



Personalnotstand: Pflege am Limit

Arbeiten in der Pflege ist für viele ein Herzensjob. Aber Anspruch und Wirklichkeit klaffen oft auseinander. Zu wenig Personal und veraltete Technik lassen viele Pflegerinnen und Pfleger zweifeln. Franziska Aurich arbeitet an der Charité und berichtet über tägliche Herausforderungen im Pflegealltag.

Die Monitore piepen leise im Hintergrund und aus den Patientenzimmern dringt gedämpftes Stimmengewirr. Das ist der Arbeitsplatz von Franziska Aurich, Pflegefachkraft an der Charité in Berlin. Sie arbeitet auf einer Station für Leukämie- und Blutkrebspatient*innen. Besonders im Herbst und Winter wird die Situation durch steigende Patient*innenzahlen und krankheitsbedingte Ausfälle im Team noch angespannter. Die Personaldecke ist dünn, und die verbliebenen Mitarbeiter*innen sind am Limit. „Die Patient*innen werden dann nicht optimal versorgt“, erklärt Franziska, „das ist belastend“. In solchen Situationen versucht sie, alles so gut wie möglich zu erledigen und bleibt zum Teil länger bei der Arbeit, um alles zu schaffen. „Dann stelle ich fest, dass der nächste Dienst auch unterbesetzt ist und das Versorgungsniveau nicht halten kann.“

Hinzu kommt: Die technische Ausrüstung ist nicht auf dem neuesten Stand. „Wenn wir Patient*innen betreuen, die nicht deutsch sprechen, müssen wir oft auf unseren privaten Geräten nach einer Übersetzung suchen.“, so Franziska. Will sie digital eine Behandlungsinformation bearbeiten oder erhalten, kann es sein, dass das Programm langsam reagiert – so geht kostbare Zeit verloren. Dabei ist die Situation an der Charité noch deutlich besser als an anderen Kliniken, weiß auch Franziska. Ein maßgeblicher Schritt war der Entlastungstarifvertrag, den die Kolleg*innen 2021 mit ver.di erkämpft haben. Mit dem Vertrag wurden mehr Pfleger*innen eingestellt, „Sollbesetzungsregeln“ festgelegt und ein Belastungsausgleich eingeführt.

Dennoch gibt es Tage, an denen das Pensum einfach zu hoch ist und Franziska nach der Arbeit nicht abschalten kann. „Ich komme dann gedanklich nicht aus der Klinik raus“, sagt sie.

Gerade in der Pflege ist es schwer, neues Personal langfristig zu gewinnen. „Es gibt große Probleme, den Nachwuchs zu sichern, wenn sie in der Ausbildung schon erfahren, was alles schief läuft“, erzählt Franziska. Viele brechen die Ausbildung ab oder entscheiden sich im Anschluss für einen anderen Beruf. Dabei belegen Studien, dass hunderttausende Pflegekräfte in den Job zurückkehren oder ihre Stunden aufstocken würden, wenn die Arbeitsbedingungen sich deutlich verbessern. Auch Franziska arbeitet in Teilzeit, um die Belastungen zu bewältigen.

Franziska hat für sich einen Weg gefunden, um sich aktiv für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen: „Der Ort, um die Dinge zum Guten zu ändern, ist die Gewerkschaft! Da investiere ich meine Zeit und sehe auch, dass sich mit Tarifverträgen, und starker betrieblicher Interessenvertretung Dinge verbessern lassen.“



Franziska Aurich hat ihre dreijährige Ausbildung zur Pflegefachkraft 2020 abgeschlossen. Die 27-jährige liebt ihren Job, in dem sie oft mit persönlichen Schicksalen der Patient*innen konfrontiert ist. Die körperliche und mentale Belastung ist oft hoch.

Kita Talstraße: Ein Vorbild für innovative Pädagogik und attraktive Arbeitsbedingungen

Fröhliche Kinderstimmen sind das erste, was man hört, wenn man im Kindergarten Talstraße in Fellbach anruft. Dann meldet sich Kita-Leiterin Tanja Schaal über den Lautsprecher und sucht sich ein ruhigeres Plätzchen. Mit dabei ist Simon Rommel, der mit ihr das Leitungsteam der Kita bildet.


Der Kindergarten wurde im November mit dem DGB-Kita-Preis „Attraktivität der Arbeit“ ausgezeichnet. „Wir wollten mit unserer Bewerbung zeigen, dass frühkindliche Bildung eine Tätigkeit ist, die große Freude macht – auch wenn nicht alles nur super ist“, erklärt Tanja Schaal. „Wenn man bereit ist, neue Wege zu gehen, kann man viel erreichen.“

In ihrer Einrichtung wird nach dem offenen Werkstattprinzip gearbeitet, das bedeutet Kinder und Erzieher*innen haben viele Möglichkeiten, die täglichen Abläufe und Tätigkeiten mitzuentcheiden. Rommel betont: „Bei uns stehen die Stärken der Mitarbeitenden im Mittelpunkt – jede und jeder kann seine eigenen Fähigkeiten einbringen. Eine Kollegin hat beispielsweise Kunsttherapie studiert, bevor sie Erzieherin wurde. Sie leitet jetzt unser Atelier und näht mit den Kindern.“ Die Frage, die im Fokus stehe, sei „Was kann ich?“. Das bringe dann auch eine hohe Motivation und sei gut für die eigene Zufriedenheit bei der Arbeit, erläutert Rommel.

Worauf der Kindergarten Wert legt, sind gute und kurze Kommunikationswege – die 32 Kolleg*innen können sich ganz einfach digital über eine App informieren, was zum Beispiel bei der letzten Team-Runde besprochen wurde. Arbeitspläne werden

dort frühzeitig abgelegt, um die Planung für alle zu erleichtern. Insgesamt werden im Team Eigenverantwortung und Vertrauen groß geschrieben. Die Beschäftigten können sich selbst Zeiten für die Vor- und Nachbereitung einteilen und Prioritäten und Schwerpunkte für ihre Arbeit legen.

Also läuft alles richtig gut? „Es war ein langer Weg, bis hierher“, sagt Schaal lachend. Sie betont, dass es das alles nicht umsonst gibt: „Die Politik muss für gute Rahmenbedingungen sorgen. Gute Bildungskonzepte und gute Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln – das kostet Geld.“ Die Stadt Fellbach habe dies als Träger verstanden und schaffe durch eigene Fortbildungsprogramme, ein eigenes Sprachförderkonzept, ein klares pädagogisches Konzept und als Träger die richtigen Rahmenbedingungen für gelingende und kindorientierte Arbeit. In der Kita Talstraße wünschen sie sich auch, dass weiterhin über den Bundesfreiwilligendienst junge Menschen die Möglichkeit haben, die Arbeit in der frühkindlichen Bildung live zu erleben. „So können wir die zukünftigen Fachkräfte gewinnen“, ist sich Schaal sicher. Viele der bisherigen „BufDis“ seien nämlich geblieben, nachdem sie diesen erfüllenden Beruf kennengelernt haben.


Dass sich das alles lohnt, sieht man auch an der Personalsituation: In der Talstraße ist die Anfrage um Ausbildungsplätze für das neue Kindergartenjahr jetzt schon sehr groß. Gerne würden alle Auszubildenden, die dieses Jahr ihre Ausbildung beenden, in der Talstraße bleiben. Personalmangel gibt es hier also keinen. 



**Bundestagswahl 2025:
Mach dich stark mit uns!**

Triff deine Wahl am 23. Februar. Gemeinsam gestalten wir eine gerechtere Zukunft mit Solidarität und Respekt.

Mach dich stark für eine gerechtere Zukunft! Auf der DGB-Webseite zur Bundestagswahl 2025 findest du alles, was du wissen musst, um am 23. Februar eine informierte Entscheidung zu treffen. Erfahre, wie Gewerkschaften für gute Arbeit, eine starke Wirtschaft und soziale Sicherheit kämpfen – und was die Politik dafür endlich anpacken muss. Lass dich inspirieren von Menschen wie Tarek, Fabian und Laura, die für eine zukunftsfähige

Bahn, moderne Infrastruktur und bessere Bildung eintreten. Schließe dich Millionen Arbeitnehmer*innen an, die am 23. Februar ihre Stimme abgeben, um für ihre Interessen einzustehen. Entdecke Infos zur Wirtschaft und Arbeitswelt, Geschichten aus dem Arbeitsleben sowie unsere Mythenchecks, um Fakten von Fakes zu unterscheiden.  www.starkmituns.de

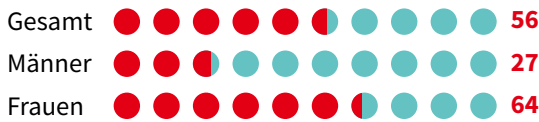
Gute Arbeit: Tarifbindung stärken, Fachkräfte sichern, mehr Kinderbetreuung

Die kommende Bundesregierung muss dringend die seit Jahren sinkende Tarifbindung stärken. Die größte Volkswirtschaft in Europa liegt nur im Mittelfeld. Dabei sieht die Europäische Mindestlohn-Richtlinie eine Tarifbindung von mindestens 80 Prozent vor. Zudem gilt es, Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel auf den Weg zu bringen. Unter anderem muss der Staat mehr in die Betreuung von Kindern investieren.

ARBEIT UND FAMILIE

Care-Arbeit hält Frauen in Teilzeit

Ich arbeite in Teilzeit, weil ich Kinder betreue oder einen Angehörigen pflege

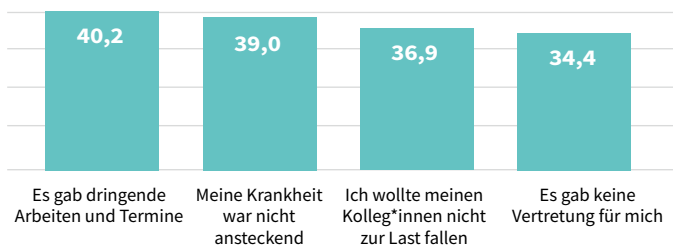


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2024

Krank zur Arbeit

Gründe, warum Beschäftigte krank arbeiten (in Prozent)

Quelle: TK Studie 2023



Kitas in Not

der Eltern geben an, dass die Kita ihres Kindes/ihrer Kinder in den vergangenen drei Monaten aus **Personalmangel geschlossen** war der Eltern geben an, dass es in den vergangenen Monaten zu **verkürzten Betreuungszeiten** kam

38%
47%

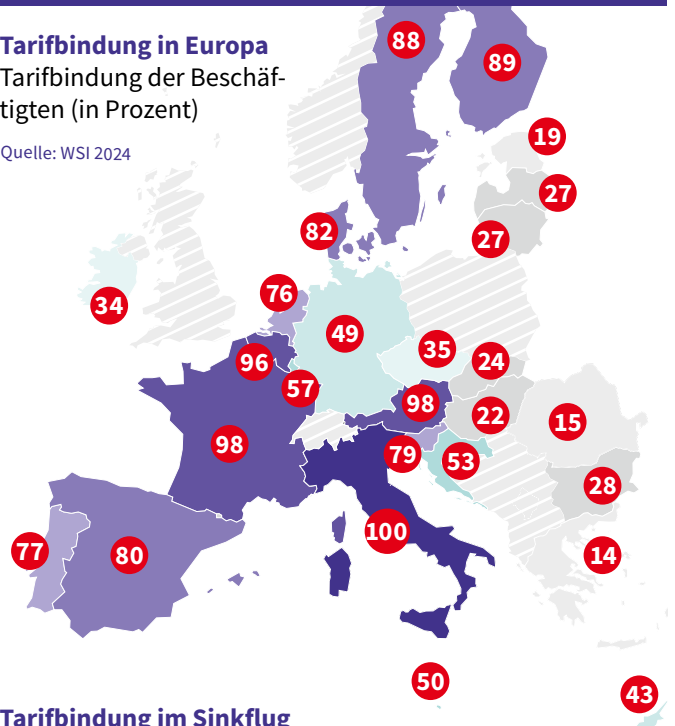
Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2024

TARIFBINDUNG

Tarifbindung in Europa

Tarifbindung der Beschäftigten (in Prozent)

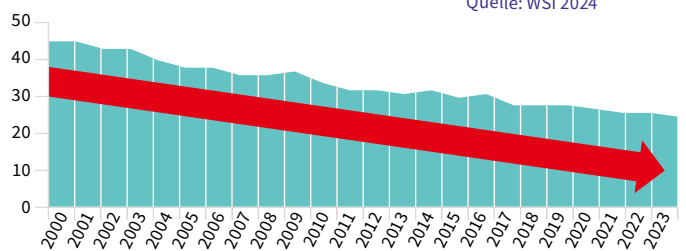
Quelle: WSI 2024



Tarifbindung im Sinkflug

Betriebe mit Tarifbindung in Deutschland (in Prozent)

Quelle: WSI 2024



FACHKRÄFTEMANGEL

Fachkräfte gesucht

Ausgewählte Berufe mit Personalmangel in hohem/ sehr hohem Maß (in Prozent)

- 73** Lehrtätigkeit (allgemeinbildende Schulen)
- 68** Altenpflege
- 66** Krankenpflege/Rettungsdienste
- 60** Fahrzeugführung Straßenverkehr/Eisenbahn
- 54** Erziehung/Sozialarbeit

Krank in Rente

So viele Beschäftigte in Engpassberufen glauben, dass sie es nicht gesund bis zur Rente schaffen (in Prozent)

- 70** Krankenpflege/Rettungsdienste
- 64** Altenpflege
- 63** Lehrtätigkeit (allgemeinbildende Schulen)
- 61** Erziehung/Sozialarbeit

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2024

10 Jahre gesetzlicher Mindestlohn: Der Weg zum fairen Mindestlohn

Der Mindestlohn wird zehn Jahre alt – ein Meilenstein für die Arbeitnehmer*innen und ein gewerkschaftlicher Erfolg. Doch die Herausforderungen bleiben: Die derzeitige Lohnuntergrenze reicht noch nicht aus, um Menschen vor Armut zu bewahren. Die Debatten um seine künftige Erhöhung sind in vollem Gange. Ein Rückblick auf Erfolge und zukünftige Herausforderungen.

Zum Jahresanfang 2025 war es soweit: Der Mindestlohn stieg von 12,41 Euro auf 12,82 Euro pro Stunde. Das ist nicht viel, das ist sogar viel zu wenig angesichts der hohen Inflation der vergangenen Jahre – besonders bei Lebensmitteln, für die besonders Beschäftigte mit niedrigen Löhnen relativ viel Geld ausgeben. Dennoch wird es sicher wieder Debatten darüber geben, wieviel Schaden die regelmäßigen Mindestlohn-Erhöhungen anrichten. Dabei ist der 10. Geburtstag des Mindestlohns am 1. Januar 2025 ein guter Anlass, um zu zeigen, wie gut der Mindestlohn in den vergangenen zehn Jahren gewirkt hat. Dort, wo er wirken sollte – bei denen, die Niedriglohn erhalten.



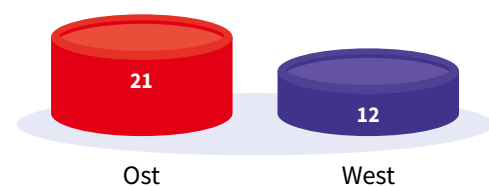
Im Jahr 2015, als der Mindestlohn eingeführt wurde, erhielt fast jeder vierte Beschäftigte (22,6 Prozent) einen Niedriglohn. Das waren 7,7 Millionen Menschen. Wenn man diese Zahl aufbricht, nach Ost- und Westdeutschland, dann lag dieser Anteil im Osten bei über 36 Prozent, in Westdeutschland bei 19,7 Prozent. Deutschland, eines der reichsten Länder der Welt hatte damit einen der größten Niedriglohnsektoren Europas – und das war lange politisch so gewollt. Bundeskanzler Gerhard Schröder hat 2005 noch in einer Rede von einem der „besten Niedriglohnsektoren Europas“ geschwärmt.

Dabei hatten Gewerkschaften in einigen Branchen schon davor engagiert scharfe Bremsen nach unten eingezogen: ver.di mit seinen vielen Dienstleistungsbranchen hatte schon 2009 einen tariflichen Mindestlohn eingeführt – für alle Tarifverträge galt: Es darf keinen Tariflohn mehr unter 7,50 pro Stunde geben. Sukzessive setzte die Gewerkschaft dies durch. Und das Bauhauptgewerbe, anfällig für Lohndumping durch die entsandten Beschäftigten, hatte bereits seit 1997 einen Branchenmindestlohn. Allerdings haben die Arbeitgeber den branchenspezifischen Mindestlohn im Bau 2023 aufgekündigt.

Dann kam 2015 der gesetzliche Mindestlohn, politisch umstritten und verziert mit entsetzten Warnungen vor allem aus der Wirtschaft und von neoliberalen Wissenschaftler*innen, wie viele Jobs verloren gehen würden. Das Gegenteil war der Fall – die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Jobs stieg an. Mittlerweile liegen Studien vor, wem der Mindestlohn am meisten geholfen hat. Es waren Beschäftigte in Branchen wie dem Gastgewerbe, der Landwirtschaft und dem Handel, in denen niedrige Löhne gezahlt wurden, die sich über den Mindestlohn freuen konnten. Branchen, in denen die Tarifbindung seit Jahren gesunken ist, und Gewerkschaften um Tarifverträge kämpfen müssen. Und der Erfolg hält an: Insgesamt, rechnen Statistiker*innen vor, profitierten vor allem von der gesetzlichen Erhöhung 2022 auf 12 Euro viele Beschäftigte – das waren im Oktober des Jahres 5,8 Millionen Menschen.

Deutliches Plus durch Mindestlohn

So stark stiegen die Einkommen der unteren 30 Prozent, 2013–2018 (in Prozent)



Quelle: Pusch 2024, HBS 2024*

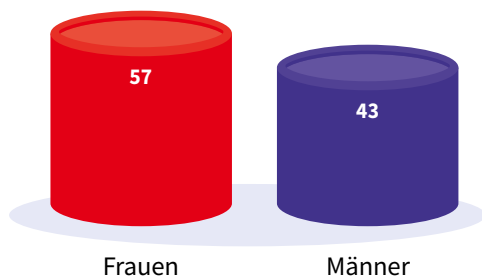


Illustration: © istocck/Alex_Dobrovitsky

Frauen profitieren besonders vom Mindestlohn in Deutschland. Dies liegt daran, dass Frauen überproportional häufig in Branchen mit traditionell niedrigen Löhnen arbeiten, wie im Gastgewerbe, in der Pflege oder im Einzelhandel. Diese Branchen sind bekannt für geringe Tarifbindung. Deshalb ist der Mindestlohn ein wichtiges Instrument, um die Einkommen von Frauen zu verbessern.

Frauen profitieren besonders

Anteil von Frauen und Männern in den Mindestlohn-Jobs (in Prozent)



Quelle: Destatis 2023

Gut ist damit noch lange nichts. Denn wer den aktuellen Mindestlohn verdient, ist immer noch Niedriglöhner*in. Die Schwelle, die die EU als Referenzwert für einen armutsfesten Lohn vorgibt – zwei Drittel des Medianlohns – die erreicht der Mindestlohn in Deutschland immer noch nicht. Und er reicht derzeit auch immer noch nicht, um eine anständige Rente zu bekommen, also mindestens oberhalb der Grundsicherung. Aber der Mindestlohn ist ein Anspruch und eine Haltegrenze nach unten, auf denen Gewerkschaften aufbauen können.

Ob es allerdings so erfolgreich weitergeht, ist offen. Da ist zum einen das Verhalten der Arbeitgeber in der Mindestlohnkommission. Hat man die bisherigen Erhöhungen seit 2015 gemeinschaftlich beschlossen, scherten die Arbeitgeber 2023 aus: Sie stimmten, zusammen mit der Vorsitzenden und gegen den heftigen Protest der Gewerkschaften, für eine minimale Erhöhung von gerade mal 41 Cent auf 12,41 Euro, im Januar soll er auf 12,82 Euro steigen.

Zum anderen muss Deutschland künftig die Europäische Mindestlohnrichtlinie umsetzen. Diese empfiehlt als Referenzwert für den Mindestlohn eben diese 60 Prozent des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten zu nehmen – die Marke, die der Mindestlohn derzeit und aufgrund der Blockadehaltung der Arbeitgeber*innen nicht erreicht. Sollte es in der Mindestlohnkommission nicht möglich sein, im Juni 2025 zu einem neuen Beschluss zu kommen und dabei geltendes Recht zu beachten, ist der Gesetzgeber erneut gefragt. Der DGB hat jedenfalls schon ausgerechnet, wo der Lohn 2025 nach den Vorgaben der EU-Mindestlohnrichtlinie liegen müsste – bei etwa 15 Euro in der Stunde. ▀

IMPRESSUM:

Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund, Anschrift: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick, Keithstraße 1, 10787 Berlin, Telefon: 030 /240 60-615, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Katrin Münch-Nebel **Redaktion** Dr. Lena Clausen, Sebastian Henneke **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma **Layout** 313.de **Druck** und Vertrieb DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** abo-einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** www.dgb.de/einblicknewsletter **Nachdruck** frei für DGB und Mitgliedsgewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Redaktion. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Redaktion und Autor*innen.



Öffentlicher Dienst: Gute Arbeit nur mit mehr Personal möglich!

Ohne mehr Erzieher*innen, Lehrkräfte, Polizist*innen, Busfahrer*innen, Pflegekräfte und mehr motivierte Angestellte für bürgerfreundliche Verwaltungen kommt Deutschland nicht voran. Die Politik muss Geld in die Hand nehmen – um den Menschen eine gute öffentliche Versorgung zu bieten und bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu erreichen.

Keine freien Termine beim Bürgeramt, jahrelange Gerichtsverfahren, ausgedünnte Bus- und Bahnfahrten, verkürzte Betreuungszeiten in Kitas und Schulen. Diese Situation kennen viele Menschen in Deutschland, denn die Personalsituation im öffentlichen Dienst ist mehr als angespannt. Der DGB hat jetzt in seinem Personalreport Öffentlicher Dienst neue Zahlen zur dramatischen Situation in der öffentlichen Grundversorgung vorgelegt.

Demnach berichten 53 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst von einem erheblichen Personalmangel, ein Zustand, der für viele schon seit über einem Jahr anhält. Besonders betroffen sind Bereiche wie die Polizei, Kitas und Schulen, wo die Arbeitsbelastung durch fehlendes Personal enorm gestiegen ist. In der Privatwirtschaft sind es 10 Prozent weniger, denen dauerhaft Kolleg*innen fehlen.

Die zunehmende Belastung der Beschäftigten bei Kommunen, Ländern und Bund zeigt sich auch in der hohen Teilzeitquote im öffentlichen Dienst. Sie liegt mit 35,1 Prozent höher als bei der Gesamtbeschäftigung in Deutschland (31 Prozent). Diese Entwicklung zeigt, dass viele Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren, weil sie sich überlastet fühlen. Das ist ein deutliches Alarmsignal, dass die Arbeitgeber ernst nehmen sollten. Besonders dramatisch ist die Situation in den Kommunen, wo die Quote zwischen 2000 und 2023 von 32,2 auf 41,4 Prozent gestiegen ist. Knapp 40 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gaben an, dass Vollzeit sie zu sehr belasten würde, bei Lehrkräften lag dieser Wert sogar bei 80 Prozent.

Diese Teilzeitkräfte wieder für eine Rückkehr zur Vollzeit zu gewinnen – dies ist nur möglich, wenn sich die Arbeitsbedingungen spürbar verbessern. Personallücken zu schließen, indem man Teilzeitmöglichkeiten einschränkt, erscheint vor diesem Hintergrund einmal mehr als absurde Idee. So gewinnt man keine motivierten Mitarbeiter*innen. Wer brachliegende Fachkräftepotenziale erschließen will, muss zuallererst für attraktive Arbeitsbedingungen sorgen – für eine bessere Ausstattung der Dienststellen und Behörden und für mehr Personal.

Ein weiteres Problem ist die hohe Befristungsquote. Über 500.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst arbeiten mit befristeten Verträgen, was die Lebensplanung erheblich erschwert

und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber mindert. Diese Unsicherheit trägt dazu bei, dass viele Beschäftigte den öffentlichen Dienst verlassen, wodurch der Personalmangel weiter verschärft wird.



Illustration: © istock/Irina_Strelnikova

Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack mahnt eindringlich: „Überall im öffentlichen Dienst fehlt Personal. Forderungen nach Personalabbau sind daher purer Hohn. Seit Jahren machen wir darauf aufmerksam, dass es Bürgerämtern, Gerichten, Kitas und etwa den Planungsbehörden immer schwerer fällt, ihre Aufgaben zu bewältigen.“ Sie warnt davor, einen neuen Sparkurs anzustreben und Personal im öffentlichen Dienst abzubauen, wie es etwa Stimmen aus der Union und von den Grünen fordern. Hannack weist darauf hin, dass die aktuelle Finanzlage von Bund, Ländern

und Kommunen zum Großteil selbstverschuldet ist, weil immer noch an der überkommenen Schuldenbremse festgehalten wird. „Dabei braucht es jetzt dringend mehr Investitionen, um den Staat handlungsfähig zu halten. Wir brauchen mehr Geld für unsere Infrastruktur, aber auch für die Ausstattung und das Personal des öffentlichen Dienstes.“, so Hannack.

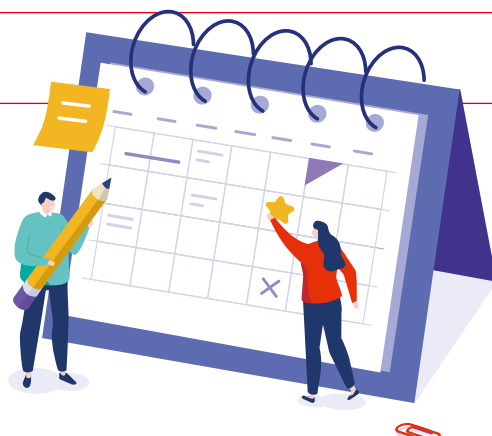
Der öffentliche Dienst ist in vielen Bereichen überlastet. Die Altersstruktur verschärft das Problem zusätzlich: Über ein Viertel der Beschäftigten wird in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand gehen. Damit droht in nächster Zeit weiterer – noch zunehmender – Personalmangel, da der Ersatz durch neue Arbeitskräfte nicht in ausreichendem Maße erfolgt. Der DGB fordert daher einen gezielten Personalaufbau sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, um den öffentlichen Dienst zukunftsfähig zu machen. Dazu gehört auch die Abschaffung der Befristungspraxis und die Schaffung von attraktiven Vollzeitstellen. Nur so kann der öffentliche Dienst die dringend benötigten Fachkräfte gewinnen und halten.

Der öffentliche Dienst spielt eine zentrale Rolle für das Vertrauen in den Staat und den Zusammenhalt in der Gesellschaft. Es ist entscheidend, dass er gut ausgestattet ist, um seine vielfältigen Aufgaben zu erfüllen. Der DGB wird sich weiterhin dafür einsetzen, die notwendigen Veränderungen herbeizuführen und die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu verbessern. ▀

Das Gewerkschaftsjahr

2025

29. Januar	Tagung „10 Jahre Mindestlohn“ in Berlin
23. Februar	Wahl zum 21. Deutschen Bundestag
26. Februar	150. Geburtstag Hans Böckler (1875)
2. März	Bürgerschaftswahl in Hamburg
7. März	Equal Pay Day www.frauen.dgb.de
8. März	Internationaler Frauentag
1. April	Festakt „50 Jahre Partnerschaftsabkommen DGB – Histadrut“
28. April	Workers' Memorial Day für bei der Arbeit verletzte oder verstorbene Arbeitnehmer*innen
1. Mai 2025	Tag der Arbeit Zentrale DGB-Maikundgebung in Chemnitz
1. Mai bis Mitte Juni	Ruhrfestspiele Recklinghausen www.ruhrfestspiele.de
8. Mai	80. Jahrestag Tag der Befreiung Deutschlands von der nationalsozialistischen Diktatur
1. September	Antikriegstag
3. Oktober	35 Jahre Deutsche Einheit
7. Oktober	Welttag für menschenwürdige Arbeit
4.–6. November	Deutscher BetriebsräteTag mit Verleihung des Deutschen Betriebsräte-Preises in Bonn
9. November	Gedenken an die Novemberrevolution 1918, Reichspogromnacht 1938 und Fall der Berliner Mauer 1989
13.–15. November	DGB-Bundesfrauenkonferenz www.frauen.dgb.de
18.–19. November	Schöneberger Forum für den Öffentlichen Dienst mit Verleihung des Deutschen Personalräte-Preises in Berlin
21.–23. November	DGB-Bundesjugendkonferenz www.jugend.dgb.de
Herbst 2025	Kommunalwahl in Nordrhein-Westfalen
25. November 2025	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen



Tarifrunde 2025:

Tarifverhandlungen für 7,5 Millionen Beschäftigte

Direkt zu Beginn des neuen Jahres startet die TVöD-Tarifrunde für den öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen. Mehr als 2,8 Millionen Angestellte hoffen auf eine deutliche Gehaltserhöhung. ver.di, GEW, GdP und die IG BAU fordern 8 Prozent mehr – mindestens aber 350 Euro und mehr Arbeitszeit-Souveränität. Das Ergebnis soll auf die Beamt*innen, Soldat*innen und Richter*innen des Bundes übertragen werden. Insgesamt sind drei Verhandlungsrunden angesetzt. Die Gewerkschaften haben deutlich gemacht, dass sie kampfbereit sind.

Aber auch in weiteren Branchen stehen 2025 Tarifverhandlungen an. Dazu gehört unter anderem das Gebäudereinigungshandwerk, die Deutsche Post AG, die Deutsche Bahn AG, das Kfz-Gewerbe und das Versicherungsgewerbe. Insgesamt verhandeln die DGB-Gewerkschaften für rund 7,5 Millionen Beschäftigte.

Buchtipps Atlas der KI

Die Welt bejubelt Künstliche Intelligenz wie etwa die Sprachmodelle ChatGPT und Gemini. Doch der Siegeszug hat einen hohen Preis, wie die Wissenschaftlerin Kate Crawford zeigt. Sie nimmt uns mit auf eine faszinierende Reise zu Lithiumminen und Klickfabriken, zu automatisierten Arbeitsplätzen und riesigen Datenarchiven, zu AI-Trainingscamps und zum algorithmischen Kriegsführungsteam des Pentagon. Auf diese Weise zeichnet sie einen Atlas der künstlichen Intelligenz, der mit dem Hype nicht mehr viel zu tun hat. Gestützt

Damit ist die Tarifrunde 2025 etwas kleiner als 2024. Im letzten Jahr haben mehr als 12 Millionen Menschen von neuen Tarifverträgen profitiert.

Eine Analyse des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Die Tariflöhne in Deutschland sind im Jahr 2024 nominal gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 5,5 Prozent gestiegen. Da der Anstieg der Verbraucherpreise im Jahresdurchschnitt 2024 mit voraussichtlich 2,2 Prozent gegenüber den historisch hohen Inflationsraten der Jahre 2022 und 2023 wieder deutlich zurückgegangen ist, erhalten die Tarifbeschäftigten mit durchschnittlich 3,2 Prozent erstmals wieder einen kräftigen Reallohnzuwachs. ■

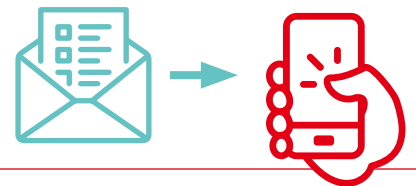
www.dgb.de/service/weiterer-service/tarifmeldungen/

auf ein Jahrzehnt originärer Forschung zeigt Crawford, dass KI in erster Linie eine Technologie der Extraktion ist – der Abschöpfung von Mineralien, billiger Arbeitskraft und einer unermesslichen Anzahl von Daten. Das planetare Netzwerk der KI schädigt unsere Umwelt massiv, vertieft soziale Ungleichheiten und bedroht demokratische Prinzipien. Crawford's Buch liefert uns einen dringlichen Bericht, was auf dem Spiel steht, wenn große Unternehmen und staatliche Institutionen KI nutzen, um die Welt umzugestalten. ■

einblick newsletter als E-Mail

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

dgb.de/einblicknewsletter



KATE CRAWFORD

C.H.Beck



ATLAS DER KI

Die materielle Wahrheit hinter den neuen Datenimperien

Kate Crawford: Atlas der KI, 336 S., mit 31 Abbildungen, CH Beck Verlag, 32 Euro.