



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

9

September 2025
27. Jahrgang

Vorbereitung der Einkommensrunde 25/26
Start der Regionalkonferenzen

Seite 3



Inhalt

Editorial 2

Einkommensrunde 25/26 3

Tarifthemen 5

Rettungsdienst Barnim

Land Brandenburg

Einkommensrunde mit Bund und Kommunen

Fraport Werkfeuerwehr

Kommunaler Nahverkehr Bayern

Einkommensrunde Land Hessen

Stadtstaatenzulage Hamburg

Stadtstaatenzulage Bremen

Altersteilzeit Baden-Württemberg

Betriebsverfassungsrecht 10

Ablauf Betriebsratswahlen 2026

Sonderseite Betriebsratswahlen

Thema 12

Klimawandel

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
3. September 2025



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,

Verantwortlich: Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik

Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt

Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: dbb, S.2: Andreas Pein, S.3-4: Friedrich Windmüller, S.5: dbb, S.7: dbb, S.8: dbb hessen, dbb, S.9: dbb, S.10: Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), S.11: dbb, S.12: Isabela Saldareli De Souza (Pixabay), S.14: Elnur Amikishiyev (Fotolia), S.16: suewest (Pixabay)

Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99

E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de

Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 0

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacyber@dbbverlag.de

Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23 - 715

Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23 - 714

Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Als unser Berliner Landesbund vor einigen Wochen seinen 75. Geburtstag feierte, stand auch der Regierende Bürgermeister, Kai Wegner, auf der Rednerliste. Und völlig zu Recht lobte er die gute Zusammenarbeit mit dem dbb und beschwor die Notwendigkeit eines starken öffentlichen Dienstes. Aus der Oppositionsrolle her-

aus habe er deshalb stets mehr Stellen für den öffentlichen Dienst gefordert. Das mache er jetzt nicht mehr so laut, da es mittlerweile die Stellen gäbe, aber keine Interessenten, die diese besetzen wollten.

Wenn er jetzt noch den nächsten Schritt gegangen wäre, darauf hinzuweisen, er erwarte, dass die TdL sich dieses Problems während der anstehenden Einkommensrunde annehme, hätte man von einem echten Steilpass sprechen können. Aber an dieser Stelle hat der Regierende lieber einen Sicherheitspass gespielt. Anders als jedoch beim Fußball sollten sich beim Thema Personalmangel die beiden „Mannschaften“ eigentlich gar nicht gegenüberstehen. Der Personalmangel nervt auch unsere Kolleginnen und Kollegen. Denn er führt zu Stress, Überbelastung und unzähligen Überstunden. In Potsdam wird es ab Dezember also auch darum gehen, wie wir – gemeinsam – aus Planstellen echte Beschäftigungsverhältnisse gewinnen. Ich verrate kein Geheimnis, wenn ich sage, dass das Geld kosten wird – und Mut.

Das Problem lässt sich auch nicht aussitzen. Es verschärft sich eher noch, wenn zum Beispiel zur Umsetzung der Infrastrukturpakete nicht nur die freie Wirtschaft, sondern auch die Verkehrsträger für Wasser, Straße und Schiene, die Bundeswehr und auch die Kommunen um beste Arbeitskräfte kämpfen. Es sind dann – unter Umständen – attraktive Mitbewerber mehr auf dem Markt und bieten jungen Menschen alternative Karrierechancen.

Angesichts dieser Problemlage darf die anstehende Einkommensrunde nicht ausschließlich entlang der bekannten Konfliktlinien verlaufen. Die Länder sind gefordert, ihre Idee eines handlungsfähigen öffentlichen Dienstes darzulegen. Dann nämlich wird klar, welche Personalbedarfe wir in welchen Bereichen haben. Wer das ausblendet und erneut vermeintliche haushalterische Sachzwänge vorschiebt, fügt dem öffentlichen Dienst, damit auch den Bürgerinnen und Bürgern und der Gesellschaft, nachhaltigen Schaden zu.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Vorbereitung der Einkommensrunde 25/26 Start der Regionalkonferenzen



2. September, Köln

Mit den Regionalkonferenzen hat der dbb die Vorbereitungen der TV-L-Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gestartet. In sechs Veranstaltungen sind die Mitglieder der dbb Fachgewerkschaften aufgefordert, über Probleme am Arbeitsplatz und mögliche Forderungen zur Einkommensrunde zu diskutieren. Diese werden von der dbb Bundestarifkommission am 17. November 2025 beschlossen. Die Einkommensrunde beginnt am 3. Dezember 2025.

Köln am 2. September 2025

Die Regionalkonferenzen starteten am 2. September 2025 in Köln. Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedsgewerkschaften aus Nordrhein-Westfalen tauschten sich über Arbeitsbedingungen und Forderungen aus. Im Mittelpunkt der Diskussion standen die Entgeltbedingungen, auch im Vergleich zu anderen Tarifverträgen, und die Bedarfe in unterschiedlichen Bereichen des Landesdienstes. Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, fasste die Diskussion zusammen: „Die Kolleginnen und Kollegen sehen bei der

Bezahlung deutlichen Handlungsbedarf. Hier müssen die Länder wieder konkurrenzfähiger werden. Gleichzeitig hat sich ein Handlungsstau bei vielen Einzelthemen aufgebaut. Die ausgebliebenen Verhandlungen zur Tariffpflege, zu denen die TdL nicht bereit war, wirken sich hier aus. Entlastung und Arbeitszeitsouveränität sind große Themen. In der Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen sind wir hier Schritte in die richtige Richtung gegangen. Die Beschäftigten haben die Erwartung, dass die Länder mehr tun und sich als moderne Arbeitgeber präsentieren.“

Roland Staude, 1. Vorsitzender des DBB NRW, brachte die Perspektive der Landesbeamtinnen und -beamten ein: „Wie bei jeder Einkommensrunde ist klar, dass die Tarifiergebnisse zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen, Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger der Länder und Kommunen übertragen werden müssen.“ Zu Äußerungen von NRW-Arbeitsminister Laumann über die Gleichstellung von Pensionen und Renten stellte er fest: „Die Forderung zeugt von wenig Kenntnis im Bereich Besoldung

und Versorgung. Auch in der Landesregierung dürfte inzwischen bekannt sein, dass jede Kürzung im Bereich Pensionen laut Bundesverfassungsgericht automatisch zu einer Erhöhung der Besoldung führt. Minister Laumann mag das Arbeitsrecht beherrschen, im Beamtenbereich gibt es große Defizite!“

Mainz am 3. September 2025

Die zweite Regionalkonferenz folgte am 3. September 2025 in Mainz. Rund 80 Kolleginnen und Kollegen aus Rheinland-Pfalz und dem Saarland diskutierten über Probleme bei alltäglichen Arbeitsbedingungen und die Einkommenssituation. Neben der Forderung nach einer Einkommenssteigerung sprachen sich die Diskutanten aufgrund der Personalsituation für flexible Arbeitszeitmodelle aus, um der Überbelastung entgegenzutreten. Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, erklärte: „Klar ist, dass zur Steigerung der Attraktivität und zum Ausgleich der Preissteigerungen unsere Kernforderung die lineare Entgelterhöhung sein muss. Darüber hinaus müssen die Arbeitgeber sich in puncto Arbeitsentlastung deutlich bewegen. Ziel muss sein, die Arbeit für den öffentlichen Dienst attraktiv zu machen, um junge Menschen für diese Tätigkeiten zu gewinnen.“

Peter Mertens, Vorsitzender der dbb arbeitnehmervvertretung rheinland-pfalz unterstrich: „Die Kolleginnen und Kollegen leisten tagtäglich einen unverzichtbaren Beitrag für unsere Gesellschaft. Die Ländertarifverhandlungen bieten die Chance, diese Leistungen angemessen zu würdigen. Für uns ist zugleich wichtig, dass ein Tarifiergebnis auch entsprechend auf die Beamtenbesoldung im Land übertragen wird.“ Sascha Alles, Landesvorsitzender des dbb saar, fasste die Diskussion zusammen: „Es fehlt aufgrund der Überalterung eine Vielzahl von Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Es kann nicht sein, dass die Kolleginnen und Kollegen dies allein auf ihren Schultern austragen müssen. Die Überlastung muss zu Konsequenzen in Sachen flexible Arbeitszeitgestaltung führen. Daneben erwarten wir aber natürlich eine spürbare Erhöhung der Entgelte und der Besoldung und Versorgung.“ ■



3. September, Mainz



dbb.de
25/26 Einkommensrunde
Länder

2. September, Köln



2. September, Köln



2. September, Köln



2. September, Köln



2. September, Köln



2. September, Köln



2. September, Köln



2. September, Köln



3. September, Mainz



3. September, Mainz



3. September, Mainz



3. September, Mainz



3. September, Mainz



3. September, Mainz



3. September, Mainz



3. September, Mainz



Weitere Infos zur
aktuellen
Einkommensrunde
finden Sie unter:
www.dbb.de/einkommensrunde



Verhandlungsergebnis sorgt für Stabilität

In der dritten Verhandlungsrunde gelang es dem dbb, mit der Rettungsdienst Land-kreis Barnim GmbH einen Tarifkompro-miss zu erzielen. Beide Seiten gingen an die Grenzen des jeweils Vertretbaren.

Ergebnis

- Der bestehende Tarifvertrag wird rück-wirkend zum 1. Januar 2025 wieder in Kraft gesetzt. Kündbar ist er zum 30. Juni 2027.

Sitzung der BTK-Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der BTK hat in ihrer Klausursitzung am 27./28. 2025 die Tages(-tarif-)politik angehalten und grundsätzlich auf die perspektivischen Aufgaben geschaut. Die Viel-falt der Berufsbilder und Tarifver-träge macht klar, dass es Lösungen von der Stange nicht geben kann, um den öffentlichen Dienst handlungs-fähig und attraktiv zu halten. Überall ist es wichtig, aktions- und streikfä-hig zu werden oder zu bleiben, auch im Hinblick auf die Länderrunde. ■



Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission

- Zum 1. April 2025 steigen die Entgelte um 3 Prozent, mindestens um 110 Euro, zum 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent. Auszubildende erhalten zu den gleichen Zeitpunkten jeweils 75 Euro mehr.
- Die Wechselschichtzulage steigt ab dem 1. Juli 2025 auf 200 Euro.
- Die Jahressonderzahlung steigt ab 2026 auf 90 Prozent.
- Die Vergütung für kurzfristig abgeru-fene Hintergrunddienste (HD) steigt ab dem 1. Juli 2025. Bei einer Aktivie-rungszeit von weniger als 96 Stunden vor Dienstbeginn werden drei Stunden, von weniger als 24 Stunden sechs Stun-den vergütet. Im Monatsdienstplan bestätigte HD-Dienste werden künftig auch bei fehlender Abrufmöglichkeit mit jeweils zwei HD-Stunden gezahlt.
- Ab 2027 steigt der Urlaub abhängig von der Beschäftigungszeit: 0-10 Jahre / 28 Tage, 11-15 Jahre / 30 Tage, 16-22 Jahre / 31 Tage, ab 23 Jahren / 32 Tage
- Die Arbeitszeitabsenkung im Rettungs-dienst auf 46 Stunden und 44 Stunden wird aus dem TVöD übernommen. Die Einzelheiten werden 2026 erarbeitet.
- Das Zeitfenster für Zusatzdienste wird ebenfalls abgesenkt, 2026 auf 53 Stun-den und 2027 auf 52 Stunden.

Nach zähem Ringen steht ein Kompro-miss, der sowohl die Tarifentwicklung im TVöD, als auch die Besonderheiten vor Ort berücksichtigt. Vor dem Hintergrund der schwierigen Finanzierungslage mit den Krankenkassen und dem guten Auftakt-Abschluss 2022 haben wir insgesamt ein gutes Ergebnis erzielt. Wichtig ist, dass die Anbindung an den TVöD weiterhin bei wichtigen Themen, wie Entgelt, Arbeits-zeit und Eingruppierung gesichert ist. ■

Verhandlungen gehen in die Verlängerung

Am 22. Juli 2025 verständigten sich der dbb gemeinsam mit den DGB-Gewerk-schaften und die Brandenburgische Lan-desregierung in Potsdam darauf, den Tarifvertrag zum Umbau der Landesver-waltung Brandenburg (TV Umbau II) sowie den Tarifvertrag Restrukturierung Landes-betrieb Forst bis zum Ende des Jahres zu verlängern. Die Fortsetzung der Verhand-lungen und weitere Gespräche sind für September 2025 geplant. Ein konkreter Verhandlungstermin steht noch nicht fest.

Aktueller Verhandlungsstand

Der TV Umbau II regelt die sozialverträg-liche Umstrukturierung der Brandenbur-ger Verwaltung. In der aktuellen Verhand-lungsrunde konnte noch keine Einigung erzielt werden. Es wurde jedoch eine gemeinsame Grundlage erarbeitet, die die Basis für die Fortführung der Verhand-lungen zu einem neuen TV Umbau III im September darstellt. Dieser soll den Lan-desbeschäftigten weiterhin in einer sich verändernden Arbeitswelt Sicherheit und Perspektiven bieten.

Attraktivitätsgespräche

Gleichzeitig mit den Tarifverhandlun-gen sollen auch Gespräche zu den aktu-ellen Fragen des öffentlichen Dienst- und Arbeitsrechts, die so genannten Attraktivi-tätsgespräche, fortgeführt werden. Ziel ist es, bestehende Regelungen an neue Ent-wicklungen anzupassen, praxisgerechter zu gestalten und auf veränderte Rahmen-bedingungen angemessen zu reagieren. ■

Jetzt anmelden

VBLkongress

Der Kongress für Betriebs- und Per-sonalräte der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) mit dbb Beteiligung, der VBLkongress, fin-det in diesem Jahr am 30. Septem-ber 2025 von 9.00 Uhr bis 16.30 Uhr in Hamburg statt. Bei der seit Jahren etablierten Veranstaltung haben Mit-

glieder der betrieblichen Interessenvertre-tungen die Möglichkeit, sich aus erster Hand über Grundlagen und aktuelle Ent-wicklungen der Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst zu informieren und auszutauschen. Neben Fachbeiträgen von erfahrenen Referentinnen und Referenten der VBL wird die gewerkschaftliche Sicht auf die Betriebsrente für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und aktu-elle Forderungen zur Fortentwicklung vom stellvertretenden Vorsitzenden der

dbb Bundestarifkommission Thomas Zeth präsentiert. Ein Fachbeitrag zu den Grundlagen der gesetzlichen Rentenver-sicherung von einem Experten der DRV rundet das Bild ab. Die Teilnahme am VBLkongress ist kostenlos. Die Anmel-dung kann unter www.vbl.de/vblkon-gress mithilfe des Freischaltcodes „Kon-gress25“ erfolgen. ■



Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen

Abschluss der Redaktionsverhandlungen

Die Änderungstarifverträge zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 6. April 2025 sind fertig formuliert und abgestimmt. Sie befinden sich im Unterschriftsverfahren. Damit ist die Redaktion der TVöD-Einkommensrunde 2025 beendet.

Schwerpunkte der Redaktion

Ein Thema, das in der Redaktion viel Zeit beansprucht hat, war die Ausarbeitung der Modelle zur Umwandlung der erhöhten Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage ab dem Jahr 2026. Hier wurden für Bund und Kommunen leicht unterschiedliche Regelungen vereinbart, über die wir in der kommenden Ausgabe des tacheles im Einzelnen berichten werden. Des Weiteren war das neue Instrument der beiderseits freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden ein zentrales Thema. Hier hat sich noch eine Klarstellung im kommunalen Bereich ergeben. Beschäftigte, für die der Besondere Teil Krankenhäuser und eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden gilt, ist festgelegt, dass die freiwillige Verlängerung auf bis zu 41,5 Stunden begrenzt wird, da dies der Verlängerungsoption von bis zu drei Stunden entspricht. Bezüglich des Zuschlags, den die Beschäftigten neben dem entsprechend erhöhten Entgelt für jede Erhöhungsstunde erhalten, wurde klargestellt, dass dieser als versteigertes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt wird. Im Bereich des TVöD beträgt der Zuschlag in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 25 Prozent und in den Entgeltgruppen 9c bis 15 10 Prozent

des Stundenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe, im TV-V in den Entgeltgruppen 1 bis 8 25 Prozent und in den Entgeltgruppen 9 bis 15 10 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Außerdem wurde festgelegt, dass die Angleichung der Regelungen zum Kündigungsschutz und zu befristeten Arbeitsverhältnissen im Tarifgebiet Ost an das Tarifgebiet West im Bereich des Bundes zum 1. August 2025 in Kraft tritt.

Nachwuchskräfte

Kontrovers war des Weiteren die Umsetzung der Einigung für die Auszubildenden und dual Studierenden. Die verbesserte Regelung zur unbefristeten Übernahme bei einer Abschlussnote von mindestens Befriedigend tritt im kommunalen Bereich am 1. Juli 2025 und beim Bund am 1. August 2025 in Kraft. Auch die Details der Verbesserung des Verpflegungszuschusses waren streitig. Dieser wird ab dem 1. Juli 2025 im Bereich des Bundes bei Besuch des auswärtigen Ausbildungsorts sowie der auswärtigen Berufs- oder Hochschule für volle Kalendertage an die Regelung im Bundesreisekostengesetz angepasst. In den Kommunen erfolgt bei notwendiger Unterbringung am auswärtigen Ausbildungsort eine Anpassung an die jeweiligen landesrechtlichen Reisekostenregelungen für volle Kalendertage sowie für den An- und Abreisetag. Für den Besuch einer auswärtigen Berufs- oder Hochschule wird in den Kommunen für volle Kalendertage ein



Verpflegungszuschuss nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung gewährt.

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Für Beschäftigte, die spätestens mit Ablauf des 6. April 2025 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, wurde festgelegt, dass die Neuregelungen nur dann gelten, wenn sie dies bis zum 30. September 2025 schriftlich beantragen. Wenn diese Beschäftigten aufgrund eigenen Verschuldens ausgeschieden sind, gelten die Neuregelungen nicht.

Bewertung

Die Redaktionsverhandlungen haben ungewöhnlich lange gedauert. Trotz der Vielzahl an zu klärenden Detailfragen wäre aus Sicht des dbb eine frühzeitigere Zahlbarmachung der zum 1. April 2025 vereinbarten Erhöhung der Tabellenentgelte sowie der Entgelte für Auszubildende, Studierende sowie Praktikantinnen und Praktikanten möglich und geboten gewesen. Dieser Aspekt der Tarifeinigung war während des Prozesses der Redaktionshandlungen nie strittig. ■

Neuaufgabe

Broschüre TVöD und TVÜ-Bund/-VKA

Die Einkommensrunde zum TVöD 2025 hat mit der Redaktion der Änderungstarifverträge einen endgültigen Abschluss gefunden. Die Änderungen und Ergänzungen enthalten Stoff genug, um unsere Broschüre zum TVöD mit Erläuterungen zum Tarifrecht für die Bundes- und kommunalen Beschäftigten aktualisiert als Neuaufgabe 2025 anzubieten.

Zur Bestimmung der Auflagenhöhe müssen uns verbindliche Bestellungen bis Freitag, 12. September 2025, vorliegen – gerne auch mit Ihrem Verteilerschlüssel. Der kalkulierte Preis für die Neuaufgabe der Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“ liegt je nach Auflagenhöhe voraussichtlich zwischen fünf und neun Euro zuzüglich sieben Prozent Mehrwertsteuer. Die Preise verstehen sich zuzüglich Kosten



für Porto und Verpackung. Bestellungen richten Sie bitte an tarif@dbb.de. Sollten Sie den Abdruck des eigenen Fachgewerkschaftslogos zusätzlich auf der Umschlagseite der Broschüre gegen Kostentragung wünschen, so sprechen Sie uns bitte an. Die Kosten hierfür werden sich voraussichtlich auf rund 222 Euro belaufen. ■

Fraport Werkfeuerwehr

Austausch zur Tarifentwicklung

Am 2. Juli 2025 hat sich der dbb in Frankfurt / Main mit den Arbeitgebervertretern der Fraport AG zu Tarifverhandlungen getroffen. Im Mittelpunkt stand die Weiterentwicklung des Tarifvertrags für die Werkfeuerwehr Fraport.

Übergangsversorgung verbessern – Komplexität reduzieren

Zwei zentrale Ziele standen im Mittelpunkt der Verhandlungsrunde. Zum einen soll die Übergangsversorgung inhaltlich umgebaut und zukunftssicher ausgestaltet werden. Zum anderen geht es darum, die bestehende Entgeltstruktur zu vereinfachen und transparenter zu gestalten. Hintergrund ist die große Anzahl an Zuschlägen und Zulagen, die das beste-

hende System unübersichtlich machen – sowohl für die Beschäftigten als auch für die Personalstellen. Eine nachvollziehbare und verständliche Struktur soll künftig für mehr Klarheit sorgen. Darüber hinaus wird die Entgeltordnung den heutigen Bedingungen angepasst.

Intensiver Austausch

In einem intensiven und konstruktiven Dialog wurden die Eckpunkte diskutiert. Die Gespräche fanden in einem offenen Format statt, das Raum für Austausch bot – über Formulierungen, juristische Feinheiten und die konkrete Ausgestaltung. dbb Verhandlungsführer und komba Bundesjustiziar Eckhard Schwill brachte es auf den Punkt: „Wir wollen kein Wirrwarr,



sondern klare, verständliche Regelungen für die Beschäftigten der Werkfeuerwehr Fraport – mit einer verbesserten Übergangsversorgung und weniger Bürokratie bei der Entgeltstruktur.“

Rückgrat der Flughafensicherheit

Die Werkfeuerwehr Fraport ist eine zentrale Säule der Sicherheit am Flughafen Frankfurt. 24 Stunden am Tag, an 365 Tagen im Jahr, sichern die dortigen Kolleginnen und Kollegen mit höchster Professionalität den Flughafenbetrieb – sei es bei technischen Notfällen, Gefahrgutvorfällen oder medizinischen Einsätzen.

Wie geht es weiter?

Der endgültige Tariftext wird nun unter Berücksichtigung der letzten Anmerkungen ausformuliert. Die Arbeitgeberin wird eine Informationsveranstaltungsreihe durchführen, in der die neuen Regelungen ausführlich vorgestellt und offene Fragen beantwortet werden sollen. ■



Verhandlungskommissionen von dbb und Arbeitgebendenseite



Der kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) hat im August eine Mitarbeitendenbefragung im Nahverkehr durchgeführt. Auch wenn der dbb nicht davon ausgeht, dass diese Befragung Überra-

Kommunaler Nahverkehr Bayern

Der dbb ist verhandlungsbereit

schendes zu Tage fördert, wird dieses Vorgehen selbstverständlich respektiert. Eine mögliche Null-Runde wird dagegen keinesfalls akzeptiert. Im Vergleich zum TVöD dürfen die bayerischen Kolleginnen und Kollegen finanziell keinesfalls zurückfallen. Das können auch die Arbeitgebenden nicht ernsthaft wollen. Der Schaden für das Land und seine Infrastruktur wäre immens. Bayern ist ein großes Flächenland mit einigen bevölkerungsstarken Metropolen. Dafür braucht das Bundesland einen funktionierenden Nahverkehr. Der wiederum benötigt motivierte Fachkräfte in ausreichender Zahl. Mit einer Nullrunde oder mit

Zeitspiel ist das nicht zu erreichen. Nach der Mitarbeitendenbefragung muss in die Tarifverhandlungen eingestiegen werden. Der dbb wird den KAV erneut zu Tarifverhandlungen auffordern.

Der TV-N Bayern wurde im August 2006 eingeführt. Seitdem gab es zahlreiche Änderungsarbeitsverträge, die finanzielle und strukturelle Verbesserungen für die Beschäftigten mit sich brachten. Der aktuelle Tarifvertrag ist durch den dbb zum 31. Dezember 2024 fristgerecht gekündigt worden. Seitdem gab es zwei Verhandlungsrunden und ein erstes Angebot durch den KAV. ■

Einkommensrunde Land Hessen

Gespräch mit dbb hessen

Die hessische Einkommensrunde zum TV-H startet zwar erst Ende Februar 2026, gleichwohl ist der dbb schon am 21. August 2025 mit dem dbb hessen in die Vorbereitungen eingestiegen. Unter Leitung von dbb Tarifchef Andreas Hemsing und Heini Schmitt, dem hessischen Landesbundscheff, traf sich die hessische Landestarifkommission. Zwei Ziele standen im Mittelpunkt des intensiven Meinungsaustauschs. Zunächst wurde breit diskutiert,

mit welchen Schwerpunkten der dbb in den nächsten Wochen und Monaten in die betriebliche Diskussion einsteigen soll. Einigkeit herrschte, dass man sich nicht mit allzu vielen Detailforderungen verzetteln dürfe. Anschließend wurde geprüft, welche Aktionen und Streikmaßnahmen während der zweimonatigen Verhandlungsphase zu welchem Zeitpunkt zielführend und machbar sind. Große Einigkeit herrschte, dass die anstehende hessische



Vertreter der Landestarifkommission des dbb hessen und des dbb mit Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik (vorne links), und Heini Schmitt, Vorsitzender dbb hessen (vorne rechts)

Einkommensrunde alles andere als ein Selbstläufer werden wird. ■



v.l.n.r.: Andreas Dressel, Finanzsenator Hamburg, Michael Adomat und Thomas Treff, dbb hamburg

Der dbb hat am 11. Juli 2025 mit Finanzsenator Dr. Dressel ein Tarifgespräch über eine Stadtstaatenzulage für die Hamburger Beschäftigten geführt. Die Forderungen des dbb wurden dem Finanzsenator anlässlich des Gesprächs übergeben. Die Gremien des dbb haben folgende Forderungen beschlossen: eine monatliche

Freie und Hansestadt Hamburg

Tarifgespräch zur Stadtstaatenzulage

Stadtstaatenzulage von 300 Euro für die Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg, 150 Euro für die Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen / Praktikanten.

Verhandlungen ab September

Es wurde vereinbart, dass die Verhandlungen im September beginnen. Die Arbeitgeberseite hat dafür das Angebot einer Zulage in Höhe von 50 Euro für einen sehr eingegrenzten Empfängerkreis in Aussicht gestellt. dbb Verhandlungsführer Michael Adomat, Vorsitzender der Landestarifkommission des dbb hamburg, stellte klar: „Genauso wie die anderen Stadtstaaten

befindet sich Hamburg in einer besonderen Konkurrenzsituation. Die Beschäftigten im TV-L vergleichen ihre eigenen Arbeitsbedingungen mit den Bedingungen im TVöD, die im Umland gelten. Wir wollen einer Abwanderungsbewegung entgegenwirken und dazu beitragen, dass Hamburg die besten Köpfe für seinen öffentlichen Dienst gewinnen und halten kann. Zudem sind die Lebenshaltungskosten in Hamburg und im Umland sehr hoch.“

Thomas Treff, Landesbundvorsitzender des dbb hamburg, erklärte ergänzend: „Für den dbb ist entscheidend, dass die Zulage, die wir tariflich vereinbaren, auch auf die Beamtinnen und Beamten in Hamburg übertragen werden muss.“ ■

Freie Hansestadt Bremen

Sondierungsgespräch zur Stadtstaatenzulage

Am 25. August 2025 haben dbb und Freie Hansestadt Bremen ein Sondierungsgespräch über eine Zulage für dortige Landesbeschäftigten geführt. Für die Hansestadt nahmen der Senator für Finanzen Björn Fecker und Staatsrat Dr. Martin Hagen an dem Gespräch teil, für den dbb Andreas Hemsing, Fachvorstand Tarifpolitik, sowie Olaf Wietschorke, Landesvorsitzender dbb bremen.

Gesprächszusage der TdL

Hintergrund des Gesprächs war die Tarifeinigung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) aus dem Jahr 2023, in

der Gespräche über eine Zulage für die Landesbeschäftigten in Bremen und Hamburg vereinbart wurde. Für den dbb erklärte Andreas Hemsing: „Die Bremer Tarifbeschäftigten erwarten einen zügigen Ver-

lauf der Gespräche. Das Niveau der Lebenshaltungskosten ist auch in Bremen nach wie vor hoch und die Arbeitsbelastung steigt weiter. Eine Zulage soll dabei helfen, all das abzufedern.“ Olaf Wietschorke ergänzte: „Selbstverständlich setzt sich der dbb bremen dafür ein, dass von einer tariflichen Zulage dann auch die Landesbeamtinnen und -beamten profitieren.“ ■



v.l.n.r.: Olaf Wietschorke, Landesvorsitzender dbb bremen, Björn Fecker, Senator für Finanzen Bremen, Andreas Hemsing, dbb Tarifchef, Dr. Martin Hagen, Staatsrat im Finanzressort Bremen

dbb-Erfolg

Altersteilzeit für Schwerbehinderte in Baden-Württemberg bis Ende 2030 beschlossen

Der Tarifvertrag zur Regelung der Alters-
teilzeitarbeit für Schwerbehinderte im
Bereich des Arbeitgeberverbands öffentlicher
Dienst Baden-Württemberg (TV ATZ
BW) wurde auf Initiative des dbb erneut
verlängert. Beim Termin am 30. Juni 2025
haben sich der dbb sowie das Finanzminis-
terium Baden-Württemberg auf die Fort-
führung der tarifvertraglichen Regelung
verständnis. Der Wechsel in die finanzi-
ell abgesicherte Altersteilzeit ist damit bis
zum 31. Dezember 2030 weiterhin mög-
lich. Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand
Tarifpolitik, bezeichnete die Einigung als
„ein starkes Zeichen für Inklusion, Teilhabe
und Respekt im öffentlichen Dienst“.

Verlässliche Perspektive

Mit der Verlängerung der tarifvertragli-
chen Grundlage bleibt schwerbehinderten
Beschäftigten auch über das Jahr 2025 hin-
aus der gleitende Übergang in die gesetz-
liche Rente tariflich abgesichert möglich.
Auch BBW-Vorsitzender Kai Rosenber-
ger begrüßt die Einigung und spricht
von einem „klaren Bekenntnis zu fairen
Arbeitsbedingungen“ für das Land Baden-
Württemberg.

Erfolgsmodell

Die bisherige Regelung bleibt im Übrigen
unverändert:

- Ab dem 55. Lebensjahr kann in Abspra-
che mit Arbeitgebenden in die Alters-
teilzeit gewechselt werden.
- Ab dem 60. Lebensjahr besteht ein
Anspruch, sofern keine dringenden
dienstlichen oder betrieblichen Gründe
entgegenstehen.
- Mindestens fünfjährige Beschäfti-
gungszeit im öffentlichen Dienst sowie
eine sozialversicherungspflichtige Be-
schäftigung über mindestens drei Jahre
innerhalb der letzten fünf Jahre vor

Beginn der Altersteilzeit sind Voraus-
setzung.

- Die Arbeitszeit wird auf 50 Prozent
reduziert, das Entgelt auf 83 Prozent
des bisherigen Netto-Verdienstes auf-
gestockt.
- Voraussetzung bleibt eine anerkannte
Schwerbehinderung (mindestens 50
Prozent).

Hintergrund

Der TV ATZ BW ist seit dem 1. Oktober 2012
in Kraft. Er stellt eine in Deutschland ein-
zigartige Regelung dar und wurde seither
mehrfach verlängert.

Schwerbehinderte Beschäftigte können
zwischen dem Teilzeitmodell, bei dem
durchgehend die Hälfte der bisherigen
Arbeitszeit erbracht wird und dem Block-
modell, mit aktiver Arbeitsphase und
anschließender Freistellungsphase wäh-
len. ■



v.l.n.r. Wolf-Dietrich Waldsauer, Joachim Wurster (beide Finanzministerium Ba.-Wü.), Kai
Rosenberger (BBW), Alexander Ohmenzetter (Finanzministerium Ba.-Wü.), Andreas Hemsing,
Tatjana Ivanizky (beide dbb), Jörg Feuerbacher (BBW)

dbb akademie

Wahlvorstandsschulung BetrVG

Schritt für Schritt zum neuen
Betriebsrat: Von März bis Mai 2026
ist es wieder soweit. In allen Betrie-
ben in ganz Deutschland werden die
Betriebsräte gewählt. Die Wahl wird
organisiert und durchgeführt vom
Wahlvorstand, der nach § 16 BetrVG
vom bisherigen Betriebsrat bestellt
wird. Die Mitglieder der Wahlvor-
stände stehen vor der Herausforde-
rung, die Wahl in ihrem Betrieb ord-
nungsgemäß durchführen zu müssen.
Das Seminar der dbb akademie ver-
mittelt die rechtlichen Grundlagen,
Formalien und Fristen in kompakter
Form. Praxistipps helfen, die Wahl
rechtssicher durchzuführen.

Die Web-Veranstaltung führt Schritt für
Schritt durch die Vorbereitungsarbeiten.

Inhalt

- Bestellung des Wahlvorstands
- die erste Sitzung des Wahlvorstands
- grundlegende Vorbereitungsarbeiten
- Erlass des Wahlausschreibens und der
Wählerliste
- Einsprüche gegen die Richtigkeit der
Wählerliste
- Einreichung von Wahlvorschlägen und
deren Prüfung
- weitere Vorbereitungen
- Briefwahl
- Stimmabgabe am Wahltag

dbb
akademie

- Öffentliche Stimmauszählung und
Feststellung des Ergebnisses
- Mögliche Anfechtungen
- Besonderheiten bei nur einer
Vorschlagsliste
- Wahl im vereinfachten Wahlver-
fahren

Die Schulung findet vom 24. November
bis 25. November 2025 und vom 3. De-
zember bis 4. Dezember 2025 statt.

Anmeldungen unter
[www.dbbakademie.de/online-seminare/
seminar/wahlvor-
standsschulung-
betrvg-65429/](http://www.dbbakademie.de/online-seminare/seminar/wahlvorstandsschulung-betrvg-65429/) ■



Informationen zum Ablauf

Betriebsratswahlen 2026

Die nächsten regelmäßigen Betriebsratswahlen finden vom 1. März bis zum 31. Mai 2026 statt. In Deutschland werden Betriebsräte in der Regel alle vier Jahre im Frühjahr neu gewählt. Der Ablauf der Wahl richtet sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und der zugehörigen Wahlordnung (WO). Die gesetzlichen Anforderungen sind zwingend einzuhalten, da ansonsten die Gefahr der Wahlanfechtung besteht. Für einen reibungslosen Ablauf sollte das Wahlverfahren so früh wie möglich geplant werden. Im Folgenden erfolgt eine Zusammenfassung der Schritte im normalen Wahlverfahren.

Die ersten Schritte des Wahlverfahrens

Wenn es im Betrieb bereits einen Betriebsrat gibt, bestellt der amtierende Betriebsrat zehn Wochen vor Ende seiner Amtszeit einen Wahlvorstand (§§ 16, 17 BetrVG). Dies bedeutet, dass der amtierende Betriebsrat Kolleginnen und Kollegen benennt, die im Wahlvorstand mitarbeiten. Dieser besteht aus drei Wahlberechtigten mit einer/einem von ihnen als Vorsitzender/Vorsitzenden. Der Wahlvorstand leitet sodann das normale Wahlverfahren mit dem Erlass des Wahlausschreibens ein.

In Betrieben ohne Betriebsrat können sich mindestens drei Beschäftigte zusammenschließen und zu einer Betriebsversammlung einladen, auf der dann ein Wahlvorstand gewählt werden kann, der die Wahl organisiert und durchführt. Die Einladung ist in diesem Falle der erste Schritt des Verfahrens zur Wahl eines Betriebsrats.

Inhalt des Wahlausschreibens

Die Mindestinhalte des Wahlausschreibens sind in § 3 WO geregelt. Insbesondere gehören hierzu die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder, die Anforderungen an Wahlvorschläge und Vorschlagslisten, Festlegungen zum Minderheitengeschlecht sowie zu wichtigen Fristen. Der Tag der Wahl, Ort, Datum und Zeit der öffentlichen Stimmauszählung sowie Hinweise zur schriftlichen Stimmausgabe sind ebenfalls geregelt. Die Wählerliste hat eine sehr wichtige Bedeutung und ist gleichzeitig mit dem Wahl-

ausschreiben zu veröffentlichen. Es handelt sich um ein Verzeichnis, in dem alle wahlberechtigten Arbeitnehmenden aufgeführt werden. Die Arbeitnehmenden erfahren dadurch, wer an der Wahl aktiv teilnehmen (aktives Wahlrecht) und wer sich als Kandidatin/Kandidat aufstellen lassen darf (passives Wahlrecht).

Ablauf der Wahl

Nachdem das Wahlausschreiben bekannt gemacht wurde, starten verbindliche Fristen. Die Arbeitnehmenden können nur innerhalb von zwei Wochen Einsprüche gegen die Wählerliste erheben. Die Wahlvorschläge müssen ebenfalls innerhalb von zwei Wochen beim Wahlvorstand eingereicht werden.

Rolle des Arbeitgebers bei der Wahl

Der Arbeitgeber muss einer Betriebsratswahl nicht zustimmen. Einen Betriebsrat zu wählen, ist ein Recht der Beschäftigten nach dem BetrVG. In § 20 BetrVG ist wortwörtlich geregelt, dass niemand die Wahl des Betriebsrats behindern darf und insbesondere keine Arbeitnehmerin / kein Arbeitnehmer in der Ausübung des aktiven und passiven Wahlrechts beschränkt werden darf.

Vereinfachtes Wahlverfahren

In kleinen Betrieben mit bis zu 100 Wahlberechtigten findet das vereinfachte Wahlverfahren statt. Der Unterschied zum normalen Wahlverfahren liegt darin, dass im vereinfachten Verfahren kürzere Fristen gelten. Wenn noch kein Betriebsrat existiert, ist das Verfahren einstufig, ansonsten zweistufig. Im zweistufigen Verfahren wird der Wahlvorstand in einer ersten Wahlversammlung gewählt. Bereits in der Versammlung erstellt der gewählte Wahlvorstand die Wählerliste und schreibt die Wahl aus. Die Einspruchsfrist beträgt lediglich drei Tage. Sodann werden die Wahlvorschläge in dieser Versammlung abgegeben und sofort danach veröffentlicht.

Wahltag

Im letzten Schritt ist der Wahlvorstand verantwortlich für die Planung und



Durchführung der Stimmausgabe, die Auszählung der Stimmen und ist zuständig für die Einladung zur konstituierenden Sitzung des neu gewählten Betriebsrats. Zudem sorgt der Wahlvorstand dafür, dass die Wahl am Wahltag sicher und rechtmäßig ablaufen kann. Damit dies reibungslos funktioniert, ist unter anderem die Gestaltung des Wahlraums, der Wahllokale, die Bereitstellung einer fälschungssicheren Urne und die Überprüfung der Wählerinnen und Wähler anhand der Wählerliste entscheidend.

Sobald die Wahl beendet ist, übernimmt der Wahlvorstand unverzüglich die öffentliche Auszählung der Stimmen und gibt das vorläufige Wahlergebnis bekannt. Davon ist eine Wahlniederschrift anzufertigen. Abschließend werden die Gewählten des neuen Betriebsrats benachrichtigt. Der Wahlvorstand beruft eine konstituierende Betriebsratssitzung ein, in der der neue Betriebsrat seine Arbeit aufnimmt. Zudem übergibt der Wahlvorstand die Wahlunterlagen an den neuen Betriebsrat. ■

Sonderseite, Informationen und neue Flyer des dbb

In den meisten Betrieben, in denen das Betriebsverfassungsrecht gilt, werden im ersten Halbjahr 2026 Betriebsratswahlen durchgeführt. Die Vorbereitungen dazu müssen bereits in diesem Jahr beginnen. Dazu bestehen oftmals viele Fragen und Informationswünsche von Fachgewerkschaften und Mitgliedern.

Der dbb hat deshalb die Internet-Sonderseite www.dbb.de/betriebsratswahlen eingerichtet. Auf dieser Seite finden Interessierte Anleitungen, einen Fristenkalender, Hintergrundinformationen und wichtige Urteile, die die Vorbereitung und

Durchführung von Betriebsratswahlen erleichtern. Natürlich finden sich dort auch Hinweise für Mitglieder, die sich um ein Betriebsratsmandat bewerben wollen.

Infos überarbeitet

Unter anderem hat der dbb auf der Sonderseite auch die Infoblätter und Flyer überarbeitet und zum Download bereitgestellt.

- Fristen und Wahlkalender
- Wahlbewerbung
- Wahlvorstand
- Briefwahl
- Konstituierende Sitzung

Neuer Flyer

Neu hat der dbb den interaktiven Flyer „Betriebsratswahlen 2026“ erstellt, der ebenfalls unter www.dbb.de/betriebsratswahlen zum Download bereitsteht. Dieser Flyer hat auf der Rückseite ein grau hinterlegtes Textfeld, in das vor Ort zum Beispiel der Name und die Kontaktdaten einer Wahlbewerberin / eines Wahlbewerbers oder der Listenname eingetragen werden können. Das Feld erscheint

nur grau, solange nichts eingetragen wurde. Beim Ausdrucken wird es weiß.

- Bitte laden Sie sich den Flyer dazu zunächst auf Ihren PC oder Laptop.
- Klicken Sie mit der Maus in das graue Textfeld.
- Erstellen Sie den gewünschten Text.

Der dbb bietet für diesen Flyer an, auf der Vorderseite zusätzlich das Logo einer unserer Fachgewerkschaften einzufügen. Die entsprechende pdf-Datei stellen wir dann anschließend zur Verfügung. Anfragen richten Sie bitte an tarif@dbb.de. ■



Klimawandel

Viele Arbeitsplätze betroffen

Die Klimakrise betrifft die gesamte Weltbevölkerung, doch die Intensität ihrer Auswirkungen vor Ort hängt auch von den jeweiligen Lebensumständen, dem individuellen Arbeitsplatz und bestehenden gesellschaftlichen Strukturen ab. Neben Faktoren wie Einkommen und Herkunft spielt das Geschlecht eine entscheidende Rolle. Obwohl der Klimawandel ein physikalisches Phänomen ist, hat er soziale, kulturelle und wirtschaftliche Auswirkungen.

Probleme am Arbeitsplatz

Studien zu geschlechtsspezifischen Wirkungen von Hitze sind bislang rar. Klar ist jedoch, dass Frauen anders auf Hitze reagieren, als Männer. Frauen arbeiten zudem überproportional in besonders von Hitze betroffenen Bereichen, wie zum Beispiel in der Pflege. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts (Destatis, Stand April 2024) sind rund 85 Prozent der Beschäftigten in der Pflege Frauen. Bei hohen Temperaturen steigt die körperliche Belastung, da unter anderem Pflegeleistungen oftmals körperlich anstrengend sind und zugleich der Pflegeaufwand zunimmt. Erschwerend kommt hinzu, dass viele Tätigkeiten im Klinikbereich den Einsatz von Schutzkleidung oder Infektionsschutzbedingte Maßnahmen erfordern, die Hitzebelastung zusätzlich verstärken. Pflegekräfte berichten in solchen Situationen vermehrt von körperlicher und geistiger Erschöpfung, Müdigkeit, Gereiztheit, Unzufriedenheit, Kopfschmerzen, Atemproblemen sowie Konzentrationsschwierigkeiten – insbesondere beim Arbeiten in Schutzkleidung an heißen Tagen. Damit sind sie einer doppelten Belastung ausgesetzt: Sie müssen sowohl die eigenen gesundheitlichen Einschränkungen durch Hitze bewältigen als auch gleichzeitig für das Wohlergehen der ihnen anvertrauten Personen sorgen. Ähnlich trifft es Beschäftigte in allen Bereichen, die körperliche Arbeit – und

hier vor allem im Freien – verrichten. Beschäftigte im Entsorgungsbereich und in der Grünflächenpflege sind Hitzewellen oder anderen Wetterphänomenen direkt ausgesetzt.

Lage im öffentlichen Dienst

In vielen Kommunen wird das Thema Hitze inzwischen aufgegriffen. Doch die Maßnahmen bleiben oft punktuell und wenig strukturiert. Statt langfristiger Konzepte dominieren derzeit Ad-hoc-Lösungen – etwa die Möglichkeit für Beschäftigte in älteren Verwaltungsgebäuden, bei großer Hitze ins Homeoffice auszuweichen. In Bereichen wie Kitas, Schulen, Krankenhäusern oder im Grünflächenamt ist dies jedoch nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich. Dort bleibt oft nur „hitzefrei“ oder Notgruppenbetreuung, was wiederum den Ausfall von Angeboten zur Folge hat. Angesichts künftig häufiger zu erwartender Hitzewellen ist dieses Vorgehen nicht nachhaltig. Erforderlich sind strukturelle Regelungen, beispielsweise über Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge oder klare Standards sowie Investitionen in Gebäudeschutz und klimaangepassten Neubau.

Erste vorausschauende Reaktionen

Personalräte haben in vielen Einrichtungen bereits wichtige Initiativen ergriffen. So wurden im Klinikbereich unter anderem folgende Maßnahmen umgesetzt: unbegrenzter Zugang zu Mineralwasser, kostenlose Eisversorgung über einen Eiswagen, flexible Arbeitszeiten in der Verwaltung, regelmäßige Arbeitsunterbrechungen ohne Anrechnung als Pause, Ausstattung mit Außenjalousien sowie weitgehende Klimatisierung der Räume. Auch in Kitas haben Kommunen reagiert. In wiederholt überhitzten Räumen über 30 °C wurden mobile Klimageräte angeschafft – besonders für Schlaf- und Personalräume. Zudem wurden organisatorische Maßnahmen wie Notgruppen mit reduzierter Personalausstattung, Nachmittagsdienste im Wechsel und zusätzliche Beschattungen im Außengelände eingeführt. Auf Initiative des Personalrats befasste sich zudem der Arbeitsschutzausschuss gezielt mit dem Thema Hitzeschutz. Diese Beispiele zeigen: Erste Ansätze existieren, doch ohne eine langfristige, flächendeckende, strukturierte Verankerung von Hitzeschutzmaßnahmen bleiben die Lösungen Stückwerk.

Forderungen

Damit die beschriebenen Belastungen nicht länger nur durch kurzfristige Maßnahmen abgefedert werden, braucht es eine klare Strategie der Arbeitgebenden im öffentlichen Dienst. Die Anpassung an den Klimawandel ist nicht allein eine technische Frage.

Arbeitgebende sind gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit ihrer Beschäftigten auch bei hohen Temperaturen zu schützen. Ein allgemeines „Recht auf Hitzefrei“ existiert nicht. Dennoch ergeben sich aus dem Arbeitsschutzgesetz, der Arbeitsstättenverordnung und der allgemeinen Fürsorgepflicht klare Handlungsaufträge. Die Arbeitsstättenregel zur Raumtemperatur konkretisiert diese Vorgaben und schreibt Maßnahmen ab bestimmten Temperaturgrenzen vor. Personalvertretungen haben zudem das Recht, Gefährdungsanalysen einzufordern und verbindliche Schutzmaßnahmen durchzusetzen – notfalls auch über die Einigungsstelle. ■





KI im Betrieb

Handbuch für die Praxis in Betrieben und Behörden

Von Wolfgang Däubler und Ernesto Klengel (Herausgeber), gebunden, 1. Auflage, Mai 2025, 317 Seiten, Bund-Verlag, 49 Euro, ISBN 978 3 7663 7539 1

Gerade in der Personalverwaltung übernimmt KI (Künstliche Intelligenz) bereits Aufgaben wie das Bewerbermanagement, die Analyse von Mitarbeiterdaten und die Automatisierung von Verwaltungsprozessen. Doch welche Auswirkungen hat das auf die Beschäftigten und die Rechte der Arbeitnehmervertretungen? Dieses Buch gibt Einblick in die Regulierung und Anwendung von KI im betrieblichen Kontext. Dabei stehen die Konsequenzen für den Arbeitsplatz im Mittelpunkt.

- Was ist KI?
- Was regelt die KI-Verordnung?
- Wie wird KI in der Personalverwaltung eingesetzt?
- Was bedeutet der Einsatz von KI im Arbeitsprozess?
- Welche Rechte haben Betriebs- und Personalrat?
- Was unterscheidet „gute“ von „schlechter“ KI?
- Worauf müssen Betriebs- und Personalrat bei Vereinbarungen achten?

Zielgruppen dieses Titels sind Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften, Personalabteilungen und Rechtsanwälte. ■



Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, Herausgeberinnen Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Prof. Dr. Ursula Waßer, Richterin am Bundessozialgericht, Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 25 (April 2025), 3.091 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 235 Euro (Einzelbezug), 136 Euro (Abonnement), ISBN 978 3 503 11063 6

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das garantieren die praxisorientierten Erörterungen der exzellenten Autoren aus Judikative, Exekutive und den Sozialversicherungen. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch. Neben notwendigen Aktualisierungen des SGB IV, der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2025, der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung sowie der Beitragsverfahrensverordnung enthält diese Aktualisierung Kommentierungen und vollständige Neubearbeitungen der grundlegenden Vorschriften zur Ein- und Ausstrahlung und der Rolle des über- und zwischenstaatlichen Rechts sowie der Vorschriften zum Beschäftigungsort, denen aufgrund der Zunahme von Homeoffice und Telearbeit eine besondere praktische Bedeutung zukommt. ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz, herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Dr. Andreas Jüttner, Richter am Sozialgericht (stVDir) Nordhausen, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 3 und 4 / 25 (Mai, August 2025), 8.330 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 359 Euro (Einzelbezug), 216 Euro (Abonnement), ISBN 978 3 503 11066 7

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung finden sich in diesem Werk. Die ausführliche Kommentierung und Erläuterung unterstützt bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutert seine Systematik. Mit den Ergänzungslieferungen wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthalten Überarbeitungen zu K §§33, 46, 57, 67, 68, 68a, 69, 154, 165, 169, 170, 175, 176, 176a, 212b, 213, 242, 255c bis j, 256a, 259a, 279c, 287e und 301, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. Die Kommentierungen zu aufgehobenen Vorschriften werden entfernt. ■



Keine unmittelbare Außenwirkung von internen Verwaltungsvorschriften

Tariflicher Mehrurlaub kann nach dem TV-L verfallen. Verwaltungsvorschriften wie beamtenrechtliche Urlaubsregelungen finden jedoch nur dann auf Arbeitsverhältnisse Anwendung, wenn sie vertraglich, durch Gesamtzusage oder betriebliche Übung wirksam einbezogen wurden (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 28. Januar 2025, Aktenzeichen 9 AZR 66/24).

Der Fall

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger ist bei der Beklagten als Forstwirt im öffentlichen Dienst tätig. Er ist der Auffassung, ihm stünden aus dem Jahr 2021 noch zehn Tage tariflicher Mehrurlaub zu. Der Kläger war im Jahr 2022 für mehrere Monate arbeitsunfähig erkrankt und konnte deshalb den ursprünglich geplanten Urlaub nicht antreten. Die Beklagte vertrat die Auffassung, der tarifliche Mehrurlaub sei nach den Regelungen des einschlägigen Tarifvertrags (TV-L-Forst) am 30. September 2022 verfallen. Der Kläger argumentierte hingegen, dass aufgrund eines Schreibens des Niedersächsischen Finanzministeriums aus dem Jahr 2001 die für Beamte geltenden, längeren Fristen des § 8 der Niedersächsischen Erholungsurlaubsverordnung (NEUrIVO) auch für Tarifbeschäftigte anzuwenden seien. Das BAG hob die Entscheidung des

Landesarbeitsgerichts Niedersachsen auf, das annahm der Mehrurlaub sei verfallen, und verwies die Sache zur erneuten Verhandlung zurück.

Die Entscheidung

Das BAG stellte klar, dass Schreiben wie das genannte Ministeriumsschreiben grundsätzlich keine unmittelbare Außenwirkung gegenüber Arbeitnehmenden entfalten. Erlasse, Verfügungen und Verwaltungsvorschriften haben regelmäßig nur verwaltungsinterne Bedeutung. Mit ihnen richtet sich der Dienstherr an nachgeordnete weisungsabhängige Organe, Ämter oder Dienststellen. Ob ausnahmsweise unmittelbare Außenwirkung vorliegt, sei anhand des Inhalts der Erklärung zu ermitteln, die unter Berücksichtigung der gesamten Umstände zu betrachten ist. Arbeitgebende können Außenwirkung herstellen durch einzelvertragliche Vereinbarung mit den Beschäftigten, im Wege einer Gesamtzusage oder durch Etablierung einer betrieblichen Übung. Eine solche Umsetzung sei im konkreten Fall vom Landesarbeitsgericht nicht ausreichend festgestellt worden und müsse nachgeholt werden. Für die Beurteilung, unter welchen Voraussetzungen der tarifliche Mehrurlaub verfällt, ist somit nicht bereits das Schreiben des Niedersächsischen Finanzministeriums maßgebend, sondern erst dessen Umsetzung durch die Beklagte. Die Vorgaben des Ministeriums haben – unabhängig davon, ob sie eine statische oder dynamische Bezugnahme enthalten – für sich gesehen weder Aus-

wirkungen auf rechtsgeschäftliche Vereinbarungen zwischen den Arbeitsvertragsparteien noch auf die Befugnis der öffentlichen Arbeitgebenden, im Außenverhältnis davon abweichende rechtsgeschäftliche Verpflichtungen einzugehen.

Das Fazit

Insgesamt verdeutlicht die Entscheidung, dass Verwaltungsvorschriften nur dann unmittelbare Wirkung auf Arbeitsverhältnisse entfalten, wenn sie in geeigneter Weise in diese eingebunden werden. Entscheidend dafür sind die Umstände des Einzelfalls. ■

Keine Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Entzündung eines Tattoos

Lassen sich Beschäftigte tätowieren und entwickeln anschließend eine Infektion, die zur Arbeitsunfähigkeit führt, so besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil vom 22. Mai 2025, Aktenzeichen 5 Sa 284 a/24).

Der Fall

Die Beklagte betreibt einen Pflegedienst, bei dem die Klägerin seit August 2023 als Pflegehilfskraft angestellt ist. Am 15. Dezember 2023 ließ sich die Klägerin am Unterarm tätowieren. Es entstand eine

Entzündung. Am 19. Dezember 2023 meldete sich die Klägerin deswegen arbeitsunfähig und reichte eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum 22. Dezember 2023 ein. Die Beklagte kürzte der Klägerin das Monatsgehalt für Dezember. Auf der Abrechnung vermerkte sie „Unbezahlte Freizeit (unentschuldigtes Fehlen, Arbeitsbummelei)“. Mit Schreiben vom 16. Januar 2024 lehnte sie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für diesen Zeitraum ab. Dagegen wandte sich die Klägerin vor Gericht.

Die Entscheidung

Werden Beschäftigte krank, zahlen Arbeitgebende im Regelfall Entgeltfortzahlung. Das ist eine große Errungenschaft im Bereich des Arbeitsrechts, die Beschäftigte vor nicht kalkulierbaren finanziellen Risiken schützen soll. Gleichzeitig soll die Voraussetzung des Verschuldens das Kostenrisiko angemessen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden verteilen. § 3 Absatz 1 Satz 1 des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) lautet daher: „Wird ein Arbeitnehmer durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.“

Im Kern ging es vorliegend um die Frage, ob die Klägerin ein Verschulden traf oder nicht.

Das LAG hat ein Verschulden bejaht. Erforderlich sei dafür ein grober oder gröblicher Verstoß gegen das Eigeninteresse eines verständigen Menschen und damit ein besonders leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten.

Die Klägerin habe damit rechnen müssen, dass die Tätowierung eine entsprechende Entzündung verursachen könne. Die Klägerin selbst hatte vorgetragen, es komme in ein bis fünf Prozent der Fälle zu einer Entzündungsreaktion. Das Gericht legte deshalb eine Wahrscheinlichkeit von fünf Prozent zugrunde und befand, dass die Klägerin eine mögliche Entzündungsreaktion billigend in Kauf genommen habe.

Das Fazit

In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass etwa bei gefährlichen Sportarten zugezogene Verletzungen als selbst verschuldet gelten. Diesen Umstand zog das LAG zur Argumentation heran. Auch wenn die

Tätowierung nicht mit einer gefährlichen Sportart gleichgesetzt wurde, überzeugt das nicht: Die Rechtsprechung hat bislang lediglich Kickboxen als gefährliche Sportart eingestuft, nicht aber etwa Boxen, Motorradrennen, Fallschirmspringen oder Skifahren. Hier ist die Entgeltfortzahlung nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer gegen anerkannte Regeln der Sportart verstoßen oder sich über seine Kräfte hinaus gefährdet hat.

Tätowierungen sind heutzutage weit verbreitet. Genau wie bei nicht gefährlichen Sportarten kann hier kein genereller Ausschluss von der Entgeltfortzahlung anzunehmen sein. Tattoos sind ebenso wie Sport Ausdruck der persönlichen Lebensführung.

Auch gab die Klägerin zwar an, dass sich in ein bis fünf Prozent der Fälle Entzündungen entwickelten. Es ist aber nicht davon auszugehen, dass jede Entzündung zu einer Arbeitsunfähigkeit führt. Das dürfte in den seltensten Fällen eintreten.

Wenn eine erfahrende und fitte Boxerin, die sich beim Training ohne Regelverstoß verletzt, auf Entgeltfortzahlung vertrauen darf, so muss das auch für einen Routineeingriff gelten, den jährlich viele Millionen Beschäftigte in Deutschland vornehmen lassen. ■

Probezeitkündigung bei widersprüchlichem Verhalten von Vorgesetzten unwirksam

Erklärt ein Vorgesetzter kurz vor Ablauf der Probezeit, dass der oder die Beschäftigte „natürlich“ übernommen werde, so ist eine kurz darauf ausgesprochene Probezeitkündigung unwirksam (Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, Urteil vom 14. Januar 2025, Aktenzeichen 3 SLa 317/24).

Der Fall

Die sechsmonatige Probezeit des Klägers bei der Beklagten stand kurz vor dem Ende, als sein Vorgesetzter ihm am 17. November 2023 erklärte, er werde „natürlich“ übernommen. Trotzdem hörte die Beklagte kurz darauf – am 4. Dezember 2023 – den Betriebsrat zu einer beabsichtigten Probezeitkündigung an und nahm diese nach Zustimmung des Betriebsrats am 8. Dezember 2023 vor. Als Begründung wurde angegeben, dass der Kläger keine ausreichende Arbeitsleistung

erbringe und für die Stelle ungeeignet sei. Der betreffende Vorgesetzte war Prokurist der Beklagten und für Personalentscheidungen in der Abteilung des Klägers zuständig. Er hatte sowohl den Anstellungsvertrag des Klägers als auch dessen Kündigung unterzeichnet. Gegen die Kündigung wandte sich der Kläger nun vor Gericht.

Die Entscheidung

Das LAG Düsseldorf gab dem Kläger Recht. Die Kündigung sei wegen Treuwidrigkeit aufgrund widersprüchlichen Verhaltens nichtig. Der Vorgesetzte sei ein erkennbar personalentscheidungsbefugter Vertreter der Beklagten. Seine Aussage sei wegen der Stellung als Prokurist sowie des Umstands, dass er sowohl Anstellungsvertrag als auch Kündigung unterzeichnet habe, von besonderem Gewicht und unterscheide sich von Äußerungen anderer Vorgesetzter, die gegebenenfalls als bloße Kundgabe der persönlichen Meinung aufzufassen seien. Durch seine Bemerkung in Zusammenhang mit seiner Stellung und dem nahenden Ende der Probezeit habe er bei dem Kläger ein berechtigtes Vertrauen darauf geschaffen, dass dieser die Probezeit „bestanden“ habe.

Die Beklagte habe auch nicht angeführt, dass es nach der Äußerung des Vorgesetzten Vorkommnisse gegeben habe, die die vorherige Beurteilung der Leistungen des Klägers verändert hätten. Das Gericht stellte klar: Würde die abweichende Beurteilung des Klägers auf solche Vorkommnisse zurückgehen, wäre der Meinungsumschwung sachlich nachvollziehbar und daher nicht willkürlich.

Das Fazit

Überzeugend führt das LAG hier die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts fort, wonach eine Kündigung nichtig sein kann, wenn sie ein widersprüchliches Verhalten der Arbeitgeberin darstellt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. März 2023, Aktenzeichen 2 AZR 309/22). Dreh- und Angelpunkt war, ob der Kläger auf den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über die Probezeit hinweg vertrauen durfte oder nicht. Überzeugend ist nicht nur, dass das Gericht, das im vorliegenden Fall bejahte, sondern auch die dabei angelegten Kriterien: Erstens, von wem die widersprüchliche Äußerung kam und zweitens, ob der Widerspruch durch Vortrag einer Begründung für den Meinungsumschwung aufgehoben werden konnte. ■



Wir nutzen noch immer nicht ausreichend das Potenzial von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst.

Natalie Pawlik, Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, am 25. Juni 2025 auf tagesschau.de

Die Integrationsbeauftragte bezieht sich auf die Beschäftigtenbefragung „Teilhabe in der Bundesverwaltung“ des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Zuwanderer und ihre Nachkommen sind in der Bundesverwaltung trotz Bemühungen um Diversität weiterhin deutlich unterrepräsentiert, auch wenn die Tendenz steigend ist. Das Kabinett der alten Ampel-Regierung hatte noch die Strategie „Gemeinsam für mehr Vielfalt in der Bundesverwaltung“ beschlossen – jedoch ohne weitere Vorgaben.

Nur ein diverser öffentlicher Dienst kann auch seinen diversen Aufgaben gerecht werden. Herkunft, Religionszugehörigkeit oder sexuelle Orientierung dürfen keine Rolle spielen. Ausschließlich Eignung,



Befähigung und Leistung zählen. Insbesondere Menschen mit Einwanderungsgeschichte müssen gezielter angesprochen werden, um der gesellschaftlichen Ent-

wicklung gerecht zu werden. Ohne qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland wird es schwierig, offene Stellen zu besetzen – nicht bloß im Gesundheitswesen. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|--|--|
| ☐ Tarifbeschäftigte/r | ☐ Azubi, Schüler/in |
| ☐ Beamter/Beamtin | ☐ Anwärter/in |
| ☐ Rentner/in | ☐ Versorgungsempfänger/in |
- ☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de