



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tachelles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

12

Dezember 2025
27. Jahrgang

Enttäuschender Verhandlungsaufpunkt
„Verantwortung übernehmen!“

Seite 3



Inhalt

Editorial	2
EKR 25/26	3
Tarifthemen	5
TRIWO GmbH Flughafen Hahn	
AMEOS Klinika Hildesheim/Hameln und Osnabrück	
Einkommensrunde TV-H 2026	
TV-N Berlin	
TV Zulage Bürgernahe Dienste Hamburg	
Rettungsdienst MOL	
Betriebsverfassungsrecht	8
Ratgeber	9
Zum Arzt während der Arbeitszeit	
Arbeitskampf: Oft gestellte Fragen	
Hintergrund	12
Zwangspause zu Weihnachten?	
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16
Redaktionsschluss: 4. Dezember 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: ASSY (Pixabay), Friedhelm Windmüller, S.2: dbb, S.3-4: Marco Urban, Friedhelm Windmüller, S.7: Friedhelm Windmüller, S.8: Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), S.9: valeloparado (Pixabay), S.10: dbb, S.12: Pixabay, S.14: vegetofox.com (AdobeStock)
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, Medicenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacenter@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!

In einer Dezemberausgabe unseres Tarifmagazins davon zu sprechen, dass man sich warm anziehen solle, ist wenig originell. Allerdings verbinde ich mit meinem Ratschlag weniger den allgemeinen Hinweis auf kalte Temperaturen.

Vielmehr geht es mir darum, bei Euch dafür zu werben, uns unsere Schals und Mützen anlässlich der zahlreichen Aktionen, die wir derzeit planen, abzunehmen. Kurz gesagt: Es geht um eine hohe Aktions- und Streikbeteiligung. Denn die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat sich, wenn man die sehr enttäuschende Auftaktrunde vom 3. Dezember zum Maßstab nimmt, dazu entschieden, die aktuelle Einkommensrunde nicht gestalten, sondern nur irgendwie hinter sich bringen zu wollen – ohne auf die berechtigten Forderungen einzugehen, geschweige denn diese anzunehmen. Dass öffentliche Arbeitgeber auf die Finanzen verweisen, ist nicht verwunderlich. Was dagegen verwundert – und hier ist die TdL als tarifpolitisches Instrument der Politik längst nicht allein –, ist, dass sie keinen Umsetzungsplan hat, für einen öffentlichen Dienst der Bürgerinnen und Bürgern versprochen wurde und nach dem dieses Land auch verlangt. Auch nicht welches Fachpersonal es braucht, um solch einen guten öffentlichen Dienst am Laufen zu halten. Nur wer dieser Frage beharrlich aus dem Weg geht, kann die gewerkschaftlichen Forderungen als „nicht zu verantworten“ abtun, so wie es die TdL schon am Tag nach unserem Forderungsbeschluss getan hat.

Aktuell wird zwischen Bund, Ländern und Gemeinden darüber gestritten, dass zukünftig dringend gelten muss, dass stets der bezahlt, der auch bestellt. Schon jetzt, aber in naher Zukunft noch drängender, sollte dieser Grundsatz um den Passus erweitert werden: Wer bestellt, bezahlt und muss zur Umsetzung die nötigen Rahmenbedingungen vollumfänglich zur Verfügung stellen.

Zu diesem Thema werden wir übrigens am 21. Mai 2026 in Köln ein Symposium mit dem Titel „Zukunftsfähige Kommunen – Tarifpolitik und Finanzen“ durchführen. Details werden wir in nächster Zeit veröffentlichen.

Aber bevor wir uns an einem hoffentlich warmen Frühlingstag in Köln treffen, müssen wir uns die nächsten Wochen warm anziehen, denn in der warmen Stube und am heimischen Ofen werden Tarifauseinandersetzungen nicht gewonnen!

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Enttäuschender Verhandlungsaufakt „Verantwortung übernehmen!“



dbb Bundesvorsitzender und Verhandlungsführer Volker Geyer



„So absehbar es war, so ärgerlich ist es trotzdem, dass die TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) sich als Tarifpartner präsentiert hat, der keinen Plan hat, kein Angebot macht und kein konstruktives Ziel verfolgt“, bilanzierte dbb Chef Volker Geyer nach dem Auftakt der TV-Länderrunde. Am 3. Dezember 2025 hatten sich die Tarifpartner in Berlin zum Auftakt getroffen.

„Die Arbeitgebenden verstecken sich hinter der Aussage, unsere Forderungen seien nicht zu verantworten. Das haben sie auch schon nach unserem Forderungsbeschluss vor zwei Wochen geschrieben. Inwieweit es verantwortungsvoll ist, ohne Plan und ohne Angebot in Verhandlungen einzusteigen, erschließt sich mir jedoch nicht.“ Damit war Geyer nicht allein. Auch in der

Verhandlungskommission herrschte großer Unmut darüber, dass die TdL nur weiß, was sie nicht will, es zum Auftakt aber versäumt hat, aufzuzeigen, wie die Länder einen handlungsfähigen und attraktiven Landesdienst gestalten wollen.

TdL blendet Realitäten aus

„Tarifverhandlungen zu führen, bedeutet Verantwortung zu übernehmen. Dieser Wille war heute bei der TdL nicht spürbar“, konstatierte Geyer gegenüber den Medien. „Die Länder haben zum Verhandlungsaufakt komplett ausgeblendet, vor welch riesigen Herausforderungen sie stehen – jetzt und nicht irgendwann. Die demographischen Realitäten treffen den öffentlichen Dienst jetzt und nicht erst in ferner Zukunft, die Unzufriedenheit der Bürgerinnen und Bürger mit dem Staat röhrt oftmals daher, dass dieser für die Menschen nicht mehr als funktionierend und Vertrauen schaffend erlebbar ist. Dazu fehlt es nämlich allerorten an Perso-



Verhandlungsaufakt



Demonstration vor dem Verhandlungsaufakt

nal. In den Unikliniken, den Justizvollzugsanstalten, den Schulen, und, und, und.“

Noch steht die TdL nur am Spielfeldrand

In der Verhandlungskommission des dbb wandelte sich die Enttäuschung rasch. Mitglieder aller betroffenen Fachgewerkschaften konkretisierten Überlegungen, bundesweit Aktionen zu starten, „um der TdL klarzumachen, dass wir sie mit ihrer schlichten Verweigerungshaltung nicht davonkommenlassen werden“, fasste Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, die Diskussion zusammen. Hemsing weiter: „Nach diesem unschönen Auftakt ist völlig unklar, ob die TdL sich bis Mitte Januar, wenn die zweite Runde stattfinden wird, berappelt. Über Verantwortung Anderer zu reden, ist leicht. Wer tatsächlich Verantwortung übernehmen will, macht zum Beispiel ein verhandlungsfähiges Angebot. Unsere Aufgabe ist es bis dahin, bundesweit und in allen Bereichen zu zeigen, dass Nullrunden und andere Grausamkeiten nicht hilfreich sind – nicht für die Beschäftigten und nicht für die Gesellschaft.“

Von daher erteilte der dbb seinen Fachgewerkschaften unmittelbar im Anschluss an den enttäuschenden Auftakt Streikfreiheit bis zur nächsten Verhandlungsrounde.

Wie geht's weiter?

Die Tarifpartner haben zwei weitere Verhandlungsrunden vereinbart. Diese finden jeweils in Potsdam am 15. / 16. Januar 2026 und vom 11. bis 13. Februar 2026 statt. Über den Verhandlungsverlauf und über mögliche Aktionen berichtet der dbb auf seinen Sonderseiten zur Einkommensrunde unter www.dbb.de/einkommensrunde stets tagesfrisch. ■



Demonstration vor dem Verhandlungsaufakt



Beschluss der dbb Bundestarifkommission

Forderungen des dbb in der Einkommensrunde 25/26

Entgelt

- Erhöhung der Tabellenentgelte der Beschäftigten um 7 %, mindestens 300 Euro monatlich (Laufzeit 12 Monate)
- Erhöhung der Zeitzuschläge gemäß § 8 Abs. 1 TV-L um jeweils 20 Prozentpunkte und Errechnung auf der Basis der individuellen Stufe, mindestens jedoch der Stufe 3
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten um 200 Euro monatlich (Laufzeit 12 Monate)

Auszubildende und Studierende

- Übernahme der Auszubildenden und dual Studierenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung unbefristet, in Vollzeit im erlernten Beruf
- Tarifierung der Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten

Erwartungen

- Angleichung der Arbeitsbedingungen im Tarifgebiet Ost an das Tarifgebiet West
- Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen im Länder-

bereich, insbesondere durch stufengleiche Höhergruppierung und Erhöhung der Wechselschicht- und Schichtzulagen

- ein zusätzlicher freier Tag für Gewerkschaftsmitglieder
- Einführung eines Sonderkündigungsrechts der Sonderregelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (§ 52 TV-L)
- Einstieg in Verhandlungen zur Reform der Entgeltordnung Länder
- Umsetzung Verhandlungszusage zum TV Entgo-L aus 2019 (insbesondere vollständige Einführung der Paralleltafel für tarifbeschäftigte Lehrkräfte)

- Übernahme in Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung
- Azubis: Übernahme des Deutschlandtickets oder Tankkostenzuschuss in Höhe von 50 Euro
- Tarifierung der paxisintegriert dual Studierenden

Beamtinnen und Beamte

- zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen, Beamten sowie Versorgungsempfänger/-innen der Länder und Kommunen ■



Tarifbindung zurückerober

Nach zähem und langem Ringen mit den Arbeitgebenden der TRIWO GmbH am Flughafen Hahn wurde nun auch bezüglich des Feuerwehrtarifvertrags am 11. November 2025 eine Einigung erzielt. Zusammen mit dem schon zuvor geeinten Anerkennungstarifvertrag wird damit der seit Betriebsübergang herrschende tariflose Zustand endlich beendet.

Anerkennungstarifvertrag

Mit dem Anerkennungstarifvertrag werden die Verbesserungen aus dem Entgelttarifvertrag für Bodenabfertigungsdienste auch den Beschäftigten am Flughafen Hahn zuteil. Das bedeutet nicht nur rückwirkend zum August 2025 ein kräftiges Entgeltpplus – auch künftige Erhöhungen beim ETV BVD werden übernommen. Außerdem zahlt die Arbeitgeberin für den Zeitraum von April 2025 bis Juli 2025 rückwirkend erhöhte Beträge, mit denen die Steigerungen aus dem TVöD umgesetzt werden. Die EG 11 – obwohl im ETV BVD nicht vorhanden – bleibt erhalten. Hier

konnte erreicht werden, dass sie sich künftig in dem Umfang erhöht, in dem die übrigen EGs durchschnittlich steigen.

Feuerwehr

Auf Grundlage des bisherigen Feuerwehrtarifvertrags konnte mit der TRIWO ein neuer, modifizierter Tarifvertrag geeint werden. Die Entgelte erhöhen sich dynamisch wie die Entgelte aus dem Anerkennungstarifvertrag.

Weitere Verbesserungen gab es bei der Frage der Zeitzuschläge: Diese werden nun nicht nur für die achtstündige Arbeitszeit, sondern auch für weitere vier Stunden Bereitschaftszeit gezahlt. Die Feuerwehrzulage wurde auf 100 Euro angehoben. Außerdem hat die Atemschutzuntauglichkeit Eingang in den Tarifvertrag gefunden. Für Beschäftigte, die atemschutzuntauglich werden, ohne feuerwehrdienstuntauglich zu sein, gibt es nun eine Stelle, die die Arbeitgebenden unter Beibehaltung der Vergütungsgruppe besetzen müssen, wenn sie nicht nachweisen können, dass



Feuerwehr

es an möglichen Arbeitsaufträgen fehlt. Bei der Urlaubsregelung wurden die Jahresschwellen geändert und damit eine bereits früher erfolgte Schichtabsenkung übertragen. Hier hat der dbb erreicht, dass alle derzeit Beschäftigten die alte Regelung als Besitzstand behalten. Bei der Heranziehung fielen zuletzt gelebte Praxis und Tarifvertragstext auseinander. dbb und Arbeitgebende haben eine Regelung getroffen, die den Status quo erhält, ohne dass die Heranziehung während der Bereitschaft ohne Weiteres ausgedehnt werden kann.

Die Verträge sind erstmalig zum 30. April 2027 kündbar. ■

AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück

Kompromiss gefunden



Krankenhäuser

In der dritten Verhandlungsrounde am 27. November 2025 konnten sich dbb – handelnd für seine Fachgewerkschaft GeNi – ver.di und die Arbeitgeberseite der AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück auf einen Tarifkompromiss einigen. Damit konnten erneut weitere negative Forderungen der Arbeitgeberseite abgewehrt werden. Die Einigung steht noch unter dem Vorbehalt der jeweiligen Gremienzustimmungen.

Wesentlicher Inhalt der Einigung

- Laufzeit bis zum 31. März 2027
- Erhöhungen der Entgelte:
 - ab 1. Dezember 2025: plus 1,5 %
 - ab 1. Juli 2026: plus 2,5 %
 - ab 1. März 2027: plus 1,8 %
- Auszubildende:
 - ab 1. Juni 2026: plus 2,0 %
- Erhöhung der Zulagen zum 1. Januar 2026:
 - Schichtzulage auf 100 Euro
 - Wechselschichtzulage auf 250 Euro

Ablauf der Verhandlung

Lange Zeit versuchten die Arbeitgeber einen „billigen“ Abschluss durchzudrücken. Die angebotenen Erhöhungen waren so niedrig, dass sich die Lücke zum TVöD weiter vergrößert hätte. Nach zähen Gesprächen gab die Arbeitgeberseite schließlich nach und legte ein Angebot vor, das bei der momentan schwierigen Lage eine weitere Abkopplung vom

TVöD verhindert. Nach Rücksprache mit den Tarifkommissionen sahen wir in diesem Angebot einen tragfähigen Kompromiss. Fest steht jedoch: Im Frühjahr 2027 wird wieder verhandelt.

Die Erklärungsfrist läuft bis zum 12. Dezember 2025. Vorher findet eine Mitgliederversammlung zur gemeinsamen Besprechung der Einigung statt. Die Einladung dazu folgt von der GeNi. Sobald alle Zustimmungen vorliegen, werden die Entwürfe mit der Arbeitgeberseite ausgetauscht und anschließend das Unterschriftenverfahren eingeleitet.

Hintergrund

Für die AMEOS Klinika in Hildesheim / Hameln und Osnabrück gelten Haustarifverträge. Diese finden jedoch nur auf Beschäftigte Anwendung, die bereits vor der Übernahme durch AMEOS an den jeweiligen Standorten tätig waren sowie auf einen kleinen Kreis weiterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus betreibt AMEOS an mehreren Standorten Betriebsgesellschaften, die keine Tarifverhandlungen führen und die Arbeitsbedingungen einseitig festlegen. ■

Investitionsoffensive für Hessen

Forderungen zur Einkommensrunde TV-H 2026

Die Tarifkommission des dbb für Hessen hat am 24. November 2025 die Forderungen und Erwartungen für die Ende Februar 2026 beginnende Einkommensrunde mit dem Land Hessen beschlossen. Dabei haben die Gremien nicht nur eine reine Steigerung der Entgelte im Blick, sondern wollen durch verschiedene Erwartungen im Hinblick auf Mantelthemen die Attraktivität des Landes Hessen als Arbeitgeber insgesamt steigern.

Kaufkraftsteigerung und Übernahmezusage für Azubis

Konkret fordert der dbb eine Erhöhung der Tabellenentgelte um sieben Prozent, mindestens aber 300 Euro sowie eine Erhöhung der Entgelte für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten um 200 Euro bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Ferner soll die bestehende Regelung zur unbefristeten Übernahme von Azubis inhaltlich auf alle Azubis mit bestandener Prüfung erweitert und verlängert werden.



TV-N Berlin

Forderungsbeschluss

Anfang Dezember hat die dbb Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern von gkl berlin und NahVG besteht, die Forderungen und Erwartungen für die anstehenden Manteltarifverhandlungen im Berliner Nahverkehr beschlossen. Im Fokus stehen diesmal die Arbeitsbedingungen.

Forderungen im Detail

Dabei spielt erneut die Arbeitszeit eine entscheidende Rolle. Damit die Kolleginnen und Kollegen im Berliner Nahverkehr gesund das Rentenalter erreichen können, erwartet der dbb eine Absenkung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich sowie Verbesserungen bei der Arbeitszeitflexibilität zugunsten der Beschäftigten.

Mantelthemen

Wichtig für die Gesamtattraktivität des Landes Hessen als Arbeitgeber sind aus Sicht des dbb Verbesserungen im Bereich Manteltarifvertrag. Daher fordert der dbb unter anderem eine Erhöhung der Jahressonderzahlung auf 100 Prozent des jeweiligen Bemessungsentgelts, die Dynamisierung der derzeit statischen Kinderzulage, Einführung einer Gefahrenzulage für die Beschäftigten bei der Wachpolizei und Einführung einer gesonderten Absicherung gegen Berufsunfähigkeit für gefährdete Beschäftigtengruppen.

Modernisierung und Nachjustierung bei der Entgeltordnung

Bereits in der letzten Tarifrunde wurde eine umfassende Evaluation der Entgeltordnung zum TV-H vereinbart. Entsprechende Gespräche laufen bereits seit Beginn des Jahres 2025. Die darin erreichten Zwischenstände müssen nun zu konkreten Verbesserungen führen. Der dbb fordert daher ergänzend die zeitnahe Umsetzung der bisher in den Evaluierungsgesprächen erreichten Zwischenergebnisse sowie die Verpflichtung, die Evaluierungsgespräche auch über die laufende Tarifrunde hinaus fortzusetzen.



Überfällig ist auch eine Aufnahme und Regelung der Beschäftigungsverhältnisse der studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Hochschulen.

Übertragung auf den Beamtenbereich

Zentrale Forderung des dbb ist darüber hinaus, dass die erreichten Verbesserungen zeit- und inhaltsgleich auf die Kommunal- und Landesbeamten und -beamten übertragen werden und dieser Statusgruppe nicht wieder Sonderopfer auferlegt werden.

Wie geht es weiter?

Die hessische Einkommensrunde startet am 27. Februar 2026 in Wiesbaden. Anschließend folgt am 9. / 10. März 2026 eine Zwischenrunde auf Arbeitsebene. Die 3. Verhandlungs runde findet dann am 26. / 27. März 2026 statt. ■

Außerdem fordert der dbb verpflichtende ganztägige Wende- und Kehrzeiten von jeweils 8 Minuten, geteilte Dienste nur noch auf freiwilliger Basis sowie eine Erhöhung des Zuschlags für geteilte Dienste auf 20 Euro von Montag bis Freitag und 30 Euro an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen.

Auch das Thema Urlaub soll angegangen werden. Mit Blick auf die demografische Entwicklung soll wieder zur Staffelung nach Betriebszugehörigkeit zurückgekehrt werden. Der dbb fordert eine Erhöhung des Urlaubsanspruchs:

- ab vier Jahren Betriebszugehörigkeit
31 Tage
- ab acht Jahren Betriebszugehörigkeit
32 Tage
- ab zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit
33 Tage

Das bestehende Urlaubsgeld soll verdoppelt werden. Die Umwandlung in Entlastungstage soll sich endlich am individu-

ellen Tagesentgelt orientieren und nicht mehr an Pauschalbeträgen. Gefordert werden zudem Verbesserungen bei den Zuschlägen für Samstagsarbeit sowie beim Zusatzurlaub für Nachtstunden.

Des Weiteren hat der dbb konkrete Erwartungen zur Aufwertung in den Bereichen BahnhofsAufsicht, -management, bei ausgebildeten Fachkräften im Fahrdienst und weiteren Tätigkeiten.

Das Thema Demografie muss ernst genommen werden. Daher erwartet der dbb ein nachhaltiges Konzept der Arbeitgeberseite zur Beschäftigungssicherung bei Fahrdienstuntauglichkeit.

Ausblick

Der erste Verhandlungstermin findet Mitte Januar 2026 statt. Dann wird sich zeigen, ob die Arbeitgeberseite bereit ist, sich ernsthaft mit den Forderungen auseinanderzusetzen. ■

Die TdL verweigert die Zustimmung

„Was als echter Attraktivitätsbooster für Hamburg geplant und geeint war, droht jetzt zum Rohrkrepierer zu werden“, kommentierte dbb Fachvorstand Tarifpolitik Andreas Hemsing die Mitteilung des Arbeitgeberführers Andreas Dressel, der auch in der Länderrunde der Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist. Ende Oktober hatten sich die Tarifparteien nach langen Verhandlungsrunden auf einen Kompromiss zum Tarifvertrag Zulage Bürgernahe Dienste für die Beschäftigten in Hamburg geeinigt. Nachdem die Gremien von dbb und ver.di dem Kompromiss längst zugestimmt hatten, erreichte die Gewerkschaften nunmehr die Mitteilung des Arbeitgebers, dass die Mitgliederversammlung der TdL ihrem Vorsitzenden nicht folgen und Teilen der Einigung nicht zustimmen will.

Viel Porzellan zerschlagen

„Das ist schlecht gelaufen, dafür haben wir kein Verständnis. Hier hätte innerhalb der TdL früher und klarer kommuniziert werden müssen“ kritisierte Hemsing deutlich. „Das Vertrauen der Landesbeschäftigte in die Freie und Hansestadt Hamburg ist schwer beschädigt. Sie durften damit rechnen, dass das Wort des Verhandlungsführers zählt. Aber auch mit Blick nach vorn ist Porzellan zerschlagen worden.“

Deshalb wird der dbb sich bemühen, der Hamburger Tarifeinigung doch noch zur Geltung zu verhelfen.

Die TdL muss Zuverlässigkeit beweisen

Hemsing unmissverständlich: „Das wird nicht leicht und kann nur funktionieren, wenn innerhalb der TdL erkannt wird, was in den nächsten Wochen und Monaten auf der Tagesordnung steht. Beim Hamburger Problem und während der Einkommensrunde geht es nicht darum, dass die Länder den Titel „Sparfuchs des Jahres“ erringen. Es geht vielmehr darum, Handlungsfähigkeit und Zuverlässigkeit zu beweisen. Das wollen die Beschäftigten sehen und das brauchen die Bürgerinnen und Bürger – mehr denn je. Die TdL ist gefordert!“

Kein Tarifdiktat

Während der Verhandlungen hatte der dbb zahlreiche Kompromisse akzeptiert. Die nunmehr nachträglich von der TdL geforderten Verschlechterungen sind jedoch nicht mehr hinnehmbar. „Besonders in den Bereichen Polizei, Schulen, Sozial- und Erziehungsdienst, Justiz sowie den Bezirksamtern sind die nicht abgestimmten Änderungen völlig inakzeptabel“, wie Michael Adomat (stellvertretender dbb Landesvorsitzender), der die Verhandlungen in Hamburg geführt hatte, klarstellte: „Wir fordern den Vorsitzenden der TdL auf, Ergebnisse am Verhandlungstisch zu verhandeln – und nicht hinter verschlossenen Türen zu verändern. Andernfalls sprechen wir nicht mehr von Tarifverhandlungen, sondern von einem Tarifdiktat.“ ■

Mehr Entlastung – mehr Gerechtigkeit

In den Tarifgesprächen am 4. Dezember 2025 in Berlin konnte der dbb, handelnd für die komba gewerkschaft, mit der Arbeitgeberseite wichtige Fortschritte zur Anpassung des Haistarifvertrags beim Rettungsdienst Märkisch-Oderland (MOL) an die TVÖD-Einigung aus dem Frühjahr 2025 erzielen. Das Ergebnis sind spürbare Entlastungen, eine bessere Bewertung der Arbeitszeit und zusätzliche finanzielle Anerkennung für alle Kolleginnen und Kollegen.

Reduzierung der Höchstarbeitszeit

Ein zentraler Erfolg ist die schrittweise Reduzierung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit ab 2027 auf 46 Stunden und ab 2028 auf 44 Stunden wöchentlich bei vollem Lohnausgleich. Da die Arbeitszeitreduzierung im Vergleich zum TVÖD um ein Jahr verschoben wird, erhalten alle Beschäftigten im Jahr 2027 als Ausgleich eine monatliche Zulage in Höhe von 200 Euro. Zudem wird ab 2026 im Tarifvertrag klargestellt, dass alle Zeiten ohne Bereitschaft zu 100 Prozent als Vollarbeit gewertet werden.

Ein weiterer Pluspunkt: Der zusätzliche Urlaubstag ab 2027 wird vollständig nach dem Rahmendienstplan bewertet. Ab dem 1. Januar 2026 ermöglicht der Abschluss zudem die Einführung von Langzeitkonten.

Die Einigung steht bis zum 18. Dezember 2025 unter Gremenvorbehalt. ■

Einstimmig gewählt

Geschäftsführung der Bundestarifkommission

Im Laufe der BTK-Sitzung am 17. November 2025 in Berlin wurde nicht nur die Forderung für die Länderrunde beschlossen, sondern auch Sandra van Heemskerk – einstimmig – in die Geschäftsführung der Bundestarifkommission gewählt.

Notwendig geworden war die Wahl, nachdem Volker Geyer dbb Bundesvorsitzender und Andreas Hemsing dbb Fachvorstand Tarifpo-

litik geworden waren und in der Folge ein Platz vakant war. Dieser ist nun wieder mit einer ausgewiesenen Tarifexpertin besetzt. Heemskerk wurde nur vier Tage später – ebenfalls einstimmig – in Hamburg zur neuen Bundesvorsitzenden der komba gewählt. Schon vor ihrer Wahl hatte sich van Heemskerk als Mitglied der BTK, zum Beispiel im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes mit viel Engagement eingebracht. ■





In den letzten Jahren haben sich Gerichte in vielen Entscheidungen detailliert in Fragen zu Betriebsratswahlen positioniert. Für alle, die Betriebsratswahlen planen, begleiten oder eventuell anfechten wollen, ist ein Blick auf diese Rechtsprechung unverzichtbar. Die folgende Zusammenfassung beleuchtet die wichtigsten Urteile und zeigt, welche Bedeutung sie für die Praxis haben.

Betriebsfähigkeit

Häufig befassen sich Gerichte mit der Frage, was unter die Begriffe „Betrieb“ oder „Betriebsteil“ im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) zu fassen ist. Zur Bestimmung wird auf die „Leitungsmacht“ abgestellt. Das heißt, um den Betriebsbegriff zu bejahen, ist eine organisatorische Struktur mit Leitungskompetenz erforderlich. Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat erst im Februar 2025 entschieden, dass ein Betrieb gemäß § 1 Absatz 1 BetrVG bei einem reinen Liefergebiet, also dem geografischen Einsatzbereich des Lieferdienstes, nicht gegeben ist (Beschluss vom 10. Februar

Betriebsratswahlen 2026

Überblick über wichtige Rechtsprechung

2025, Aktenzeichen 16 TaBV 30/24). Ebenfalls ist keine Betriebsfähigkeit gegeben, wenn etwa wie bei der Plattformarbeit die Ausübung der Leitungsfunktionen per App stattfindet. Dies soll nach Ansicht des Gerichts nicht genügen, um einen selbstständigen Betriebsteil zu begründen. Zwar übernimmt die App bestimmte Funktionen, jedoch fehle es an einer institutionalisierten Leitung, die über zentrale Fragen wie Versetzung, Einstellung oder Kündigung entscheidet. Anders entschied das LAG Berlin-Brandenburg für einen Fall, dass ein inländischer Stationierungsort einer Fluggesellschaft mit Sitz im europäischen Ausland ein betriebsfähiger Betriebsteil sein kann, wenn dort ein Mindestmaß an Leitungsmacht ausgeübt wird. Entscheidend war, dass vor Ort Personen tätig waren, die Weisungsrechte gegenüber den Beschäftigten ausübten (Beschluss vom 15. Oktober 2024, Aktenzeichen 11 TaBV 295/24).

Wahlberechtigung

Für die Wahlberechtigung kommt es auf die betriebliche Eingliederung an. Zur Beurteilung ist maßgeblich, in welchem Betrieb die Arbeitsleistung erbracht wird. Beschäftigte sind nicht bereits automatisch dem Betrieb des Vorgesetzten zuzuordnen, wenn diese in einem anderen Betrieb ansässig sind und von dort ihr fachliches Weisungsrecht ausüben (LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 12. Oktober 2023, Aktenzeichen 5 TaBV 5/23). In einem aktuellen Beschluss aus diesem Jahr hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) insbesondere für Unternehmen mit Matrix-Strukturen klargestellt, dass Beschäftigte auch in mehreren Betrieben des gleichen Unternehmens wahlberechtigt sein können (Beschluss vom 22. Mai 2025, Aktenzeichen 7 ABR 28/24).

Zu wenig Bewerbende auf der Vorschlagsliste

Das BAG erhöht den Druck zur frühzeitigen Kandidatensuche für die Betriebsratswahlen. Durch die Entscheidung, dass Wahlvorstände keine zusätzliche Frist für weitere Bewerbungen gewähren dürfen,

sobald auch nur eine gültige Kandidatenliste vorliegt, wird der Zeitraum der Kandidatensuche eingeschränkt (Urteil vom 22. Mai 2025, Aktenzeichen 7 ABR 10/24). Eine Nachfrist zur Einreichung von weiteren Wahlvorschlägen soll nicht gesetzt werden. Dies ist nicht vorgesehen und auch wenn sich dadurch weitere Kandidierende finden lassen sollten, lasse sich keine analoge Anwendung des § 9 Absatz 1 Wahlordnung (WO) begründen.

Dies gilt auch, wenn auf der Liste weniger Namen stehen, als Sitze zu vergeben sind. Das BAG hatte für diesen Fall entschieden, dass solange auf die jeweils nächstniedrigere Stufe nach § 9 BetrVG zurückzugehen ist, bis die Zahl von Kandidierenden für die Errichtung des Betriebsrats mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht.

Möglichkeit der Briefwahl

Zwar wurden durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ab 2022 die Anforderungen an die Briefwahl erleichtert, jedoch hat das BAG bekräftigt, dass die Briefwahl die Ausnahme bleiben soll und nur unter den Voraussetzungen des § 24 WO zulässig ist. Demnach ist eine pauschale Anordnung der schriftlichen Stimmabgabe unzulässig. Die Vorschrift des § 24 Absatz 3 WO soll die Wahlteilnahme erleichtern, wenn eine Wahl im Wahllokal aufgrund der räumlichen Entfernung unzumutbar wäre (Beschluss vom 16. März 2022, Aktenzeichen 7 ABR 29/20).

Bei der Planung beachten

Die aktuelle Rechtsprechung zu den Betriebsratswahlen zeigt, dass die Gerichte gewisse Anforderungen an die ordnungsgemäße Durchführung des Wahlverfahrens stellen und dabei insbesondere die klare Strukturierung betrieblicher Organisationseinheiten sowie die Einhaltung formaler Vorgaben betonen. Wahlvorstände sollten dies bei ihrer Planung im Blick behalten, um das Risiko einer Wahlanfechtung weitestgehend zu minimieren. Weitere Informationen haben wir unter www.dbb.de/betriebsratswahlen zur Verfügung gestellt. ■

Arbeitsbefreiung?

Zum Arzt während der Arbeitszeit



Wer in der Hausarztpraxis um einen Termin bittet, wird häufig auf für Arbeitnehmende zeitlich schwierige Sprechstunden verwiesen. Die meisten liegen werktags am Vormittag, also in den üblichen Arbeitszeiten. Auch wenn klar ist, dass Arztbesuche grundsätzlich Privatsache sind: Wenn es anders nicht geht, können Beschäftigte dafür den Arbeitsplatz verlassen.

Arztbesuch ohne Arbeitsunfähigkeit

Zunächst muss zwischen zwei Fallgruppen unterschieden werden. Ist man arbeitsunfähig erkrankt, wenn man den Arzt oder die Ärztin aufsucht, greifen die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) beziehungsweise im Bereich des öffentlichen Dienstes § 22 TVöD / TV-L. Ist man arbeitsfähig, muss aber trotzdem einen Arztbesuch vornehmen, greift außerhalb des öffentlichen Dienstes § 616 BGB. Demnach behält ein Beschäftigter in diesem Fall den Vergütungsanspruch auch ohne zu arbeiten, wenn er für eine „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert“ ist – was das in der Praxis bedeutet, übersetzen wir hier.

TVöD und TV-L

Für die Beschäftigten im Geltungsbereich von TVöD und TV-L gibt es eine klare Regelung in § 29 Abs. 1 f) TVöD / TV-L. Demnach werden Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt für ärztliche Behandlungen, die während der Arbeitszeit erfolgen müssen. Freigestellt wird für die erforderliche nachgewiesene Abwe-

senheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Kein anderer Termin möglich

Voraussetzung ist sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft, dass ein Termin in der Freizeit nicht möglich ist – zum Beispiel, weil die Praxis außerhalb der Arbeitszeit überhaupt nicht geöffnet ist. Es reicht aber auch, wenn es zwar Sprechstunden außerhalb der Arbeitszeit gibt, in diesen aber zeitnah kein Termin frei ist und ein Abwarten medizinisch nicht vertretbar scheint. Im Klartext: Handelt es sich um einen Vorsorgertermin ohne medizinische Dringlichkeit und bietet die Praxis außerhalb der Arbeitszeit Termine an, kann ein Termin in der Arbeitszeit nicht verlangt werden.

Dabei gilt: Das Recht auf freie Arztwahl bleibt bestehen. Beschäftigte können also auf die Arztpraxis ihres Vertrauens pochen und müssen sich nicht an eine andere Praxis mit Sprechzeiten außerhalb der Arbeitszeit verweisen lassen.

Fehlen dürfen freigestellte Beschäftigte für die Zeit der Behandlung sowie für Hin- und Rückfahrt. Die Beschäftigten müssen die Arbeitgebenden so früh wie möglich über den Arzttermin informieren. Das gilt auch im Homeoffice.

Gleitzeit

Bei Gleitzeitregelungen ohne Kernarbeitszeiten haben Beschäftigte schlechte Karten. Im Regelfall müssen sie dann den Arzttermin außerhalb ihrer Arbeitszeiten legen. Sie bekommen dann auch keine Entgeltfortzahlung. Bestehen Kernarbeitszeiten und keine vertretbare Möglichkeit, den Arzttermin außerhalb dieser wahrzunehmen, sieht das anders aus – dann gilt unter den eingangs genannten Voraussetzungen, dass eine bezahlte Freistellung erfolgen muss.

Arzttermin des Kindes

Haben Beschäftigte Kinder, die zu Arztterminen begleitet werden müssen, gilt das oben Gesagte entsprechend. Das bedeutet, auch hier kann der Termin in

den Arbeitszeiten der Eltern liegen, wenn ein Termin außerhalb der Sprechzeiten in medizinisch vertretbarer Zeitnähe nicht möglich ist. Das kann auch für weitere Angehörige gelten, etwa bei pflegebedürftigen Elternteilen. Hier gilt: Verlangen Arbeitgebende eine ärztliche Bescheinigung, muss diese auch im Fall der Begleitung Angehöriger vorgelegt werden. Dann muss auch die Notwendigkeit der Begleitung bescheinigt werden.

Nachweis im Konfliktfall

In der Regel stellen sich Arbeitgebende nicht quer, wenn Beschäftigte zum Arzt müssen. Wenn doch, stellt sich aber die Frage, wie die Beschäftigten die Notwendigkeit des Arztbesuchs belegen können. Keine Sorge: Der Grund für den Besuch muss den Arbeitgebenden nicht mitgeteilt werden! Diese können aber eine ärztliche Bescheinigung verlangen, die bestätigt, dass der Termin während der Arbeitszeiten nötig war. Angaben zur Diagnose enthält eine solche Bescheinigung nicht. Fehlt man zwecks Arztbesuch, obwohl dieser außerhalb der Arbeitszeiten möglich gewesen wäre, verstößt man gegen den Arbeitsvertrag. Das kann eine Abmahnung zur Folge haben. Hier ist Vorsicht geboten; eine Bescheinigung schafft Sicherheit. ■

Sonderfälle

Schwangere und stillende Mütter

Für Schwangere und stillende Mütter regelt § 7 Mutterschutzgesetz (MuschG) die bezahlte Freistellung explizit für Untersuchungen, die im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind sowie für die Stillzeit während der Arbeitszeit. In beiden Fällen wird gemäß § 23 MuschG das Entgelt fortgezahlt.

Jugendliche

Nach § 43 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sind Jugendliche für ärztliche Untersuchungen stets bei Entgeltfortzahlung von der Arbeit freizustellen. Hier gelten also keine Einschränkungen, sodass zum Beispiel auch Vorsorgeuntersuchungen während der Arbeitszeit erfolgen können. ■



Oft gestellte Fragen

Arbeitskampf – rechtliche Hintergründe

Rund um Arbeitskampfmaßnahmen stellen sich regelmäßig ähnliche Fragen. Wir haben einige zusammengestellt und beantwortet. So werden eventuelle Probleme bereits im Vorfeld vermieden. Auskünfte erteilen immer auch die örtlichen Streikleitungen und die Fachgewerkschaft.

Was ist der Unterschied zwischen Streik und Warnstreik?

Die Zulässigkeit von Arbeitskämpfen (Warnstreik und Streik) wird bei allen Tarifbeschäftigten als grundgesetzlich geschützte Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit, Artikel 9 Absatz 3 GG, angesehen. Während ein (Voll-)Streik regelmäßig unbefristet nach einer Urabstimmung ausgerufen wird, ist ein Warnstreik immer befristet. Schon zu Beginn des Warnstreiks wird der Arbeitgebendenseite (und den Streikenden) dessen Ende mitgeteilt. Warnstreiks sind im Regelfall auf einen oder wenige Arbeitstage befristet.

Was geschieht mit meinem Arbeitsverhältnis während eines Streiks?

Bei einem gewerkschaftlich ausgerufenen Streik handeln die Arbeitnehmenden, die dem Aufruf folgen, deshalb die Arbeit niedergelegen und ihren Arbeitsplatz verlassen, nicht arbeitsvertragswidrig. Das Arbeitsverhältnis wird nicht aufgelöst oder beendet. Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag, die sowohl Arbeitnehmende (zum Beispiel Arbeitsleistung) als auch Arbeitgebende (zum Beispiel Ent-

geltpflicht) haben, ruhen in der Zeit der Streikteilnahme (suspendierende Wirkung).

Arbeitgebende dürfen Arbeitnehmende wegen Streikteilnahme nicht abmahnen oder gar kündigen.

Auch Arbeitnehmende, die kein Mitglied der streikführenden Gewerkschaft, aber vom umkämpften Tarifvertrag erfasst sind, dürfen an gewerkschaftlich organisierten Arbeitskampfmaßnahmen teilnehmen. Sie erhalten jedoch weder Streikgeld durch die Gewerkschaft noch Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Treten bisher nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmende noch am Tag des Streikbeginns in eine dbb Fachgewerkschaft ein, so erhalten sie im Regelfall ab Beitrittstag Streikgeld durch die Fachgewerkschaft.

Wie verhalte ich mich zu Beginn und am Ende des Streiks?

Auf dem Streikauftrag des dbb und der Fachgewerkschaft werden Streikbeginn und bei einem Warnstreik auch Streikende genannt. Begeben Sie sich zu Streikbeginn zum Treffpunkt, der auf dem Streikauftrag genannt ist. Dort werden Sie einen Streikausweis erhalten, auf dem die Streikteilnahme durch die Streikleitung Ihrer Gewerkschaft bescheinigt wird. Das ist notwendig, um später auch Streikgeld zu erhalten. Eine förmliche Abmeldung bei Ihrem Vorgesetzten zum Streik ist rechtlich nicht vorgeschrieben, aber aus kollegialen Gründen sinnvoll. Alles Weitere wird Ihnen die örtliche Streikleitung am Treffpunkt mitteilen.

Nach Beendigung eines Streiks müssen Beschäftigte ihre Arbeit unverzüglich wieder aufnehmen. Das gilt auch dann, wenn nach einem Warnstreik nur noch kurze Zeit bis zum regulären Ende der Schicht / des Arbeitstags verbleibt.

Verweigert der Arbeitgeber nach Beendigung des Streiks die Annahme der durch den Arbeitnehmer angebotenen Arbeit, so gerät er in Annahmeverzug (§ 615 BGB). Das bedeutet, es besteht trotzdem die Pflicht, das Entgelt für die angebotene – aber nicht angenommene – Arbeitsleistung an den Arbeitnehmer zu zahlen. Der Arbeitnehmer muss in diesem Fall seine Arbeitsbereitschaft jedoch – möglichst mit einem Zeugen – ausdrücklich gegenüber seinem Arbeitgeber anbieten.

Muss ich mich vor Streikbeginn aus- und nach Streikende wieder einstempeln?

Gewerkschaften und Arbeitgebende haben hierzu unterschiedliche Rechtsauffassungen. Nach Auffassung der Gewerkschaften müssen sich Streikende, auch wenn die Streikmaßnahmen auf einige Stunden beschränkt sind, grundsätzlich nicht zum Streik „ausstempeln“. Gestreikt wird immer während der Arbeitszeit. Wer sich ausstempelt, befindet sich in Freizeit. Die Arbeitgebenden bejahen ganz überwiegend die Pflicht, sich vor Beginn und nach Ende eines Arbeitskampfs aus- und wieder einzustempeln. Dies wird überwiegend mit arbeitsvertraglichen Nebenpflichten begründet. Dauert der Streik den ganzen Tag (oder die ganze Schicht), besteht auch

aus Arbeitgebendensicht keine Pflicht zu stempeln, weil die Arbeit für diesen Tag gar nicht erst aufgenommen wird.

Stempeln sich Arbeitnehmende – vielleicht nur, um einem Streit mit den Arbeitgebenden zu entgehen oder um sich sicherer zu fühlen – vor Beginn eines Streiks aus und nach dem Streik wieder ein, so sollte Folgendes beachtet werden:

Arbeitgebende haben das Recht, für die Zeit der Streikteilnahme Entgelt einzubehalten. Zum Ausgleich erhalten die Streikenden Streikgeld von ihrer Fachgewerkschaft. Wird durch das Ausstempeln gleichzeitig ein „Minus“ auf dem Arbeitszeitkonto verbucht, so nimmt der Arbeitgebende einen doppelten Abzug vor (Arbeitszeit und Entgelt). Das darf er nicht. Die von Arbeitnehmenden geschuldeten (Wochen-)Arbeitszeit verringert sich um die Zeit der Streikteilnahme. Wird nur die Zeit der Streikteilnahme als „Minus“ gewertet ohne gleichzeitig Entgelt einzubehalten, wird kein Streikgeld ausgezahlt. Arbeitnehmende „streiken“ dann auf Kosten ihrer erarbeiteten Gutzeit auf dem Arbeitszeitkonto.

Erhalte ich mein Entgelt weiter?

Arbeitnehmende, die an einem Arbeitskampf teilnehmen und deswegen ihre Arbeitsleistung einstellen, haben für diese Zeit keinen Anspruch auf Entgelt gegenüber dem Arbeitgeber. Dies ergibt sich aus den §§ 275, 323 des BGB und ist eine Folge des Ruhens der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsvertrag („Arbeitsleistung gegen Entgelt“). Um die finanzielle Belastung der Arbeitnehmenden möglichst gering zu halten, gewähren die Mitgliedsgewerkschaften des dbb ihren Mitgliedern Streikgeld für nachgewiesene Einkommensverluste durch die Arbeitskampfmaßnahme. Der dbb gewährt seinen Mitgliedsgewerkschaften (nicht direkt den Mitgliedern) zur Entlastung Streikgeldunterstützung.

Arbeitnehmende, die infolge einer Arbeitskampfmaßnahme nicht oder nur zu einem Teil beschäftigt werden können (Betriebsstilllegung), obwohl sie arbeiten und nicht am Streik teilnehmen wollen, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt für die ausgefallene Arbeitszeit. Sind sie Gewerkschaftsmitglieder einer dbb-Fachgewerkschaft erhalten sie in diesem Fall jedoch als Ausgleich Streikgeld. Dazu müssen sie sich von ihrer Fachgewerkschaft einen Streikausweis aushändigen lassen, auf dem die ausgefallene Arbeitszeit durch die Streikleitung bescheinigt wird.

Wie wird die Entgeltkürzung wegen Streikteilnahme berechnet?

Die Höhe des monatlichen Entgelts wird stets ohne Rücksicht auf die Anzahl der jeweiligen Kalendertage berechnet. In § 24 Absatz 3 Satz 1 TV-L / TVöD ist die Zahlungsweise für das Tabellenentgelt und die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile geregelt. Die Vorschrift greift ein, wenn für ganze Tage kein Anspruch auf Entgelt besteht. Dies ist immer bei ganztägigen Warn- oder Vollstreiks der Fall. In diesem Fall wird damit bei einer ganztägigen Arbeitskampfteilnahme der Anteil des Entgelts abgezogen, der diesem Kalendertag entspricht. Dadurch ist ein Kalendertag – abhängig von der Monatslänge – von Monat zu Monat unterschiedlich viel wert. Bei einem lediglich stundenweisen Warnstreik erfolgt die Berechnung des Abzugs gemäß § 24 Absatz 3 Sätze 2 und 3 TV-L / TVöD stundengenau.

In jedem Fall gilt für die Einbehaltung von Entgelt wegen Arbeitskampfteilnahme die tarifvertragliche Ausschlussfrist von sechs Monaten (§ 37 TV-L / TVöD). Arbeitgebende dürfen nur bis zu sechs Monate nach dem (Warn-)Streiktag das Entgelt für den Streiktag einbehalten beziehungsweise zurückfordern. Auch Arbeitnehmende haben nur sechs Monate nach dem (Warn-)Streiktag Zeit, eventuell zu viel einbehaltenes Entgelt vom Arbeitgeber einzufordern.

Ergeben sich Auswirkungen auf die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)?

Die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) errechnet sich gemäß TVöD / TV-L im Regelfall aus dem Durchschnittsentgelt der Monate Juli, August und September des jeweils laufenden Jahres. Hat ein Beschäftigter in diesen Monaten wegen Teilnahme an einem Arbeitskampf nicht an jedem Tag Entgelt erhalten, erfolgt nach den Vorgaben der Protokollerklärungen zu § 20 TVöD / TV-L eine Hochrechnung. Dies kann im Ergebnis zu einer geringfügigen Verringerung der Jahressonderzahlung führen. Steht infolge des Arbeitskampfs für einen vollen Kalendermonat kein Entgelt zu, so verringert sich die Jahressonderzahlung um ein Zwölftel. Befindet sich der Beschäftigte am 1. Dezember in einem Arbeitskampf, hat er trotzdem Anspruch auf die Jahressonderzahlung. Für den Anspruch auf Jahressonderzahlung ist nur das Bestehen des

Arbeitsverhältnisses Voraussetzung, nicht auch die Entgeltzahlung für genau diesen Tag.

Sind Streikgelder steuer- oder sozialversicherungspflichtig?

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass keine Steuerpflicht für erhaltene Streikunterstützung (Streikgeld) besteht (Urteil vom 24. Oktober 1990, Aktenzeichen XR 161/88). Der BFH begründet seine Auffassung damit, dass Streikunterstützungen von Gewerkschaften auch im weitesten Sinne nicht als Gegenleistung eines Arbeitgebers für individuelle Arbeitsleistungen eines Arbeitnehmers anzusehen sind. Streikgelder können danach auch nicht als Aufwandsentschädigungen betrachtet werden. Dies ist damit zu begründen, dass Streikgeld aufgrund der Satzung der jeweiligen Gewerkschaft gezahlt wird und den Zweck hat, den Streik nicht wegen Ausbleibens der Zahlung durch den Arbeitgeber scheitern und die streikenden Arbeitnehmer in Not geraten zu lassen.

Da in den Nachweisen für die Finanzämter durch den Arbeitgeber angegeben ist, dass Tage ohne Anspruch auf Entgelt vorhanden sind (so genannte U-Tage), fragen die Finanzämter manchmal nach, ob der Beschäftigte an diesen Tagen Entgeltersatzleistungen erhalten hat. Streikgeld stellt keine solche (steuerpflichtige) Ersatzleistung dar. Die Angabe des Erhalts von Streikgeld gegenüber dem Finanzamt für diesen Zeitraum erfolgt insofern nur informatorisch.

Streikgelder sind auch nicht sozialversicherungspflichtig. ■



Rechtlich möglich?

Zwangsurlaub zu Weihnachten?

Weihnachten steht vor der Tür, im Betrieb stimmen sich langsam alle auf die ruhigen Tage zwischen den Jahren ein. Da beschließen Arbeitgebende, die Beschäftigen in den Zwangsurlaub oder – korrekt formuliert – in die Betriebsferien zu schicken. Doch ist das überhaupt zulässig? Können Arbeitgebende bestimmen, dass rund um die Feiertage frei genommen werden muss? Und was passiert, wenn bereits genehmigter Weihnachtsurlaub plötzlich widerrufen wird?

Ob Familienbesuch mit Plätzchen und Braten oder ein paar schöne Tage im Schnee – für viele ist der Weihnachtsurlaub eine besondere Auszeit im Jahr. Doch wie die Pläne auch aussehen: Erst wenn Arbeitgebende den Urlaub genehmigt haben, besteht ein verbindlicher Anspruch auf die freie Zeit. Was aber, wenn der gewünschte Zeitraum abgelehnt wird? Oder wenn Vorgesetzte über die Köpfe der Mitarbeiterinnen hinweg Urlaub anordnen – etwa zwischen Weihnachten und Neujahr? Welche Rechte haben Beschäftigte und wo liegen die Grenzen der Weisungsbefugnis?

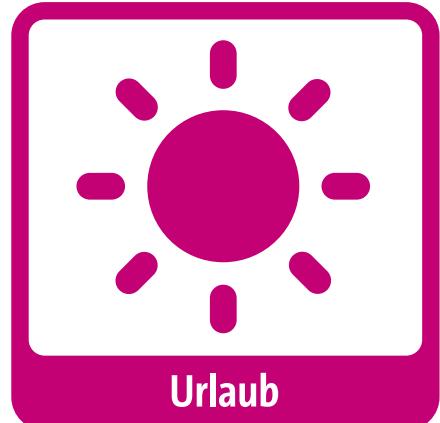
Dürfen Vorgesetzte den Urlaub anordnen?

Grundsätzlich gilt § 7 Bundesurlaubsge- setz (BUrlG), wonach die Urlaubswün- sche Arbeitnehmender bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs zu berücksichtigen sind. Es sei denn, ihrer Berücksich- tigung stehen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegen, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdie-

nen. Arbeitgebende können aber nicht nur auf individuelle Urlaubsanträge reagieren, sondern auch Betriebsferien einführen. Darunter versteht man den Zeitraum, in dem aus betriebstechnischen, betriebswirtschaftlichen oder sonstigen Gründen eine vorübergehende vollständige Betriebsschließung stattfindet und Urlaub während dieser Zeit angeordnet wird. Hierfür ist die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich, andernfalls entscheidet die Einigungsstelle. Nicht mitbestimmungspflichtig sind dagegen die Dauer des Urlaubs oder Änderungen von gesetzlichen oder tariflichen Urlaubsan- sprüchen. Solche Vorgaben dürfen in einer Betriebsvereinbarung nicht abweichend geregelt werden.

Dürfen Vorgesetzte den genehmigten Urlaub wieder streichen?

Nein! Ist Urlaub einmal genehmigt, ist er nach § 7 BUrlG verbindlich – jedoch nicht ohne Ausnahmen. Darunter fallen unvorhergesehene Ereignisse oder Notfälle, welche ein Rückholen aus dem Urlaub erforderlich machen, da sonst der Zusammenbruch des Unternehmens droht und es für Arbeitgebende schlechthin unzumutbar wäre, an der Urlaubsgewährung festzuhalten. Zwingende Notwendigkeiten, Erhaltungsarbeiten oder hohe Krankenstände im Betrieb reichen dabei nicht. Tritt der Ausnahmefall doch ein, die Urlaubsreise ist aber bereits gebucht, so tragen Arbeitgebende die Kosten der Arbeitnehmenden. Umstritten ist, ob dies auch für die Kosten mitreisender Familienangehöriger gilt.



Besteht die Möglichkeit eines solchen Rückrufs in der betrieblichen Praxis, so ist ein Rückruf aus einem bereits angetretenen Urlaub freiwillig und im Einvernehmen aller Beteiligten. Entscheidend ist, dass Beschäftigte keine Verpflichtung trifft, für Vorgesetzte während des Urlaubs erreichbar zu sein.

Und was gilt an Heiligabend und Silvester?

Weder Heiligabend noch Silvester sind gesetzliche Feiertage. Wer frei haben möchte, muss daher grundsätzlich einen vollen Urlaubstag nehmen; ein halber Urlaubstag genügt nicht. Tarifverträge können für diese Tage natürlich „arbeitsfrei“ vorsehen. Der erste und zweite Weih- nachtstag sowie Neujahr sind hingegen gesetzliche Feiertage. Arbeiten an diesen Tagen ist nur zulässig, wenn ein Arbeits- oder Tarifvertrag dies vorsieht oder wenn ein gesetzlicher Ausnahmetatbestand vorliegt. Das Arbeitszeitgesetz erlaubt unter bestimmten Voraussetzungen eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen (§ 10 ArbZG).

Darf ich einfach selbst Urlaub nehmen?

Ganz klar: Nein. Eine Selbstbeurlaubung – also ein Urlaub ohne Gewährung des Urlaubs durch Arbeitgebende – ist stets der falsche Weg, der sogar eine fristlose Kündigung nach sich ziehen kann. Ein unbe- rechtigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz bedeutet, dass Beschäftigte ihre Vertrags- pflichten verletzen und damit zu rechnen ist, dass dies auch künftig passieren wird. Das Vertrauen in die Vertragstreue wird nachhaltig erschüttert. Es handelt sich um eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Arbeitsvertrags und hat daher erhebliche Konsequenzen. Betriebliche Interes- sen dürfen durch Arbeitnehmende nicht einfach ignoriert werden. ■



Gestaltung und Durchführung des BEM

Von Bettina Schmidt, Fachanwältin Arbeitsrecht und Sozialrecht, 295 Seiten, 4. Auflage 2025, kartoniert, Verlag C.H. Beck, 69 Euro, ISBN 978 3 406 82667 2

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist vom Gesetzgeber als ein Instrument der betrieblichen Rehabilitation eingeführt worden. Ein strukturiertes Verfahren kann zur Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten und den damit verbundenen betrieblichen und finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führen. Dieses Werk hilft bei der Implementierung und Durchführung eines effektiven und rechtssicheren BEM. Es bietet:

- eingehende Erläuterungen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen
- einen detaillierten Ablaufplan eines BEM
- zahlreiche Mustertexte wie eine Betriebsvereinbarung, Einladungsschreiben, Mitarbeiterinformationen
- Muster zum Datenschutz und zur Dokumentation des BEM, insbesondere für das Erst- und das Abschlussgespräch.

Dabei wird auch auf die bestehenden finanziellen Fördermöglichkeiten eingegangen.

Der Titel richtet sich an Personalleitungen, Rechtsabteilungen, Betriebsratsgremien, Schwerbehindertenvertretungen, Mitarbeitende und Anwaltschaft. ■



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 2/25 (November 2025), circa 3.115 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 249 Euro (Einzelbezug), 144 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.

Die Lieferung enthält die Neukommentierung der grundlegenden Vorschriften des SGB IV zum sachlichen, persönlichen und räumlichen Geltungsbereich sowie zum versicherten Personenkreis (§§ 1 bis 3). Weiterhin ist eine Kommentierung zum § 127, aufgenommen worden. Enthalten ist zudem eine aktualisierte Kommentierung des § 36. ■

dbb akademie

KI & Öffentlichkeitsarbeit – Strategisch kommunizieren für die Betriebsratswahlen 2026

Dieser Workshop zeigt, wie Betriebsräte Künstliche Intelligenz (KI) sinnvoll und verantwortungsvoll in der Öffentlichkeitsarbeit einsetzen: praxisnah, datenschutzbewusst und direkt anwendbar. Sie lernen, wie ChatGPT, DALL-E oder Copilot die Kommunikationsarbeit erleichtern können. Dabei stehen keine Tools im Vordergrund, sondern Prinzipien, Chancen und Fallstricke.

Teilnehmende erfahren:

- wie sie mit KI neue Zielgruppen erreichen und Vertrauen aufbauen
- wie überzeugende Texte, Postings und Wahlaufrufe mühelos entstehen
- wie visuelle Inhalte wie Grafiken, Poster oder Sharepics KI-gestützt erstellt werden – abgestimmt auf die Kampagnen zur Betriebsratswahl 2026

Der Workshop vermittelt das notwendige Know-how, um KI als produktiven Spar-

ringspartner im Betriebsalltag zu nutzen – ohne technisches Vorwissen oder Toolbindung.

Melden Sie sich für das Online-Seminar am 21. Januar 2026, 9:00 bis 12:00 Uhr, gerne unter <https://www.dbbakademie.de/online-seminare/thema/betriebsverfassung-an>. ■



dbb
akademie



Rückzahlung von Ausbildungskosten – Tarifnorm ist bestimmt genug

Im Streit um die Rückzahlung von Ausbildungskosten entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass § 30 Absatz 2 des Tarifvertrags zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Nachwuchskräfte der Bundesagentur für Arbeit (TVN-BA) nicht wegen fehlender Bestimmtheit unwirksam sei (BAG, Urteil vom 15. Juli 2025, Aktenzeichen 9 AZR 112/24).

Der Fall

Die klagende Bundesagentur für Arbeit (BA) verlangte von der beklagten, ehemaligen Studierenden an der Hochschule der BA die Rückzahlung von Ausbildungskosten in Höhe von 24.675 Euro. Zwischen den Parteien bestand ein Ausbildungsvertrag gemäß TVN-BA. Nach Abschluss des Studiums wurde ein Arbeitsverhältnis begründet, welches die Beklagte innerhalb des ersten Jahres selbst kündigte. Die BA machte daraufhin gemäß § 30 TVN-BA die Rückzahlung eines Teils der Ausbildungskosten geltend. Die Beklagte verweigerte die Zahlung und berief sich auf die Unwirksamkeit der tariflichen Rückzahlungsklausel wegen Verstoßes gegen das Bestimmtheitsgebot, die Verletzung von Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz (GG) und Artikel 12 Absatz 1 GG – Gleichheitssatz und Berufsfreiheit – sowie die Unzumutbarkeit der

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses aufgrund betrieblicher Konflikte. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt; das Landesarbeitsgericht (LAG) wies sie ab. Hiergegen legte die Klägerin Revision ein.

Die Entscheidung

Das BAG hob das Urteil des LAG auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung zurück. Das LAG habe rechtsfehlerhaft angenommen, die Tarifnorm § 30 TVN-BA sei zu unbestimmt. Vielmehr sei die Norm hinreichend bestimmt und klar auslegbar. Sie lässt sich mit herkömmlichen juristischen Methoden sachgerecht dahingehend auslegen, dass sich der zurückzuzahlende Betrag aus einem zeit- und einem entgeltbezogenen Faktor errechnet. Danach hat die Absolventin abhängig vom Zeitpunkt, zu dem sie nach Abschluss des Studiums bei der Klägerin ausscheidet, das Fünf- bis Fünfzehnfache der zuletzt gezahlten Ausbildungsvergütung zurückzuzahlen. Der Gleichheitssatz des Artikel 3 Absatz 1 GG ist nicht verletzt, da die Rückzahlungsregelung in Jahresabschnitten sachlich vertretbar ist und innerhalb des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien liegt. Auch die Berufsfreiheit ist nicht betroffen. Tarifverträge mit gestaffelter Rückzahlungsverpflichtung von Ausbildungskosten und eine dreijährige Bindungsdauer sind verhältnismäßig.

Das BAG konnte hingegen nicht abschließend entscheiden, ob die Beklagte die

Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten hat. Das LAG habe hierzu keine ausreichenden Feststellungen getroffen. Es müsse prüfen, ob betriebliche Umstände oder Pflichtverletzungen der Klägerin eine Eigenkündigung aus berechtigtem Anlass rechtfertigten. Das Verfahren wird deshalb an das LAG zur weiteren Sachverhaltsaufklärung zurückverwiesen.

Das Fazit

Das BAG hat bestätigt, dass § 30 TVN-BA hinreichend bestimmt, rechtmäßig und verfassungskonform ist. Die Norm liegt im zulässigen Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien. Eine Rückforderung von Ausbildungskosten ist grundsätzlich möglich, wenn Auszubildende das Arbeitsverhältnis innerhalb der Bindungsfrist aus eigenem Verschulden beenden. ■

Auswahlentscheidung bei Einstellungen – Betriebsrat kann Zustimmung nicht pauschal verweigern

Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) haben Arbeitgebende bei der Auswahl von Bewerbenden den in Betriebsvereinbarungen festgelegten Rahmen zu beachten. Ihnen verbleibt aber ein eigener Beurteilungsspielraum (BAG, Beschluss vom 20. Mai 2025, Aktenzeichen 1 ABR 14/24).

Der Fall

Im Verfahren stritten die Beteiligten über die Zustimmung des Betriebsrats zur Einstellung einer Bewerberin als Pflegerische Gesamtleitung für psychiatrische Tageskliniken und Institutsambulanzen eines Krankenhauses. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung mit der Begründung, die Auswahlentscheidung der Arbeitgeberin verstöße gegen die in der Betriebsvereinbarung festgelegten Auswahlrichtlinien. Insbesondere rügte er, die externe Bewerberin besitze eine Qualifikation „Fachwirtin im Gesundheits- und Sozialwesen“, die in der Stellenausschreibung nicht gefordert gewesen sei, und ein interner Bewerber sei zu Unrecht übergangen worden. Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung nach § 99 Absatz 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).

Die Entscheidung

Nach Auffassung des BAG war der Betriebsrat ordnungsgemäß über die beabsichtigte Einstellung unterrichtet worden. Die Arbeitgeberin hatte dem Gremium alle erforderlichen Bewerbungsunterlagen, Gesprächsprotokolle und eine nachvollziehbare Begründung ihrer Auswahlentscheidung vorgelegt. Eine weitergehende Begründungspflicht ergebe sich weder aus § 99 Absatz 1 BetrVG noch aus der Betriebsvereinbarung. Auch inhaltlich sah das BAG keinen Verstoß gegen die dort festgelegten Auswahlrichtlinien gemäß § 95 Absatz 1 BetrVG.

Das Gericht stellte klar, dass die Auswahlentscheidung gemäß der Betriebsvereinbarung nach der „besten fachlichen und persönlichen Eignung“ zu treffen sei. Die Arbeitgeberin habe hierbei ihren Beurteilungsspielraum nicht überschritten, als sie auf nachgewiesene Führungsqualifikationen und Leitungserfahrung abstelle. Es sei nicht erforderlich, dass jede in der Auswahlentscheidung berücksichtigte Qualifikation zuvor ausdrücklich in der Stellenausschreibung genannt wird. Die Ausschreibung müsse lediglich die objektiv notwendigen Mindestanforderungen enthalten, während die Auswahlentscheidung die tatsächliche Eignung der Bewerberndifferenziert bewerten dürfe.

Da die ausgewählte Bewerberin über eine anerkannte Führungsqualifikation und Leitungserfahrung verfügte, während die internen Bewerber dies nur teilweise nachweisen konnten, sei die Auswahlentscheidung sachgerecht und nicht diskri-

minierend erfolgt. Ein Verstoß gegen die Auswahlrichtlinien oder gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats lag somit nicht vor.

Das Fazit

Das BAG bekräftigt mit dieser Entscheidung, dass Auswahlentscheidungen an objektiven Qualifikationen und Erfahrungen orientiert sein müssen. ■

Equal Pay: Vergleich mit einzelnen besserverdienenden Kollegen zulässig

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 23. Oktober 2025 ein Grundsatzurteil im Hinblick auf „Equal Pay“ gefällt. Beim Vergleich der Gehälter müsse sich die Klägerin nicht am Mittelwert der Gehälter der männlichen Kollegen orientieren. Vielmehr könne sie als Vergleichsstab auch das Gehalt eines einzelnen, überdurchschnittlich verdienenden Kollegen heranziehen (BAG, Pressemitteilung zum Urteil vom 23. Oktober 2025, Aktenzeichen 8 AZR 300/24).

Der Fall

Die Klägerin war seit 15 Jahren als Abteilungsleiterin bei der Daimler Truck AG tätig. Vor Gericht begehrte sie, beim Gehalt mit einem männlichen Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit gleichgestellt zu werden. Sie zog dabei das Gehalt des männlichen Spitzenverdiener unter den mit ihr vergleichbaren Abteilungsleitern heran und verlangte rückwirkend die Differenz zwischen ihrem und seinem Gehalt. Das Gehalt des Spitzenverdiener lag deutlich über dem Median der männlichen vergleichbaren Beschäftigten. Der Median der männlichen Vergleichsgruppe wiederum lag über dem Median der weiblichen Vergleichsgruppe. Das Gehalt der Klägerin lag schließlich unterhalb des Medians der weiblichen Vergleichsgruppe.

Die Entscheidung

Arbeitnehmende haben einen Anspruch auf Anpassung ihres Gehalts, wenn sie aufgrund ihres Geschlechts ungerecht fertigt benachteiligt werden. Der Anspruch wird aus §§ 1 und 3 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sowie Artikel 157

des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) abgeleitet. Dafür nötig ist nach § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) der Beweis von Indizien, die eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts vermuten lassen. Dann muss die Gegenseite diese Vermutung widerlegen, um den Vorwurf der Diskriminierung zu entkräften.

Im Kern ging es vorliegend um die Frage, ob das Gehalt des von der Klägerin genannten männlichen Spitzenverdiener als Indiz die Vermutung der Diskriminierung begründe, sodass ihr Gehalt, um die Benachteiligung zu beseitigen, auf sein Gehalt angehoben werden müsse. Das Landesarbeitsgericht (LAG) lehnte mit folgender Begründung ab: Zwar könne das Gehalt eines einzelnen, gleichwertige Arbeit verrichtenden Kollegen zur Begründung der Vermutung aus § 22 AGG ausreichen. Vorliegend sei aber unstrittig, dass der Median bei den männlichen vergleichbaren Arbeitnehmenden niedriger liege. Das sei bei der Würdigung mit einzubeziehen und führe dazu, dass das Gehalt des einzelnen Spitzenverdiener nicht als Indiz für die Benachteiligung gelten könne. Das LAG sprach der Klägerin dann die Differenz zwischen dem Median der weiblichen und dem Median der vergleichbaren männlichen Angestellten zu. Dem erteilte das BAG nun eine deutliche Absage. Laut BAG brauche es im Hinblick auf § 22 AGG keine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine geschlechterbedingte Benachteiligung. Die Größe der männlichen Vergleichsgruppe und die Höhe der Medianentgelte beider Geschlechtsgruppen seien für das Eingreifen der Vermutungswirkung ohne Bedeutung. Die Klägerin habe in Bezug auf eine Vergleichsperson hinreichende Tatsachen vorgetragen, die eine geschlechtsbedingte Entgeltbenachteiligung vermuten ließen.

Zur endgültigen Entscheidung verwies das BAG die Sache zurück ans LAG. Dort hat

die Arbeitgeberin nun Gelegenheit, Tat-

sachen vorzutragen, um die Vermutung einer geschlechterbedingten Benachteiligung zu widerlegen.

Das Fazit

Der so genannte Gender-Pay-Gap, also der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen, beträgt laut Statistischem Bundesamt auch heute noch (je nach Berechnungsweise) sechs beziehungsweise 16 Prozent. Das Urteil des BAG ist ein weiterer Schritt auf dem Weg zur Beseitigung dieses Missstands. ■

Zitat des Monats:



Mit ritualisierten astronomischen Forderungen nicht erfüllbare Erwartungen zu wecken, die am Ende zu großen Enttäuschungen bei vielen Beschäftigten führen, ist nicht zielführend!

Andreas Dressel, Vorsitzender der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, am 17. November 2025
zum Forderungsbeschluss der Gewerkschaften in der Einkommensrunde 25/26



Dressel gibt sich zwar in seinem weiteren Statement etwas versöhnlicher und erklärt: „Natürlich verdienen die Beschäftigten der Länder Wertschätzung, nicht zuletzt durch angemessene Lohnerhöhun-

gen.“ Das kassiert er allerdings direkt wieder ein: „Aber die geforderte Lohnerhöhung passt nicht in die Zeit und ist bei einer Inflationsrate von 2 Prozent völlig überzogen.“

Wir hoffen doch sehr, dass sich Andreas Dressel, der auch Finanzsenator in Hamburg ist, der schwierigen Lage im öffentlichen Dienst der Länder bewusst ist. Hunderttausende Beschäftigte fehlen. Und die freien Stellen können nicht besetzt werden, wenn die Attraktivität des öffentlichen Dienstes der Länder nicht mit der Privatwirtschaft mithalten kann.

Da sich die Beliebtheit von Arbeitgebern unter anderem in der Bezahlung der Beschäftigten misst, erwarten wir, dass die Aussagen von Dressel nur rituelles Gepoltere vor Beginn der Verhandlungen sind. ■

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund** und **tarifunion** bieten 41 kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Wir informieren schnell und vor Ort über www.dbb.de, über die Flugblätter **dbb news** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**. Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund** und **tarifunion** – es lohnt sich!

