

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1/2

Januar / Februar 2026
28. Jahrgang



Keine Fortschritte in Potsdam

„Macht die TdL so weiter, fährt sie
die Verhandlungen vor die Wand!“

Inhalt

Editorial	2
EKR 25/26	3
Tarifthemen	4
TV-N Hessen	
TV-N Nordrhein-Westfalen	
TV-N Bayern	
TVöD-VKA	
Autobahn GmbH des Bundes	
Buchvorstellungen	6
EKR 25/26 – Aktionen	7
Ratgeber	10
Arbeitskampf – rechtliche Hintergründe	
Betriebsverfassungsrecht	12
Interview	
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16
Redaktionsschluss: 29. Januar 2026	



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: Friedhelm Windmüller, S.2: Friedhelm Windmüller, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: dbb, S.5: dbb, S.12-13: GDL, S.14: ArtsyBeeKids (Pixabay), S.16: Florian Schuh (DIW Berlin)
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, Mediacenter,
Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen,
Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99,
mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigleinleitung: 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!

Ich schreibe dieses Vortwort im Zug von München nach Berlin. In München haben wir heute eine Streikdemo vor der bayrischen Staatskanzlei und dem dortigen Finanzministerium durchgeführt.

Innerhalb der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tdl) hat Bayern sich schon im Vorfeld der Tarifverhandlungen als wenig konsensorientiert geäußert. Am Vortag habe ich in Berlin auf einer Streikdemo vor dem Gebäude der Autobahn GmbH des Bundes gesprochen. Auch dort führen wir aktuell Tarifverhandlungen.

Die beiden erwähnten Aktionen weisen zwei Parallelen auf. Beide Male fanden sie bei bestem Wetter statt und beide Male richtete sich der Protest gegen einen Arbeitgeber, der gerne über drängende Aufgaben spricht, die Bedeutung der Staatsmodernisierung betont und seine Mitarbeitenden verbal gerne mal wertschätzt. Nur kosten darf diese Wertschätzung nichts. So ist es bei der Tdl und genauso ist es auch bei der Autobahn GmbH. Letztere wurde vor gar nicht allzu langer Zeit vom Bund als Prestigeobjekt gegründet. Aber jetzt, wo rasche Infrastruktursanierung mehr denn je gebraucht wird, will die Autobahn GmbH nicht mehr ins Personal investieren.

Das ist paradox, denn allerorten ist von Aufbruch die Rede. Den jedoch wird auch die Privatwirtschaft nicht zuwege bringen, wenn die notwendige Infrastruktur nicht bereitsteht. Diese Infrastruktur stellen wir im öffentlichen Dienst bereit – da, wo man uns noch lässt und nicht schon kaputtgespart hat.

Überhaupt ist es ein fataler Fehler, Investitionen im Bereich der privaten Wirtschaft und solche in den öffentlichen Dienst gegeneinander zu stellen. Beide werden gebraucht. Ohne funktionierende Brücken, Schienen und Straßen wird unsere Wirtschaft nicht funktionieren und ohne funktionierendes Gesundheitssystem und eine flächendeckend gute Bildung wird unser Sozialstaat weiter an Unterstützung von Seiten der Bürgerinnen und Bürger verlieren.

Natürlich kostet das Geld. Unsere Forderungen sind auch keine schüchterne Bitte. Aber selbst dann, wenn wir sie zu hundert Prozent durchsetzen würden – inklusive der Übertragung auf den Beamtenbereich – würde das nur gut zwölf Milliarden Euro kosten. Die Wahlgeschenke der Koalition im Bundestag haben schon mehr als zehn Milliarden Euro gekostet. Auch deshalb liegt Tdl-Verhandlungsführer Dressel falsch, wenn er unsere Forderungen gerne als „astronomisch“ abtut.

Folglich ist es sehr ärgerlich, dass wir weder mit der Tdl noch mit der Autobahn GmbH über Notwendigkeiten reden können. Ich meine eine ehrliche Analyse, welchen öffentlichen Dienst wir wollen und brauchen und was das nun einmal kostet. Und weil das leider so ist, gilt weiterhin, dass wir unsere Argumente und unsere Verhandlungsführung durch Demos und Streiks massiv unterstützen müssen.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Keine Fortschritte in Potsdam

„Macht die TdL so weiter, fährt sie die Verhandlungen vor die Wand!“



„Wer gehofft hatte, dass sich die TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) fürs neue Jahr etwas vorgenommen hatte, wurde gestern und heute in Potsdam bitter enttäuscht“, bilanzierte dbb-Verhandlungsführer Volker Geyer mit klaren Worten die zweite Verhandlungs runde in der Einkommensrunde 25/26 zum TV-L. „Wir jedenfalls“, so der dbb-Chef weiter, „haben drauf gedrängt, ein abschlussfähiges Angebot zu erhalten, um in der dritten Runde Mitte Februar tatsächlich einigungsfähig zu sein. Das hat die TdL erkennbar nicht gewollt. Auf diese Weise laufen TdL-Verhandlungsführer Andreas Dressel und seine Mitstreiter Gefahr, die diesjährige Einkommensrunde vor die Wand zu fahren.“ Von daher liegt auch nach dieser Runde kein Angebot vor. Geyer verärgert: „Wir wissen jetzt vor allem, was nicht geht. Wie die TdL konkurrenzfähig bleiben will, wie die TdL die immer drängenderen Personalprobleme in den Griff kriegen will und wie die TdL schließlich verhindern will, dass die guten Leute im Landesdienst nach Alternativen Ausschau halten, darüber wollte sie nicht reden.“

Die TdL agiert rückwärtsgewandt!

„Festzuhalten bleibt“, ergänzte dbb-Tarifchef Andreas Hemsing, der gemeinsam mit Geyer für den dbb die Verhandlun-

gen führt, „dass die TdL kein ausreichendes Angebot vorgelegt und stattdessen von uns erwartet hat, unsere Forderungen abzuschichten.“ Auf diese Weise hat es kaum erkennbare Fortschritte gegeben. Die TdL hat die zweite Verhandlungs runde ungenutzt vorüberziehen lassen. Wer ihr Vorgehen vor Ort beobachten konnte, muss annehmen, dass genau das ihr Ziel war. Ob die TdL willens und in der Lage ist, zur dritten Runde abschlussorientiert zu verhandeln, ist nach dem Verlauf der zweiten Runde in Frage gestellt. „Denn nach heutigem Stand bedeutet all das, was die TdL in den Verhandlungen geäußert hat“, so Geyer bilanzierend, „dass wir einen Abschluss in etwa der Höhe eines Inflationsausgleichs akzeptieren sollen, ohne Erhöhungen in 2025, dafür aber mit einer Laufzeit von 29 Monaten. In der Konsequenz würde das dazu führen, dass wir weit hinter dem TVöD-Abschluss zurück-



bleiben würden. Das hat unsere Verhandlungskommission als absolut inakzeptabel zurückgewiesen.“

Mehr, lauter und entschlossener!

„Mehr, unangenehmer und entschlossener – das ist das, was wir jetzt bei unserer Aktionsplanung brauchen. Bis zur Abschlussrunde muss es bundesweit ungemütlich für die Arbeitgeber werden“, rief Hemsing die Mitglieder der dbb-Verhandlungskommission dazu auf, die Planungen für Demos und Streiks zu intensivieren. „Wir haben jetzt zwei Runden lang erfahren müssen, wie wenig Wert die TdL auf Argumente und konstruktive Gestaltung des öffentlichen Dienstes legt. Deshalb müssen wir jetzt gemeinsam und flächendeckend deutlich machen, dass wir diese Geringschätzung nicht hinnehmen werden.“ Hinzu kommt, dass die TdL auch nicht erkennen ließ, wie der öffentliche Dienst zukünftig gestaltet werden soll, um den berechtigten Ansprüchen der Bürgerinnen und Bürger gerecht werden zu können. Deshalb haben der dbb und seine Fachgewerkschaften noch in Potsdam weitere Demos und Streikmaßnahmen konkretisiert.

Selbstverständlich sind auch alle Landes- und Kommunalbeamten und -beamten sowie die Versorgungsempfänger/-innen aufgerufen, sich an den Demonstrationen zu beteiligen.

Wie geht es weiter?

Die nächste und letzte Verhandlungs runde findet vom 11. bis 13. Februar 2026 in Potsdam statt. Über mögliche Aktionen informieren wir unter www.dbb.de/einkommensrunde. ■



TV-N Hessen

Auftaktrunde

In der Auftaktrunde am 20. Januar 2026 mit dem KAV Hessen hat der dbb seine Forderungen für die Tarifverhandlungen zum TV-N Hessen vorgestellt. Es geht um bessere Arbeitsbedingungen für rund 4.300 Beschäftigte im kommunalen Nahverkehr.

Forderungen

Die Verhandlungskommission mit Mitgliedern der komba und der NahVG hat sich im Vorfeld intensiv mit den Rahmenbedingungen auseinandergesetzt. Es wurden folgende Forderungen und konkreten Erwartungen beschlossen:

- Ballungsraumzulage für alle Beschäftigten in Städten ab 70.000 Einwohnern:
 - Erhöhung auf 0,60 Euro pro Stunde
 - Dynamisierung der Zulage
- Einführung einer Fahrdienstzulage in Höhe von 142,89 Euro pro Monat
- Zeitzuschläge auf Basis des individuellen Stundenlohns, mindestens jedoch auf Basis der Stufe 3
- Erschweriszuschläge in Höhe von 7,5 Prozent des Stundenlohns für Stufe 1 der EG 2 ab einer Arbeitsplatztemperatur von 30 Grad und weniger als 17 Grad



dataport Einkommensrunde 2026

Forderungen beschlossen

Die dbb-Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern der komba besteht, hat die Forderungen für die anstehenden Tarifverhandlungen zum TV dataport beschlossen. Der erste Verhandlungstermin ist der 18. Februar 2026.

Forderungen

- Wendzeiten sind voll als echte Arbeitszeit zu bewerten
 - Maximaler Abzug von 30 Minuten Pause pro Dienstschicht
 - Laufzeit zwölf Monate
- Außerdem erwartet der dbb:
- Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 31 Tage
 - Verbesserungen und Konkretisierungen in der Entgeltordnung

Ausblick

Jetzt sind die Arbeitgeber am Zug. Notwendig ist ein Angebot, das alle Punkte berücksichtigt und so Druck aus den Verhandlungen nimmt.

Die nächsten Termine sind am 30. Januar sowie am 3. und 4. Februar 2026. ■

Erwartungen

- Reduzierung der Wochenarbeitszeit
- Mobilitätszulage in Höhe von 50 Euro (steuerfreier Sachbezug als Wahlmodell für alle Mitarbeitenden)
- Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen auf 40 Euro
- Mitgliedervorteilsregelung (Geld oder Urlaub)

Werkstudierende

- Aufnahme in den Azubi-Tarifvertrag
- Entgelt in Höhe von 17 Euro / Stunde im ersten, 18 Euro im zweiten und 19 Euro im dritten Beschäftigungsjahr. ■

TV-N Nordrhein-Westfalen

Ernüchternder Verhandlungsauftrakt

Am 21. Januar 2026 kamen dbb, handelnd für die NahVG, und der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Nordrhein-Westfalen zur ersten Verhandlungsrunde zum TV-N NW zusammen. Die Hoffnung auf ein Arbeitgeberangebot wurde enttäuscht.

Bereits Mitte Dezember 2025 hatte die Verhandlungskommission ihre Forderungen beschlossen, öffentlich gemacht und dem Arbeitgeber übermittelt. Es war genug Zeit vorhanden, um die Forderungen ernsthaft zu prüfen und einen Einstieg in die Tarifverhandlungen vorzubereiten. Stattdessen kam von der Arbeitgeberseite: nichts. Der dbb hat seine Forderungen, insbesondere den zentralen Entlastungsgedanken, nochmals deutlich gemacht. Der KAV wies auf die schwierige wirtschaftliche Lage und die leeren Kassen der Kommunen hin. Die finanzielle Schieflage haben jedoch nicht die Beschäftigten zu verantworten

und deshalb dürfen sie auch nicht Leidtragende der Situation werden. Gleichzeitig wurden Gegenforderungen der Arbeitgeberseite angekündigt. Eine zweite und dritte Verhandlungsrunde ist für die kommenden Wochen terminiert worden. ■



TV-N Bayern

Unzureichendes Arbeitgeberangebot

Die Tarifverhandlungen zum TV-N Bayern in Nürnberg am 19. Januar 2026 starteten mit einem ersten, unzureichenden Arbeitgeberangebot. Es enthält folgende Komponenten:

- Entgelterhöhung zum 1. Januar 2026 um 3,1 Prozent und weitere 1,9 Prozent zum 1. Januar 2027
- Entgelterhöhung der Auszubildenden um 75 Euro zum 1. Januar 2026 und weitere 75 Euro zum 1. Januar 2027
- Neugestaltung der Zulage höherwertiger Tätigkeit ab sofort ohne Begrenzung auf eine Entgeltgruppe

- Freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 Stunden
- Aufhebung der Stufenhemmung für Beschäftigte der EG 8 und 9
- Erhöhung Lehrfahrerzulage auf zehn Prozent
- Öffnung für betriebliche Regelungen zur Gewährung von Zuschlägen für Einsätze und Zeiten, die schwer zu besetzen sind
- Laufzeit bis 31. Dezember 2027

Die Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern von komba und NahVG besteht, bewertet das Angebot als ungenügend. Das betrifft insbesondere die

darin ausgewiesenen Entgelterhöhungen. Diese bleiben deutlich hinter dem Angebot der Arbeitgebenden aus dem vergangenen Jahr zurück. Dies wird mit der schwierigen wirtschaftlichen und weltpolitischen Lage und der stabilen Inflation begründet.

Der dbb erwartet eine deutliche Nachbesserung des oben genannten Arbeitgeberangebots. Die Kolleginnen und Kollegen haben weder die schlechte wirtschaftliche Situation verschuldet noch den geplatzten Abschluss im Jahr 2025. Es bedarf dringend einer Kompensation der ausgebliebenen Erhöhungen aus dem letzten Jahr.

Neue Verhandlungstermine sind für den 13. und 27. Februar 2026 vereinbart. ■

TVöD-VKA

Abschaffung der durchgeschriebenen Fassungen

Der dbb und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben die durchgeschriebenen Fassungen des TVöD mit Wirkung seit dem 1. Januar 2026 abgeschafft. Die durchgeschriebenen Fassungen für die unterschiedlichen Dienstleistungsbereiche (TVöD-V, TVöD-K, TVöD-B, TVöD-E, TVöD-F und TVöD-S) waren jeweils vorwiegend von der Arbeitgeber-

seite in der Praxis genutzt und jeweils nach dem Abschluss von Änderungstarifverträgen zum TVöD durch Vereinbarungen aktualisiert worden. Bereits im Einigungspapier zum Abschluss der Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen vom 6. April 2025 war festgehalten worden, dass die durchgeschriebenen Fassungen ab dem Jahr 2026 außer Kraft treten sol-

len. Dies wurde nun mit dem Abschluss des Tarifvertrags zur Aufhebung der durchgeschriebenen der TVÖD-Fassungen (TV Aufhebung) umgesetzt. Im TV Aufhebung ist außerdem geregelt, dass der Allgemeine Teil und die Besonderen Teile des TVöD das Tarifrecht für den jeweiligen Dienstleistungsbereich bilden. Soweit Tarifverträge Verweisungen auf die aufgehobenen durchgeschriebenen Fassungen enthalten, wollen die Tarifvertragsparteien umgehend entsprechende Änderungen in diesen Tarifverträgen vereinbaren. ■

Autobahn GmbH des Bundes

Auftakt Einkommensrunde und erste Aktionen

Am Donnerstag, 8. Januar 2026, haben die Tarifverhandlungen mit der Autobahn GmbH des Bundes begonnen. Der dbb hat gegenüber der Geschäftsleitung der Autobahn GmbH seine Forderungen nochmals bekräftigt. dbb Tarifchef Andreas Hemsing: „Die Autobahn steht im direkten Wettbewerb mit der privaten Industrie und muss sich daher entsprechend aufstellen!“ Der dbb fordert daher 7 Prozent

mehr Lohn bei einem Mindestbetrag von 300 Euro als sozialer Komponente. Auch die Ausbildungsentgelte müssen um 300 Euro steigen. Bei erfolgreichem Abschluss der autobahninternen Ausbildung muss die Übernahme in die Erfahrungsstufe 2 erfolgen. Weiter erwartet der dbb die Einführung einer wertigen betrieblichen Krankenzusatzversicherung und die volle Bezahlung von höherwertigen Tätigkeiten ab dem 1. Tag der Übernahme.

Keine konkreten Angebote

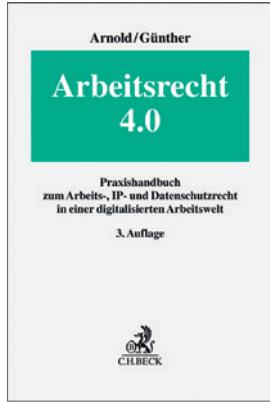
Die Gespräche fanden in freundlicher und konstruktiver Atmosphäre statt – Die Arbeitgeberin strebt jedoch eine nur „moderate lineare Erhöhung“ an. Klar muss sein: Eine starke lineare Erhöhung mit sozialer Komponente ist zentral für eine Einigung! Daher hat auch die dbb

Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern von VDSta., komba und BTB-GIS besteht, einstimmig klargemacht, dass die Arbeitgeberseite nicht auf Zeit spielen und die Verhandlungen durch Alternativvorschläge in die Länge ziehen kann. Die Verhandlungen mit der Arbeitgeberin werden am 6. Februar 2026 fortgesetzt.

Flächendeckende Streiks

Die Beschäftigten haben aufgrund des Verhandlungsstillstands mit flächendeckenden Warnstreiks begonnen. „Am Dienstag, 20. Januar 2026, fand der Auftakt zu unbequemen Zeiten für die Autobahn GmbH statt“, äußerte Andreas Hemsing und ergänzte: „Der Streik findet flächendeckend statt. Damit soll deutlich werden, wie wichtig die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen bei der Autobahn GmbH für die Bürgerinnen und Bürger und für eine intakte Infrastruktur ist.“ Streik-Schwerpunkte waren Berlin, Hamm / Westfalen, Nürnberg und Montabaur. ■





Arbeitsrecht 4.0

Praxishandbuch zum Arbeits-, IP- und Datenschutzrecht in einer digitalisierten Arbeitswelt

Von Prof. Dr. Christian Arnold, und Dr. Jens Günther (Herausgeber), Hardcover (Leinen), 3. Auflage 2026, 390 Seiten, Verlag C. H. Beck, 99 Euro, ISBN 978 3 406 82495 1

Die fortschreitende Digitalisierung führt zu erheblichen Veränderungen der Arbeitswelt. Dabei stehen längst nicht mehr nur Fragen der Arbeitszeit oder des Datenschutzes im Fokus. Crowdworking, Scrum, ständige Weiterqualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Anpassungen der Arbeitsverträge, Gefährdungsbeurteilungen und die künftige Rolle der Betriebsverfassung – um nur einige Aspekte zu benennen – bestimmen die anwaltliche Beratung und Planungen der Personalabteilungen. Allen diesen Aspekten der Arbeit 4.0, die auf das Arbeitsrecht einwirken, gehen die Autorinnen und Autoren nach und verbinden damit praktische Lösungsvorschläge.

Vorteile auf einen Blick:

- Darstellung aller arbeitsrechtlichen Aspekte digitalisierter Arbeit
- konkrete Lösungsvorschläge aus der Beratungspraxis ■



Kündigungsschutzgesetz

Kommentar

Von Prof. Dr. Rüdiger Krause, Prof. Dr. Frank Bayreuther, Dr. Jan-Malte Niemann, Hardcover (Leinen), 17., völlig neu bearbeitete Auflage 2026, 920 Seiten, Verlag C. H. Beck, 129 Euro, ISBN 978 3 406 79642 5

Das Kündigungsschutzrecht ist aus dem Arbeitsrecht nicht wegzudenken – genauso wenig wie dieser Standard-Kommentar. Das Werk liefert praxisnahe Lösungsansätze auf zahlreiche bekannte, aber auch neue Fragestellungen. Ein besonderer Wert wird der Darstellung der Verknüpfung arbeits- und sozialrechtlicher Vorschriften beigemessen. Der Kommentar ist ein unentbehrliches Handwerkszeug für alle, die dringende Fragen rund um das Kündigungsschutzgesetz haben.

Wichtige Themen der Neuauflage:

- Kündigungsschutzklage: Antragstellung, Streitgegenstand und Rechtskraft
- Auswirkungen des Antidiskriminierungsrechts und Bedeutung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie
- Erweiterter Sonderkündigungsschutz im Umfeld von Betriebsratswahlen
- Kündigung wegen Whistleblowing (Auswirkungen des neuen HinSchG)
- Veränderungen im Massenentlassungsrecht ■



SGB III

Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung

Kommentar

Von Dr. Jürgen Brand (Herausgeber) Richter des Verfassungsgerichtshofs des Landes NRW (2006 bis 2012), Hardcover (Leinen), 10. Auflage 2026, 1.329 Seiten, Verlag C. H. Beck, 135 Euro, ISBN 978 3 406 81117 3

Der kompakte Kommentar: aktueller Gesetzesstand, Auswertung der neuen Rechtsprechung, mit jüngsten Literaturangaben

Zuverlässig und präzise stellt der Kommentar alle aktuellen Entwicklungen des Arbeitsförderungsrechts dar. Er berücksichtigt die zahlreichen Bezüge zum Sozialversicherungsrecht, zum Arbeits- und zum Steuerrecht und bezieht die Besonderheiten des sozialrechtlichen Verwaltungs- und Gerichtsverfahrens mit ein. Die Neuauflage berücksichtigt unter anderem folgende Gesetzesänderungen:

- Art. 60 Viertes BürokratieentlastungsG
- Art. 5 HaushaltfinanzierungsG 2024
- Art. 5 G zur Anpassung des Zwölften und des Vierzehnten Buches Sozialgesetzbuch
- Art. 8a PflegestudiumstärkungsG
- Art. 1-3 Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung
- Art. 4 Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts ■

Aktionen zur Einkommensrunde 25/26

Streiks, Demos, Kundgebungen, Mahnwachen

Die Mitglieder der Fachgewerkschaften des dbb haben nach den enttäuschen- den Auftaktverhandlungen zur TV-L-Ein- kommensrunde mit der Tarifgemein-

schaft deutscher Länder begonnen, ihren Unmut mit Mahnwachen, Demonstra- tionen, Kundgebungen und Warnstreiks zu äußern. So haben sie bereits zur zweiten



6. Dezember 2025, Heidelberg



9. Dezember 2025, Ansbach

Verhandlungs runde den Druck erhöht. Zur dritten – und geplant letzten – Runde vom 11. bis 13. Februar 2026 weiten die Kolleginnen und Kollegen ihre Aktionen weiter aus. Der Unmut der Beschäftigten wird sich in zahlreichen Warnstreiks und Großdemonstrationen zeigen. ■



9. Dezember 2025, Ansbach

Foto: Friedhelm Windmüller



9. Dezember 2025, Neumünster

Foto: BSB-D S-H



15. Dezember 2025, Düsseldorf

Foto: Winfried Godde



16. Dezember 2025, Leer

Foto: Sander Gerhard



9. Dezember 2025, Düsseldorf



9. Dezember 2025, Hannover



13. Dezember 2025, Düsseldorf

Foto: Andreas Hillgenberg



16. Dezember 2025, Mannheim

Foto: Andrea Heil



16. Dezember 2025, Arnsberg



16. Dezember 2025, Mannheim

Foto: Andrea Heil



17. Dezember, Arnsberg



17. Dezember 2025, Bochum



17. Dezember 2025, Gelsenkirchen



17. Dezember 2025, Hamburg



17. Dezember 2025, Karlsruhe



17. Dezember 2025, Köln



17. Dezember 2025, Neunkirchen



17. Dezember 2025, Stralsund



17. Dezember 2025, Ulm



18. Dezember 2025, Berlin



18. Dezember 2025, Schwerin



6. Januar 2026, Kiel



8. Januar 2026, Potsdam



13. Januar 2026, Kloster Banz



13. Januar 2026, Mainz

EKR 25/26 – Aktionen



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Friedhelm Windmüller

Oft gestellte Fragen

Arbeitskampf – rechtliche Hintergründe

In diesem tacheles setzen wir die Beantwortung oft gestellter Fragen rund um Arbeitskampfthemen fort. Sollten Sie weitere Fragen haben, helfen wir und Ihre Fachgewerkschaft gerne weiter.

Arbeitszeit

Wie wird die Arbeitszeit bei Streikteilnahme berechnet?

Bei Beschäftigten, die an gleitender Arbeitszeit teilnehmen, wird bei ganztägiger (Warn-)Streikteilnahme auf die tägliche Solarbeitszeit abgestellt, bei stundenweiser (Warn-)Streikteilnahme auf die tatsächlich ausfallene Arbeitszeit. Das bedeutet, dass die zu erbringende Solarbeitszeit um die Streikteilnahmzeiten verringert wird. Eine Belastung des Gleitzeitkontos ist damit ausgeschlossen. Ein Abbau des Zeitguthabens erfolgt nicht (auch nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers). Nur das Entgelt wird entsprechend der Streikteilnahmzeit gekürzt. Bei Beschäftigten mit fester Arbeitszeit oder im Schichtdienst, wird die tatsächlich durch den (Warn-)Streik ausfallene Arbeitszeit für die Berechnung zu Grunde gelegt. Auch hier wird die zu erbringende Solarbeitszeit um die Streikteilnahmzeiten verringert.

Können in einer Woche, in der teilweise gestreikt wird, Überstunden entstehen?

Sind wegen eines (Warn-)Streiks in einer Woche Arbeitsstunden ausfallen, so reduziert sich die zu erbringende Wochenarbeitszeit um diese Zeiten. Entsprechend wird das Arbeitsentgelt gekürzt. Wird beispielsweise bei einer 40-Stunden-Woche (5-Tage-Woche) an einem Arbeitstag ganz-tägig gestreikt, so reduziert sich die zu erbringende Wochenarbeitszeit um 8 auf 32 Stunden.

Überstunden können im Beispieldfall jedoch trotzdem erst entstehen, wenn der Beschäftigte in dieser Woche über 40 Stunden gearbeitet hat. Im Beispiel sind die Zeiten zwischen 32 und 40 Stunden als Mehrarbeit anzusehen, die zu keinen Überstundenzuschlägen führt. Überstundenzuschläge sollen besondere Belastun-

gen entschädigen. Eine besondere Belastung entsteht, wenn über die regelmäßige wöchentliche (Normal-)Arbeitszeit hinaus – im Beispiel über 40 Stunden – gearbeitet wird. So erhalten zum Beispiel auch Teilzeitbeschäftigte erst Überstundenzuschläge, wenn sie über die regelmäßige Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigteten hinaus arbeiten (vgl. §§ 7 Abs. 6 TV-L / TVöD).

Die Mehrarbeits- beziehungsweise Überstundenregelung im TV-L / TVöD ist vom Bundesarbeitsgericht für Teilzeitbeschäftigte für rechtswidrig erklärt worden (Urteil vom 19. Dezember 2018, Aktenzeichen 10 AZR 231/18).

Ob diese Entscheidung auf den Fall bei Streikteilnahme entsprechend anwendbar ist, ist noch nicht richterlich entschieden worden.

Habe ich einen Anspruch darauf, die durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausfallene Arbeitszeit nachzuarbeiten?

Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nacharbeiten der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausfallenen Arbeitszeit besteht nach der Rechtsprechung nicht. Dies folgt aus dem Ruhen des Arbeitsverhältnisses während eines Arbeitskampfs.

Hat mein Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass ich die durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausfallene Arbeitszeit nacharbeite?

Ebenso wenig wie ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Nachholung der durch eine Arbeitskampfmaßnahme ausfallenen Arbeitszeit hat, besteht ein Anspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitneh-



ARBEITSKAMPFMAPPE INFORMATIONEN FÜR DIE STREIKLEITUNG

dbb
beamtenbund
und tarifunion

dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich Tarif

Stand: Oktober 2024

mer auf Nachholung. Dies folgt schon daraus, dass der Arbeitgeber für die Zeit einer rechtmäßigen Arbeitskampfmaßnahme auch kein Entgelt an den / die Streikende / -n zahlen muss.

Urlaub / Krankheit

Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Urlaub nehmen?

Einem streikenden Arbeitnehmer kann grundsätzlich kein Urlaub gewährt werden, da die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag während einer Arbeitskampfmaßnahme ruhen.

Die wirksame Geltendmachung des Urlaubs durch einen am Streik teilnehmenden Arbeitnehmer setzt nach dem Bundesarbeitsgericht die Erklärung voraus, dass der Arbeitnehmer für die Dauer des gewünschten Urlaubs nicht am Streik teilnehmen und auch während des danach noch andauernden Streiks die Arbeit wie-

der aufnehmen, also nicht mehr streiken wird. Äußert sich der Arbeitnehmer nicht dahingehend, kann der (Rest-)Urlaub bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen des § 20 TVöD / TV-L wegen des Fristablaufs verfallen.

Will der Arbeitnehmer nach Beendigung der Arbeitskampfmaßnahme Urlaub nehmen, darf ihm dieser nicht mit der Begründung versagt werden, dass zunächst die liegegebliebene Arbeit aufzuarbeiten ist. Befinden sich Arbeitnehmende beim Beginn einer Arbeitskampfmaßnahme bereits im Urlaub, läuft dieser weiter. Ein vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme bereits bewilligter / genehmigter Urlaub ist anzutreten und muss vom Arbeitgeber gewährt werden.

Der Arbeitgeber kann unter Umständen bereits genehmigte Urlaub während eines Streiks widerrufen. In diesem Fall muss er jedoch die eventuell entstehenden Stornokosten dem Arbeitnehmer ersetzen (vgl. hierzu das Bundesurlaubsgesetz).

Kann ich während einer Arbeitskampfmaßnahme Arbeitsbefreiung erhalten?

Ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung gemäß § 29 TVöD / TV-L besteht nicht für Tage, an denen sich der Arbeitnehmer an der Arbeitskampfmaßnahme beteiligt oder an denen er infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann. Eine Ausnahme gilt für den eigentlich arbeitswilligen Arbeitnehmer, der infolge der Arbeitskampfmaßnahme nicht arbeiten kann, nur dann, wenn bei Beginn der Arbeitskampfmaßnahme die Arbeitsbefreiung bereits festgelegt war.

Verringert sich mein Urlaubsanspruch durch die Teilnahme an einem Arbeitskampf?

Nein, durch eine Streikteilnahme verringert sich der Jahresurlaubsanspruch nicht. Dies gilt auch dann, wenn die Streikteilnahme länger als einen Kalendermonat andauert. Voraussetzung für den Urlaubsanspruch ist nicht, dass der Beschäftigte zum Beispiel für wenigstens einen Tag im Kalendermonat Entgelt erhält. Für den vollen (Jahresurlaubs-) Anspruch ist lediglich notwendig, dass das Arbeitsverhältnis auch für das Jahr besteht beziehungsweise bestanden hat. Bei einer Streikteilnahme besteht das Arbeitsverhältnis weiter. Nur die gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis ruhen.

Was passiert, wenn ich während des Streiks krank werde? Was geschieht mit den Krankenbezügen während einer Arbeitskampfmaßnahme?

Nur wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers die alleinige Ursache für die Nichterbringung der Arbeitsleistung ist, besteht auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§§ 21, 22 TVöD / TV-L). Damit erhalten Beschäftigte, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig erkranken und dies während des Arbeitskampfs weiter sind, ihre Entgeltfortzahlung „normal“ weiter.

Arbeitnehmende, die vor Beginn der Arbeitskampfmaßnahme arbeitsunfähig geworden sind, haben vom Zeitpunkt des Beginns der Arbeitskampfmaßnahme an keinen Anspruch mehr auf Krankenbezüge, wenn der Teil des Betriebs, in dem der arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer arbeiten würde, durch den Arbeitskampf zum Erliegen kommt (Betriebsstilllegung) und der Arbeitnehmer auch ohne die Arbeitsunfähigkeit schon wegen

der Arbeitskampfmaßnahme keinen Anspruch auf Entgelt hätte. In diesem Fall fehlt der notwendige kausale Zusammenhang zwischen der Krankheit und der Verhinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung. Unter diesen Voraussetzungen erhält der Arbeitnehmer als Ausgleich Streikgeld von seiner Fachgewerkschaft, unter Umständen auch Krankengeld von seiner Krankenkasse.

Tritt die Arbeitsunfähigkeit des Streikteilnehmers erst während der Arbeitskampfmaßnahme ein, besteht unter den gleichen Voraussetzungen kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Der Arbeitnehmer hätte ohne Krankheit weiter gestreikt und schon aus diesem Grund nicht gearbeitet. Der Anspruch besteht jedoch unter Umständen, wenn der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich erklärt, nicht weiter am Streik teilnehmen zu wollen und seine Beschäftigung ohne die Erkrankung möglich wäre. Arbeitsfähige Arbeitnehmende, denen kein Anspruch auf Krankenbezüge vom Arbeitgeber zusteht, haben einen Anspruch auf Krankengeld gegenüber ihrer Krankenkasse, wenn sie pflichtversichert sind. Dies gilt auch gegenüber einer privaten Krankenversicherung, wenn der Krankenversicherungsvertrag entsprechend gestaltet ist. Die Krankenkasse zahlt jedoch erst ab Meldung der Arbeitsunfähigkeit.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit nach der Beendigung des Arbeitskampfs an, besteht wieder Anspruch auf Krankenbezüge, soweit die Bezugsfrist noch nicht abgelaufen ist. Die Bezugsfrist wird nicht um die Zeit verlängert, für die während einer Arbeitskampfmaßnahme kein Anspruch auf Entgelt bestand.

Entsprechendes gilt für Krankengeldzuschüsse. ■

Save the date

Symposium am 21. Mai 2026

Das nächste Symposium des dbb wird „Zukunftsfähige Kommunen – Tarifpolitik und Finanzen“ thematisieren. Am 21. Mai 2026 werden wir von 10:30 Uhr bis 16:00 Uhr im Dorint Hotel am Heumarkt, Köln im Austausch mit Wirtschaft, Wissenschaft und natürlich mit Vertretern von Städten und Gemeinden darüber diskutieren, wie

zukunftsfähige finanziell ausreichend ausgestattete Kommunen aussehen sollten und welchen Beitrag eine gestaltende Tarifpolitik dabei leisten kann. Es wird ein Kostenbeitrag von 99 Euro erhoben. Tarifverhandlungen führen wir in Deutschland aus gutem Grund und mit viel sozialpartnerschaftlichem Erfolg tarifautonom. Das bedeutet jedoch in keiner Weise, dass



dbb
beamtenbund
und tarifunion

wir sie abgekoppelt und losgelöst von den sozialen und wirtschaftlichen Realitäten in unserem Land führen. Für den Bereich des öffentlichen Dienstes gilt das in besonderer Weise. Dem tragen wir mit unserer Tarifpolitik im tariflichen Alltag Rechnung, dem wollen wir aber auch unser nächstes Symposium widmen. ■

Betriebsratsarbeit vor Ort

„Wir bleiben beharrlich, transparent und konsequent!“



Andrea Schaller und Sebastian Brandl sind beide Betriebsräte, Andrea ist als Fahrdienstleiterin und Sebastian als Betra-/La-Bearbeiter bei der DB InfraGO AG beschäftigt. Beide sind GDL-Mitglied und haben zusammen im Frühjahr eine Auszeichnung für „außerordentliches Engagement als Betriebsräte“ erhalten. Grund genug, bei beiden nachzufragen, wie man an eine solche Ehrung gelangt und wie der Alltag ihrer Betriebsratsarbeit aussieht.

tacheles: Liebe Andrea, lieber Sebastian, ihr habt im Frühjahr 2025 auf der Betriebsrätekonferenz der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) einen Preis für außerordentliches Engagement erhal-

ten. Was habt ihr in eurer betriebsrätekonferenzen Arbeit Besonderes gemacht, um diese Ehrung zu erhalten?

Andrea Schaller und Sebastian Brandl: Einen einzelnen ausschlaggebenden Grund für die Auszeichnung sehen wir nicht. Vielmehr ist es die Summe unserer kontinuierlichen, oft konfliktreichen Betriebsratsarbeit. Wir setzen uns täglich für die Interessen der Beschäftigten ein und vertreten deren Anliegen gegenüber einem politischen Gegenüber, das uns sowohl zahlenmäßig als auch strategisch überlegen ist. Trotz dieser Ausgangslage bleiben wir beharrlich, transparent und konsequent in der Wahrnehmung unserer Mitbestimmungsrechte.

Diese Auszeichnung verstehen wir daher als Würdigung unseres Engagements, unserer Ausdauer und unseres klaren Eintretens für faire Arbeitsbedingungen.

tacheles: Im Alltag sind es sicherlich häufiger Probleme und Auseinandersetzungen und weniger Ehrungen, die eure Arbeit prägen. Was sind die größten Sorgen der Beschäftigten und wie geht ihr selbst mit Belastungen um?

Schaller, Brandl: Die Realität in unserem Arbeitsalltag ist tatsächlich weniger von Auszeichnungen geprägt, sondern vielmehr von Herausforderungen. Die größten Sorgen der Beschäftigten betreffen vor allem den anhaltenden Personalman- gel, der zu sehr hoher Arbeitsdichte und zusätzlichem Druck führt. Hinzu kommen Themen wie unzuverlässige oder unzureichende Infrastruktur, die die tägliche Arbeit erschweren sowie die oft schwierige Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die Arbeitszeitgestaltung ist für viele ein wiederkehrender Belastungsfaktor – insbesondere dann, wenn Flexibilität



Wer wir sind

Andrea Schaller

Ich bin Andrea Schaller (59). Seit 17 Jahren arbeite ich bei der Eisenbahn – ein Job, der mich geprägt hat und den ich mit Überzeugung ausführe. Von der Zugbegleiterin über Lokführerin bis zur Fahrdienstleiterin: Ich habe mir meinen Weg Schritt für Schritt erarbeitet. Im Betriebsrat setze ich mich ein, weil mir die Menschen hier wichtig sind. Ich spreche Probleme offen an, kämpfe für faire Bedingungen und stehe zu meinen Werten. Ich bin verheiratet, Mutter von drei erwachsenen Kindern – und jemand, der Verantwortung nicht scheut, sondern übernimmt.

Sebastian Brandl

Ich bin Sebastian Brandl (41). Seit meiner Ausbildung als Eisenbahner im Betriebsdienst – Fachrichtung Fahrweg arbeite ich bei der DB InfraGO AG. Zuerst war ich Fahrdienstleiter, seit drei Jahren bin ich Betra-/La-Bearbeiter. Ich erstelle Betriebs- und Bauanweisungen sowohl für Neubauprojekte als auch für die tagtägliche Instandhaltung der Infrastruktur bei uns im Netz. ■

kaum gegeben ist oder Dienste kurzfristig geändert werden.

Mit den eigenen Belastungen gehen wir bewusst und reflektiert um. Wir versuchen, uns gegenseitig zu unterstützen, indem wir offen über Probleme sprechen und nach gemeinsamen Lösungen suchen. Dabei nehmen wir wahr, dass wir nicht immer dieselbe Meinung zu bestimmten Themen haben – diese Unterschiedlichkeit akzeptieren wir jedoch und nutzen sie als Ausgangspunkt für konstruktive Diskussionen.

Uns ist klar, dass selbst kleinere Verbesserungen in der aktuellen Situation häufig mit erheblichem Aufwand verbunden sind. Gerade deshalb geben uns kleine Erfolge, sichtbare Fortschritte und besonders der positive Zuspruch aus der Belegschaft die Motivation, kontinuierlich weiterzuarbeiten und uns für bessere Bedingungen einzusetzen.

tacheles: Wie ist euer Verhältnis als GDL-Vertreterin und -Vertreter zum Arbeitgebenden?

Schaller, Brandl: Mit einem Wort: schwierig. Seit Beginn unseres Engagements im Betrieb vor fast vier Jahren wird es uns bis heute verwehrt, gewerkschaftliche Schaukästen im Unternehmen zu platzieren, um unsere Arbeit sichtbar zu machen. Deshalb nahmen wir es in die Hand, uns mit Unterstützung eines versierten Kollegen ein vom Arbeitgeber unabhängiges, digitales Sprachrohr in Form eines Newsletter-Systems aufzubauen. Es wird zudem versucht, notwendige Freistellungen abseits der Betriebsratssitzungen zu verhindern. Es wurde dazu auch schon auf die Argumente „Effizienz, Wirtschaftlichkeit und Engpässe der Fahrdienstleistungen“ verwiesen. Um uns der Beschneidung unserer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse zu erwehren, ließen wir uns zuletzt im März 2025 sogar anwaltlich vertreten.

tacheles: Wie beeinflussen euch Betriebsrats- und Tarifthemen in eurem Alltag?

Schaller, Brandl: Ein eigener Tarifvertrag für die Infrastruktur wird uns bis dato von Arbeitgeberseite verwehrt. Daher ist unsere Hauptaufgabe in dieser Hinsicht, den Kolleginnen und Kollegen bestehende Tarifverträge zu erläutern und ihnen aufzuzeigen, welche Rechte sie daraus haben und wie sie diese durchsetzen können. Bezüglich eines eigenen Tarifvertrags versuchen wir tagtäglich darüber aufzuklä-

ren, dass uns dies nur mit entsprechender Stärke in Form eines hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrads gelingen kann. Oft hören wir den Satz: „Ich schaue mal, was ihr so erreicht, und dann schließe ich mich euch vielleicht an“. Wir müssen vorausgehen und laden aktiv jeden, der mit dem Status quo unzufrieden ist, dazu ein, bei uns konstruktiv mitzuarbeiten.

tacheles: Andrea, du bist Fahrdienstleiterin bei der DB InfraGO AG im Wahlbetrieb Regensburg. Die Beschäftigten leiden zunehmend darunter, dass die Kunden ihren Frust naturgemäß weniger den Entscheidungsträgern des Unternehmens zukommen lassen, sondern eher den Mitarbeitenden, die sie im Verlauf ihrer Reise eher zufällig antreffen. Wie geht ihr mit Sorgen eurer Kollegen um und was kann der Arbeitgebende kurzfristig besser machen?

Schaller: Ich selbst bin in der glücklichen Lage, davon auf meinem Stellwerk nicht betroffen zu sein, da sich dieses auf einem Betriebsbahnhof ohne Publikumsverkehr befindet. Mir wurde aber schon von Vorfällen auf anderen Stellwerken berichtet, bei denen plötzlich Reisende im Bedienraum standen, Bedrohungen aussprachen, sogar handgreiflich wurden und den Kolleginnen und Kollegen Verletzungen zufügten.

Während bei Neubauten von Stellwerken und Bedienzentralen hohe Sicherheitsstandards gelten, haben wir auch Altbauten im Bestand, die zum Teil 100 Jahre und älter und oftmals sicherheitstechnisch immer noch auf ebendiesem Stand sind. Hier kann der Arbeitgeber durch Nachrüstung von technischen Einrichtungen wie Klingeln, Videosprechanlagen oder Sicherheitstüren Abhilfe schaffen.

tacheles: Zum Abschluss eine Frage zur Zukunft eurer Arbeit: Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren durch eine fortschreitende Digitalisierung stark verändert. Inwieweit hat diese Entwicklung konkrete Auswirkungen auf eure Betriebsratsarbeit?

Schaller, Brandl: Die Digitalisierung verändert Stellwerke, Leitstellen und die Instandhaltung tiefgreifend. Damit wachsen auch die Aufgaben des Betriebsrats. Digitale Stellwerke, ETCS, moderne Leitstellen und neue Software bringen ständig neue mitbestimmungspflichtige Themen nach § 87 BetrVG mit sich. Dazu gehören unter anderem Überwachungstechnik, digitale Dienstplanung, Qualifikationsanforderungen und Einsatzkonzepte. Damit sehen wir den Umfang und die Komplexität der Mitbestimmung deutlich steigen. Digitale Systeme erzeugen große Datenmengen, die Rückschlüsse auf Verhalten und Leistung zulassen können. Dem Betriebsrat obliegt es zum Beispiel Zweckbindung, Zugriffsrechte, Speicherfristen und datensparsame Einstellungen sicherzustellen – Datenschutz bleibt ein zentraler Schwerpunkt. Mehr Echtzeitdaten, höhere Taktung und komplexere Entscheidungen erhöhen den Stress im operativen Betrieb.

Wichtig sind angepasste Arbeitsorganisation, klare Pausenregeln und ausreichende Personalressourcen. Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich psychischer Belastungen gewinnen unserer Überzeugung nach an Gewicht.

Des Weiteren verändern Videokonferenzen, digitale Unterlagen und elektronische Beschlüsse die BR-Arbeit selbst. Das Gremium benötigt mehr technische Kompetenz, klare Regeln zur digitalen Erreichbarkeit und eine saubere Dokumentation. ■

dbb akademie

Online-Expertentalk zur Einkommensrunde

Die dbb akademie bietet am 4. und 5. Februar 2026 einen Expertentalk zu aktuellen Themen im öffentlichen Dienst an – online und flexibel. Im Expertentalk berichtet Ulrich Hohndorf, Leiter dbb Geschäftsbereich Tarif, kurz vor der dritten Verhandlungsrunde in der Einkommensrunde mit den Ländern über den aktuellen

Sachstand. Er erläutert an diesem aktuellen Beispiel grundsätzliche Themen der Tarifpolitik für den öffentlichen Dienst. Melden Sie sich jetzt kostenfrei unter www.dbbakademie.de an. ■



dbb
akademie



Keine feste Regelung für Probezeit bei kurzer Beschäftigung

Ist das Arbeitsverhältnis nur auf kurze Zeit befristet, gibt es keine feste Regelung für die Dauer der Probezeit. Entscheidend ist die Verhältnismäßigkeit im Einzelfall (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 30. Oktober 2025, Aktenzeichen 2 AZR 160/24).

Der Fall

Die Klägerin war seit dem 22. August 2022 bei der Beklagten im Customer Service beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde auf ein Jahr befristet und war ordentlich kündbar. Die Parteien vereinbarten eine viermonatige Probezeit mit einer zweiwöchigen Kündigungsfrist. Mit Schreiben vom 10. Dezember 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 28. Dezember 2022. Die Klägerin wandte sich dagegen und machte vor Gericht geltend, die Probezeit von vier Monaten sei unverhältnismäßig lang. Daher könne die Kündigung frühestens unter Anwendung der gesetzlichen Frist des § 622 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch zum 15. Januar 2023 wirksam werden. Zudem vertrat sie die Auffassung, dass bei Unwirksamkeit der Probezeit-klausel die vereinbarte Kündbarkeit des

befristeten Arbeitsverhältnisses insgesamt wegfallen (§ 15 Absatz 4 Teilzeitbefristungsgesetz) beziehungsweise die Kündigung der sozialen Rechtfertigung nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bedürfe. Das Landesarbeitsgericht folgte teilweise dieser Argumentation, hielt die Probezeit für unverhältnismäßig und ging von einem Regelwert von 25 Prozent der Vertragsdauer aus (drei Monate). Die Kündigung sei zwar wirksam, greife aber erst zum 15. Januar 2023.

Die Entscheidung

Die Klägerin, die an der vollständigen Unwirksamkeit der Kündigung festhielt, hatte beim BAG keinen Erfolg. Das Gericht stellte klar, dass es keinen prozentualen Regelwert von 25 Prozent für die Bemessung einer zulässigen Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis gibt. Nach § 15 Absatz 3 TzBfG ist stets eine einzelfallbezogene Abwägung erforderlich, die sowohl die erwartete Dauer der Befristung als auch die Art der Tätigkeit berücksichtigt. Vorliegend sah der Senat die viermonatige Probezeit als verhältnismäßig an, insbesondere aufgrund des detaillierten Einarbeitungskonzepts der Beklagten, welches drei Ausbildungsphasen über insgesamt 16 Wochen vorsah. Selbst im Fall einer unverhältnismäßigen Probezeit hätte das BAG keinen Anlass gesehen, die Wartezeit des § 1 Absatz 1 KSchG zu ver-

kürzen. Die Kündigung war folglich wirksam.

Das Fazit

Das BAG stellt klar, dass es für die Zulässigkeit einer Probezeit in befristeten Arbeitsverhältnissen keinen pauschalen oder prozentualen Orientierungswert gibt. Trotzdem gilt es Grenzen zu beachten. Entscheidend ist, im Einzelfall die Dauer der Befristung und die Art der Tätigkeit gegeneinander abzuwagen. Für die Praxis bedeutet es eine Flexibilität arbeitsvertraglicher Gestaltung, die aber mit dem Einarbeitungs- und Beurteilungsbedarf kompatibel sein muss. Selbst eine unverhältnismäßig lange Probezeit führt nicht automatisch dazu, dass Kündigungen der sozialen Rechtfertigung nach dem KSchG unterliegen oder die ordentliche Kündbarkeit entfällt. ■

AU ohne ärztliche Untersuchung als Kündigungsgrund

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die ohne vorherige ärztliche Untersuchung ausgestellt wurde, ist erschüttert. Erweckt sie den Eindruck, es habe eine solche gegeben, kann darin eine Täuschung liegen, die zur fristlosen Kündigung berechtigt (Landes-

arbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 5. September 2025, Aktenzeichen 14 SLA 145/25).

Der Fall

Der Kläger, ein seit 2018 bei der Beklagten beschäftigter IT-Consultant, ging gegen seine außerordentliche fristlose Kündigung vor. Hintergrund war eine Krankmeldung im August 2024. Zum Beleg seiner Arbeitsunfähigkeit legte er der Beklagten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, die online gegen Entgelt ohne vorheriges ärztliches Gespräch ausgestellt wurde.

Der Anbieter hatte zwei Varianten der AU im Angebot: Eine mit, eine ohne ärztliches Gespräch. Der Kläger hatte sich für die kostengünstigere Variante ohne Gespräch entschieden. In diesem Fall wird die AU nach Ausfüllen eines Fragebogens durch den Kunden von einem Arzt oder einer Ärztin aus dem Ausland, ohne Praxisitz oder Zulassung in Deutschland, ausgestellt. Optisch entsprach die Bescheinigung dem Vordruck des Musters 1b der Kassenärztlichen Bundesvereinigung für AU-Bescheinigungen in Papierform. Laut der Bescheinigung war der Kläger von einem „Privatarzt per Telemedizin“ für vier Tage krankgeschrieben. Er sei „arbeitsunfähig aufgrund Fernuntersuchung“. Der Arbeitgeber stellte Nachforschungen zum Anbieter des Attests an und kündigte anschließend dem Kläger außerordentlich und fristlos, ohne ihn zuvor abzumahnen.

Die Entscheidung

Das Gericht sah in dem Vorgehen eine bewusste Täuschung und hielt die außerordentliche fristlose Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung für gerechtfertigt. Mit der Bescheinigung habe der Eindruck erweckt werden sollen, dass die Vorgaben der § 4 und § 5 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses eingehalten worden seien. Diese seien zwar nicht laut Gesetz zwingend, entsprächen aber anerkanntermaßen den medizinischen Erkenntnissen zur Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit. Nach den dortigen Vorgaben darf die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit nur aufgrund einer ärztlichen Untersuchung erfolgen. Obwohl das nicht der Fall gewesen sei, habe der entsprechende Eindruck durch Verwendung des Begriffs der „Fernuntersuchung“ sowie das optische Erscheinungsbild der Bescheinigung erweckt werden sollen. Dies stelle einen

derart gravierenden Vertrauensbruch dar, dass eine Abmahnung entbehrlich sei. In der vorangehenden Instanz hatte der Kläger noch Recht bekommen – das Arbeitsgericht hielt jedenfalls eine vorherige Abmahnung für nötig.

Das Fazit

Es scheint einleuchtend, dass einer AU, die lediglich auf der Selbstauskunft des Anfragenden beruht, kein hoher Beweiswert zukommen kann. Die Konsequenz der außerordentlichen fristlosen Kündigung ohne Abmahnung erscheint allerdings unverhältnismäßig. Trotzdem muss der Rat an Beschäftigte sein: Von solchen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sollte unbedingt Abstand gehalten werden. Man riskiert sonst – ob tatsächlich erkrankt oder nicht – unter Umständen den eigenen Arbeitsplatz. Zulässig können dagegen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nach telemedizinischen Untersuchungen – per Telefon oder Videosprechstunde – sein. ■

Keine Diskriminierung von Teilzeitkräften bei Mehrarbeitszuschlägen

Mehrarbeitszuschläge stehen auch Teilzeitbeschäftigte zu, ohne dass zuvor eine Korrektur von diskriminierenden Regelungen im Tarifvertrag erforderlich wäre (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 26. November 2025, Aktenzeichen 5 AZR 118/23).

Der Fall

Der Kläger ist bei der Beklagten als Teilzeitkraft mit einer Wochenarbeitszeit von 30,8 Stunden beschäftigt. Für sein Arbeitsverhältnis gilt der Manteltarifvertrag für den bayerischen Groß- und Außenhandel, der für Vollzeitbeschäftigte eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden vorsieht und einen Mehrarbeitszuschlag von 25 Prozent erst ab der 41. Wochenstunde gewährt. Der Kläger sah sich wegen seiner Teilzeitarbeit unzulässig gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten benachteiligt, da der Zuschlag unabhängig von der individuellen Arbeitszeit erst ab einer fixen Stundengrenze gezahlt wurde. Unter Anwendung des Pro-rata-temporis-Grundsatzes durch anteilige Gleichbehandlung nach § 4

Absatz 1 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) könne er bereits dann einen Zuschlag beanspruchen, wenn er seine eigene vertragliche Wochenarbeitszeit umgerechnet auf die Vollzeitgrenze überschreitet – also deutlich früher als bei der 41. Stunde. Die Vorinstanzen sahen dies anders und wiesen die Klage ab.

Die Entscheidung

Das BAG gab dem Kläger Recht. Das Gericht stellte fest, dass die tarifliche Zuschlagsregelung Teilzeitbeschäftigte im Sinne von § 4 Absatz 1 TzBfG benachteiligt, da sie die Zuschlagsgrenze nicht proportional zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit absenkt. Ein sachlicher Grund für diese Ungleichbehandlung liege nicht vor. Das Argument einer erhöhten Belastung erst ab 40 Wochenstunden könne den Unterschied nicht tragen, weil auch Mehrarbeit von Teilzeitkräften typischerweise belastend ist. Die tarifliche Regelung sei daher insoweit nichtig, und Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge, sobald sie ihre eigene individuelle Arbeitszeit in einem proportionalen Verhältnis zur Vollzeitgrenze überschritten. Das Gericht betonte zudem, dass im Bereich unionsrechtlich geprägter Diskriminierungsverbote den Tarifvertragsparteien keine vorherige Gelegenheit zur Korrektur einzuräumen ist.

Das Fazit

Das Urteil unterstreicht die Bedeutung des Schutzes für Teilzeitkräfte und stärkt deren Rechte erheblich. Es macht deutlich, dass Tarifverträge nicht zu Lasten von Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit wirken dürfen und dass starre Zuschlagsgrenzen, die sich ausschließlich an Vollzeitmodellen orientieren, rechtswidrig sein können. Bemerkenswert ist, dass diese Entscheidung nicht in Konflikt mit der neueren Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) gerät, welches in einem Fall um unterschiedliche Vergütung von Nachtarbeit und Nachschichtarbeit einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz aus Artikel 3 Grundgesetz annahm, die Tarifparteien müssen erst die Möglichkeit haben, ihre vereinbarte Regelung selbst zu korrigieren. Anders als das BVerfG löst das BAG das Problem nicht über die Tarifautonomie im Grundgesetz, sondern über die Diskriminierungsverbote des Unionsrechts. Denn das BVerfG wendet Artikel 3 Grundgesetz an, während das BAG mit dem Europarecht argumentiert. ■

Zitat des Monats:

”

Eine Einschränkung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit würde vielen Unternehmen und der deutschen Wirtschaft großen Schaden zufügen.

Marcel Fratzscher, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), am 25. Januar 2026 bei tagesschau.de

Das DIW schlägt sich hier auf die Seite der Arbeitnehmenden und kritisiert den Vorschlag der Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT). Grund ist die Idee des CDU-Wirtschaftsflügels, das Recht auf „Lifestyle-Teilzeit“ zu kippen. Schon am gewählten Ausdruck kann man ableSEN, dass hier die Gründe für Teilzeitarbeit nicht erkannt oder – schlimmer noch – bewusst ausgeblendet werden. Es geht bei weitem nicht um einen Lifestyle, den die Kolleginnen und Kollegen mit Teilzeitarbeit verfolgen.

So kommentiert die SPD-Fraktionsvorsitzende im Bundestag, Dagmar Schmidt, den Vorschlag mit einer Schädigung des Zusammenhalts im Land: „Stattdessen müssen wir in die Menschen in diesem Land investieren, in Bildung, Qualifizierung, Forschung, Entwicklung und höhere Produktivität.“ Das unterstützt Wirtschaft und Wachstum und nicht das Schleifen hart erkämpfter Arbeitnehmerrechte.

Die so genannte Teilzeitfalle betrifft vor allem Frauen. Sie können gar nicht ihre

Wochenstunden erhöhen, da zum Beispiel Angebote zur Kinderbetreuung nicht ausreichen. Andere arbeiten in Teilzeit wegen Krankheit oder hoher psychischer

Belastung im Beruf. Insgesamt sollte mehr an Lösungen gearbeitet und nicht immer wieder die Schuld bei den Arbeitnehmenden gesucht werden. ■



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!

