Menschen gehen diesen Weg voller Zuversicht – doch oft prallt die Vorstellung auf eine Wirklichkeit, die mit Wertschätzung wenig zu tun hat.

Denn obwohl der Fachkräftemangel längst Realität ist, fehlt es vielen Ausbildungsbetrieben an Strukturen, um dem Nachwuchs gerecht zu werden. Häufig beginnt die Ausbildung mit Überforderung: Die ersten Wochen sind geprägt von Unsicherheit, knappen Einweisungen und Aufgaben, die in keinem Ausbildungsrahmenplan stehen. Wer Glück hat, findet eine feste Ansprechperson. Wer Pech hat, wird direkt in Arbeitsabläufe geworfen, als wäre er längst Teil der Stammbeslegschaft.

Die jungen Menschen berichten von psychischer Belastung, von überlangen Schichten, von Vorgesetzten, die keine Zeit haben – oder kein Interesse. Immer häufiger tauchen in Foren und Umfragen dieselben Schlagworte auf: „Alleingelassen“, „ausgebrannt“,

„resigniert“. Besonders schwer wiegt: Viele Azubis wissen nicht, an wen sie sich wenden können, wenn etwas schief läuft. Und selbst wenn sie es wissen, bleibt die Angst, als „kompliziert“ abgestempelt zu werden. Schließlich hängt von dieser Ausbildung viel ab: Der Lebensunterhalt, die berufliche Perspektive, das Selbstbild.

Gleichzeitig gibt es auch andere Beispiele. Betriebe, in denen Azubis willkommen sind, Feedback erhalten, echte Lernzeiten haben und in denen sie Fragen stellen dürfen – und gehört werden. Solche Betriebe investieren nicht nur in Fachkräfte, sondern in Vertrauen.

Was fehlt, sind verlässliche Strukturen, die jungen Menschen emotionale Sicherheit geben: Ausbildungsbeauftragte, die ernst nehmen. Beschwerdestellen, die unabhängig agieren. Netzwerke, in denen sich Azubis austauschen können. Und vor allem: Räume, in denen sie erleben, dass sie Rechte haben – und Menschen, die dafür eintreten.

Denn Ausbildung ist nicht nur ein Sprungbrett in den Beruf. Sie ist ein Prägemoment. Wer in dieser Zeit Selbstwirksamkeit erfährt, wird später eher für sich und andere eintreten. Wer hingegen Ohnmacht erlebt, verliert nicht nur Vertrauen – sondern manchmal auch den Mut, es noch einmal zu versuchen.

Die Ausbildung von morgen braucht einen Paradigmenwechsel: Weg von der reinen Wissensvermittlung, hin zu einer ganzheitlichen Entwicklungsbegleitung. Konkret bedeutet das verpflichtende Mentoring-Programme in jedem Ausbildungsbetrieb, digitale Lernplattformen, die individuelles Tempo ermöglichen, und regelmäßige Reflexionsgespräche auf Augenhöhe. Azubis müssen als vollwertige Teammitglieder behandelt werden – mit fairer Vergütung.

Hier setzt die Arbeit der DHV an, der Berufsgewerkschaft junger Menschen: Wir bieten nicht nur rechtliche Beratung bei Konflikten, sondern begleiten Auszubildende präventiv durch ihre Lehrzeit. Von der Vertragsverhandlung bis zur Übernahme stehen wir als verlässlicher Partner zur Seite – damit aus dem Traum einer guten Ausbildung auch Realität wird. Denn junge Menschen verdienen mehr als nur einen Ausbildungsplatz: Sie verdienen eine Zukunft, in der ihre Stimme zählt.

Harm Wellmann  
DHV-Geschäftsführer NRW

## Bildungsstätten DHV – Bildungswerk e.V.

Das DHV-Bildungswerk betreibt zur Erfüllung seiner Aufgaben sechs regionale Bildungsstätten sowie für bundesweit ausgeschriebene Seminare die „Bildungsstätte Zentrale“:

### Bundesbildungsstätte (Z)

Droopweg 31, 20537 Hamburg,  
Tel. 040-632802-00, Fax 040-632  
802-25, E-Mail bildungswerk@  
dhv-cgb.de

### Bildungsstätte Südwest (SW)

Tumringer Straße 274, 79539 Lör-  
rach, Tel. 07621-939111; Fax 07621-  
939199, E-Mail: suedwest@dhv-bil-  
dungswerk.de

### Bildungsstätte Mitteldeutsch- land (MD)

Schlegelstraße 15, 04275 Leipzig,  
Tel: 0341-468 50 82; Fax: 0341-468  
50 84, E-Mail: mitteldeutschland@  
dhv-bildungswerk.de

### Bildungsstätte Nordrhein-West- falen (NRW)

Königstraße 72, 47051 Duisburg,  
Tel: 0203-2983091; Fax: 0203-  
2983064, E-Mail: dhv.nrw@dhv-  
cgb.de

### Bildungsstätte Nordost (NO)

Meeraner Str. 7, 12681 Berlin, Tel:  
030-21021734; Fax: 030-21021740,  
E-Mail: nordost@dhv-bildungs-  
werk.de

### Bildungsstätte Nordwest (NW)

Mittelwendung 24, 28844 Weyhe,  
Tel. 04203-707 19 76; Fax: 04203-  
7011977 E-Mail: bremen@dhv-bil-  
dungswerk.de

Auskunft und Anmeldung über/zu  
den Seminaren direkt bei den Bil-  
dungsstätten.

**DAZ** Deutsche  
Angestellten  
Zeitung

## Impressum

### Herausgeber

DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.,  
Droopweg 31, 20537 Hamburg

### Schriftleitung und V.i.S.d.P.

Jörg Hebsacker

### Redaktion

Marc Endlich (end), Sebastian Gräfe (grä),  
Martina Hofmann (hof), Jörg Hebsacker  
(he), Anne Kiesow (kie), Henning Rödgers  
(rö), Peter Rudolph (ru), Harm Marten  
Wellmann (wel)

*Namensartikel geben nicht unbedingt die Meinung  
der DHV wieder.*

Redaktionsschluss war der 11.07.2025

### Verlag

DHV-Dienstleistungs GmbH  
Tel.: 040 – 63 28 02 – 00  
Fax: 040 – 63 28 02 – 18  
E-Mail: gmbh@dhv-cgb.de  
Web: www.dhv-cgb.de

### Layout, Herstellung & Vertrieb

Hebsacker Verlag, Benkeloher Str. 12,  
27383 Scheeßel, info@hebsacker-verlag.de

### Druck

Langebartels+Jürgens GmbH, Wördemanns  
Weg 58, 22527 Hamburg  
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier.



## DHV – Bildungswerk e.V.

Die nachfolgende Aufstellung der Seminartermine für das zweite Halbjahr 2025 erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Aus aktuellem Anlass werden immer wieder zusätzliche Seminare mit unterschiedlichen Themen angeboten.

### Seminare für Betriebsräte

(\* sind auch für Personalräte geeignet)

#### Grundlagen-Seminare

##### Arbeitsrecht I – Begründung und Ausfüllung eines Arbeitsverhältnisses

15.10.-17.10.25 Höfen SW

#### Aufbauseminare

##### Betriebsverfassungsgesetz II

##### Arbeitsrecht Kompakt

24.09.-26.09.25 Duisburg NRW

##### Betriebsverfassungsrecht Kompakt

03.09.-05.09.25 Duisburg NRW

##### Arbeitsrecht II –

##### Die wichtigsten Arbeitsgesetze im Überblick \*

12.11.-14.11.25 Höfen SW

#### Fach- und Spezialseminare

##### Arbeitsrecht III – Kündigung und Kündigungsschutz

03.12.-05.12.25 Elzach SW

##### Arbeitsrecht Aktuell

22.09.-02.10.25 Burg NO

05.11.-07.11.25 Duisburg NRW

19.11.-21.11.25 Duisburg NRW

26.11.-28.11.25 Elzach SW

10.12.-12.12.25 Elzach SW

07.01.-09.01.26 Elzach SW

14.01.-16.01.26 Elzach SW

21.01.-23.01.26 Elzach SW

##### Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

12.11.-14.11.25 Leipzig MD

##### Mobbing & Burnout

19.11.-21.11.25 Elzach SW

##### Geschäftsführung/Schriftführung des Gremiums

17.09.-19.09.25 Höfen SW

##### Rhetorik, Öffentlichkeitsarbeit und Konfliktlösung

29.09.-24.09.25 Cuxhaven NW

##### Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrates für einen sicheren Arbeitsplatz

22.10.-24.10.25 Leipzig MD

### Sicher durch die Betriebsratswahl 2026

20.11.-21.11.25 Leipzig MD

04.12.-05.12.25 Leipzig MD

22.01.-23.01.26 Leipzig MD

### Das Tarifrecht der Volks- und Raiffeisenbanken

10.09.-12.09.25 Mainz Z

### Die Betriebs-/Dienstvereinbarung

22.10.-24.10.25 Elzach SW

### Betriebsratswahlen 2026

10.11.-12.11.25 Burg NO

25.11.-28.11.25 Barnstorf NW

17.12.-19.12.25 Elzach SW

27.01.-30.01.26 Barnstorf NW

### Verhandlungsstrategie für Betriebsräte

08.10.-10.10.25 Duisburg NRW

### Verhandlungstraining für Betriebsräte

29.09.-02.10.25 Cuxhaven NW

### Vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat

15.09.-17.09.25 Hamburg Z

### Seminare für Personalräte

#### Grundlagen-Seminare

##### Landespersonalvertretungsgesetz BW I –

##### Aufgaben, Rechte und Pflichten des Personalrates

10.09.-12.09.25 Elzach SW

##### JAV II- Aufbau und Vertiefungsseminar

22.09.-24.09.25 Elzach SW

#### Aufbauseminare

##### Landespersonalvertretungsgesetz BW II

29.09.-01.10.25 Elzach SW