



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

3

März 2026
28. Jahrgang

LÄNDER

dbb.de
25/26 Einkommensrunde
Länder

dbb erreicht tragbaren Kompromiss

5,8 % – so halten

die Länder Anschluss!

Seite 3

Inhalt

Editorial	2
EKR 25/26	3
Tarifthemen	5
Kommunaler Nahverkehr Berlin	
dataport Einkommensrunde 2026	
Einkommensrunde Hessen 2026	
Einkommensrunde Autobahn GmbH 2026	
Buchvorstellungen	7
EKR 25/26 – Aktionen	8
Ratgeber	10
Wenn der Dienstplan kippt	
Interview	12
Mario Reiß, GDL-Bundesvorsitzender	
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
3. März 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: Nathalie Zimmermann, S.3: Friedhelm Windmüller, S.5: Stefan Sämmer, S.10: Pixabay (Geralt), S.12-13: Deutsche Bahn AG (Volker Emersleben), GDL, S.14: Fotolia (Sandra Kemp-painen)
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacyber@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23 - 715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23 - 714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben wir abgeschlossen und die mit dem Land Hessen Ende Februar begonnen. Hier hoffen wir, im nächsten Heft über eine Einigung berichten zu können. Beide Ereignisse haben die Tarifarbeit des dbb in den letzten Wochen und Monaten maßgeblich geprägt. Aber auch jenseits davon dreht sich die Welt ziemlich schnell und fordert uns.

Ich denke da zunächst an irrliehender Forderungen interessierter Kreise „Lifestylezeit“ einzuschränken oder das Rentenalter auf 70 Jahre zu erhöhen. Als Gewerkschafter können wir solche Forderungen nicht unwidersprochen im

Raum stehen lassen. Hier wird gefordert, dass „per Ordre de Mufti“ massiv und millionenfach in die Lebensgestaltung abhängig Beschäftigter eingegriffen werden soll – auch im Bereich des öffentlichen Dienstes. Eine echte Debattenkultur gibt es hier leider nicht. Man schmeißt einfach mal – geschmückt von einer völlig unpassenden Wortwahl (Lifestyle) – eine Forderung auf den Meinungsmarkt, ohne sich um einen echten Austausch zu bemühen.

Der fehlende Austausch ist aktuell ein großes Problem in unserer Gesellschaft. Jeder weiß genau, was richtig und wichtig ist und hat es nicht mehr nötig, zuzuhören. Auch deshalb organisieren wir für den Mai ein Symposium in Köln, um mit Arbeitgebenden, Wirtschaft und Wissenschaft über kommunale Finanzen und einen funktionierenden öffentlichen Dienst ins Gespräch zu kommen. In Kürze werden wir das Programm im Detail vorstellen.

Aber noch ein anderes Thema ist sehr wichtig und sehr traurig. Es geht um Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche. Das Thema schien schon einer routinemäßigen Behandlung anheim gefallen zu sein, als die unvorstellbare Gewalttat gegenüber einem Zugbegleiter Anfang Februar das Thema erneut ins Rampenlicht gezerrt hat. Heute lese ich, dass aktuell die Bahnreisenden besonders freundlich und respektvoll gegenüber den Zugbegleitern sind. Das ist schön, aber nicht die Lösung. Die Lösung kostet Geld. Sicherheit wird nicht mit warmen Worten geschaffen. Wir brauchen schützende Präsenz und Klarheit bei der Bestrafung. Gipfeltreffen, bei denen nicht klar beschlossen wird, dass mehr Geld in mehr Sicherheit investiert wird, schaden eher, weil sie die Glaubwürdigkeit der Verantwortlichen in Frage stellen.

Langweilig ist es derzeit nicht in unserem Land und auch nicht bei unserem dbb. Ich bin zuversichtlich, dass wir die anstehenden Probleme gemeinsam lösen können. Die TdL-Runde hat dabei einmal mehr deutlich gemacht, dass der Wert des Arguments nur dann wahrgenommen wird, wenn wir parallel in der Lage sind, es mit (Streik-)Macht zu untermauern. Dies zu steigern, wird eine Aufgabe der nächsten Jahre sein.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

dbb erreicht tragbaren Kompromiss

5,8 % – so halten die Länder Anschluss!

EKR 25/26



Potsdam, 14. Februar 2026

Am Ende einer sehr schwierigen Tarifrunde steht ein tragbarer Kompromiss, dem die dbb Bundestarifkommission nach langer Diskussion ihre Zustimmung gegeben hat. „Beharrlichkeit und Geschlossenheit haben uns gegenüber einem extrem schwierigen Verhandlungspartner am Ende den Erfolg gebracht“, bilanzierte dbb Chef und Verhandlungsführer Volker Geyer. „Normalerweise findet man einen Kompromiss gemeinsam. Bei diesem Kompromiss ist das Besondere, dass wir ihn sehr, sehr mühsam gegen eine gestaltungsunwillige und sperrige Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) erringen mussten.“

TdL-Angriffe abgewehrt

Während der Verhandlungen hat die TdL immer wieder Hürden auf- statt abgebaut. Konkret hat sie Zugeständnisse und Fortschritte zum Beispiel bei der stufengleichen Höhergruppierung, Entgeltordnung oder der Paralleltabelle zu einem Paket mit dem Arbeitsvorgang schnüren wollen, was ihr die Möglichkeit zu Herabgruppierungen eröffnet hätte. Weiterhin versuchte die TdL, die längst geeinte Hamburg-

Zulage wieder in Frage zu stellen. „Diese gewollten Verschlechterungen konnten wir abwehren“, zeigte sich der dbb Verhandlungsführer am Morgen des 14. Februar 2026 insgesamt zufrieden. „Natürlich ist das ein Kompromiss und nicht alle unsere Forderungen konnten wir umsetzen. Trotzdem spreche ich ganz bewusst von einem guten Ergebnis, weil im Zentrum des Kompromisses die so wichtige Angleichung mit der linearen Erhöhung von insgesamt 5,8 Prozent an den Tarifabschluss für Bund und Kommunen gelungen ist. Weitere konkrete und nachhaltige Verbesserungen betreffen ein attraktives Ausbildungspaket für die jungen Kolleginnen und Kollegen. Und schließlich haben wir die Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulagen bei den belasteten Tätigkeiten durchgesetzt.“

Der Abschluss im Detail

Entgeltsteigerungen

- ab dem 1. April 2026 um 2,8 %, mindestens jedoch 100 Euro
- ab dem 1. März 2027 um weitere 2 %
- ab dem 1. Januar 2028 um weitere 1 %

Das Entgelt in Entgeltgruppe 1 Stufe 2 erhöht sich bereits zum 1. Januar 2027 um 2 %. Sonstige dynamisierte Entgeltbestandteile erhöhen sich ab dem 1. April 2026 um 2,82 %, ab dem 1. März 2027 um weitere 2 % und ab dem 1. Januar 2028 um weitere 1 %.

Die Ausbildungsentgelte der Auszubildenden, die Entgelte der dual Studierenden und die Tarifentgelte der Praktikantinnen und Praktikanten erhöhen sich wie folgt:

- ab dem 1. April 2026 um 60 Euro
- ab dem 1. März 2027 um weitere 60 Euro
- ab dem 1. Januar 2028 um weitere 30 Euro

Die Studienentgelte für praxisintegriert dual Studierende in der betreffenden Richtlinie der TdL erhöhen sich entsprechend.

Die Entgeltregelungen haben eine Laufzeit von 27 Monaten bis zum 31. Januar 2028.

Zulagen

Die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit wird auf 200 Euro erhöht, die Zulage für nicht ständige Wechselschichtarbeit auf 1,19 Euro / Stunde. Für nichtärztliche Beschäftigte an Universitätskliniken und Krankenhäusern wird die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auf 250 Euro erhöht, für nicht ständige Wechselschichtarbeit auf 1,49 Euro / Stunde.

Die Zulage für ständige Schichtarbeit wird für alle Bereiche auf 100 Euro erhöht, die Zulage für nicht ständige Schichtarbeit auf 0,60 Euro / Stunde.

Diese Erhöhungen treten ab dem 1. Juli 2026 in Kraft.

Die TdL wirkt auf die von einer landesbezirklichen Theaterbetriebszulage betroffenen Länder ein, im Anschluss an die Tarifrunde innerhalb der Erklärungsfrist



Potsdam, 14. Februar 2026



Gespräche über die Auswirkungen der Erhöhung der Schichtzulage und gegebenenfalls erforderliche Anpassungen zu führen.

Überstunden

Ab dem 1. Juli 2026 wird die Regelung zu Überstunden bei Schicht- und Wechsel-schichtarbeit neu gefasst. Künftig gelten sowohl ungeplante Stunden, die über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden hinaus angeordnet worden sind, als auch geplante, die im Schichtplan über die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus vorgesehen sind, als Überstunden. Voraussetzung für den Überstundenzuschlag ist, dass diese zusätzlichen Stunden nicht bis zum Ende des nächsten Schichtplan-turnus, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten, bezogen auf die individuell vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit, ausgeglichen werden. Das bedeutet, dass zukünftig auch bei Teilzeitbeschäftigten im Rahmen von Schicht- und Wechselschichtarbeit Überstunden entstehen können.

Angleichung Ost an West

Die Regelung aus dem Tarifgebiet West zur ordentlichen Kündbarkeit nach 15 Beschäftigungsjahren nach Vollendung des 40. Lebensjahres wird ab dem 1. Januar 2027 auf das Tarifgebiet Ost ausgedehnt. Die durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit der nichtärztlichen Beschäftigten an den Universitätskliniken im Tarifgebiet Ost wird in drei Schritten abgesenkt:

- ab dem 1. Januar 2027 auf 39,5
- ab dem 1. Januar 2028 auf 39
- ab dem 1. Januar 2029 auf 38,5

Auszubildende und dual Studierende

Die bisherigen Übernahmeregelungen mit der unbefristeten Übernahme ab der Abschlussnote „Befriedigend“ werden bis zum 31. Januar 2028 wieder in Kraft gesetzt. Ab Note „Befriedigend“ verkürzt sich ab dem 1. März 2026 die Stufenlaufzeit der Erfahrungsstufe 1 um sechs Monate. Die Abschlussprämie wird bei Abschlüssen mit den Gesamtnoten „Sehr gut“ oder „Gut“ auf 500 Euro erhöht. Bei Abschlüssen mit den Gesamtnoten „Befriedigend“ oder „Ausreichend“ beträgt die Abschlussprämie 400 Euro. Die Beträge der vermögenswirksamen Leistung erhöhen sich für Auszubildende

und dual Studierende im Tarifgebiet Ost auf den im Tarifgebiet West bereits geltenden Betrag von 13,29 Euro monatlich. Auszubildende nach dem Pflegefachassistentengesetz werden in den TVA-L Pflege aufgenommen und erhalten das Ausbildungsentgelt nach TVA-L BBiG. Die Probezeit beträgt sechs Monate. Eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses ist bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung möglich, höchstens für sechs Monate. Die Abschlussprämie beträgt 90 Prozent der im TVA-L Pflege festgelegten Prämie.

Studentische Beschäftigte

Es wurde eine verbesserte schuldrechtliche Vereinbarung für die studentischen Beschäftigten abgeschlossen. Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für ein Jahr eingegangen. In begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden. Auf die Rolle der vorhandenen Ombudsstellen im Konfliktfall soll hingewiesen werden. Die Mindeststundenentgelte der studentischen Beschäftigten erhöhen sich wie folgt: 15,20 Euro ab dem Sommersemester 2026, 15,90 Euro ab dem Sommersemester 2027

Hamburg-Zulage

Darüber hinaus wurde gesichert, dass die zwischenzeitlich von der TdL widerrufene Einigung über Eckpunkte zu einem Tarifvertrag über Zulagen für bürger-nahe Dienste für die Hamburger Landesbeschäftigten nun doch umgesetzt wer-

den kann. Der vereinbarte Zuschuss zum Deutschlandticket soll allerdings übertariflich umgesetzt werden.

Diskussion in dbb Verhandlungs- und Bundestarifkommission

Die Kommissionen des dbb folgten der Einschätzung von dbb Tarifchef Andreas Hemsing: „Das Einigungspaket hilft uns weiter. Bedauerlich ist, dass wir von vielen Arbeitgebern während der letzten Wochen und Monate gehört haben, dass sie ebenfalls die Notwendigkeit sehen, zum Beispiel die stufengleiche Höhergruppierung endlich auch im Länderbereich einzuführen, und dass sie die Ungerechtigkeit bei der Überstundenregelung für Teilzeitkräfte anerkennen. Diese Einsichten geopfert zu haben, weil die TdL sich beim ideologisch völlig überhöhten Arbeitsvorgang nicht durchsetzen konnte, ist extrem bitter. Das gilt für die davon betroffenen Beschäftigten und für das Vertrauen in eine konstruktive Tarifpartnerschaft.“ Gleichwohl kam die BTK zu dem Schluss, dass die 5,8 % sich in den Portemonnaies der Kolleginnen und Kollegen positiv bemerkbar machen und zugleich verhindern, dass der TV-L gegenüber dem TVöD weiter zurückfällt.

Weitere Informationen

Wie immer informiert der dbb zeitnah und ausführlich auf seiner Sonderseite zur Einkommensrunde unter www.dbb.de/einkommensrunde. Dort stehen auch die vorläufigen Entgelttabellen. ■

Der Arbeitsvorgang

Ein Arbeitsvorgang umfasst alle Aufgaben, die zusammengehören, um ein bestimmtes Arbeitsergebnis zu erzielen. Dabei müssen die einzelnen Arbeitsschritte nötig sein, um ein Ergebnis zu erreichen. Sie können dabei unterschiedlich schwierig sein und verschiedene Fachkenntnisse erfordern. In jedem Falle ist das Gesamtergebnis entscheidend, nicht die einzelnen. Für die Eingruppierung gilt: Ein Arbeitsvorgang bestimmt die Entgeltgruppe, wenn er mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit ausmacht. Wenn ein Arbeitsvorgang anspruchsvolle Anforderungen enthält, dann zählt das für den gesamten Arbeits-

vorgang – nicht nur für den kleinen Zeitanteil der schwierigen Tätigkeit. Eben dieser Arbeitsvorgang soll der Hebel für die TdL sein, umfangreiche Herabgruppierungen durchzusetzen. Vor Gericht hat sie mit ihrem „Kahlschlag-Ansatz“ Schiffbruch erlitten. Aus diesem Grund sollten in Potsdam die Gewerkschaften einer Änderung zustimmen und der TdL die Möglichkeit eröffnen, unzählige Kolleginnen und Kollegen herabzugruppieren. Deshalb hat der dbb diesem Versuch eine klare Absage erteilt, auch wenn die TdL sich anschließend erneut konstruktiven Verhandlungen zu anderen drängenden Themen verweigert hat. Mit dem Vorgehen der TdL hätten viele Beschäftigte massive Einbußen erlitten. ■

Kommunaler Nahverkehr Berlin

Festgefahren

Auch in der zweiten Verhandlungsrunde zwischen dem dbb und dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Berlin für die Beschäftigten bei BVG und BT GmbH im Berliner Nahverkehr am 23. Februar

2026 gab es kein Angebot. Eine Einigung ist noch genauso weit entfernt wie nach der ersten Runde im Januar.

Ergebnisse kann es in einer Tarifrunde nur nach einem konkreten Angebot geben. Statt lediglich zu erklären, welche dbb-Forderung angeblich zu teuer ist, wäre die Zeit besser genutzt worden, wenn die Arbeitgeberseite ernsthaft in Ver-

handlungen eingestiegen wäre. Die Aussage der Arbeitgeberseite, der finanzielle Spielraum sei gering bis nicht vorhanden und ein Abschluss müsse kostenneutral sein, erleichtert es nicht, zu Ergebnissen zu kommen. Um den Druck zu erhöhen, haben die Mitglieder von gkl berlin und NahVG am 27. und 28. Februar 2026 die Arbeit niedergelegt. ■

dataport Einkommensrunde 2026

Start ohne Angebot

Die erste Verhandlungsrunde zum TV dataport am 18. Februar 2026 in Hamburg verlief ernüchternd. Beide Seiten nutzten die Zeit, um ihre Positionen zu erläutern, offene Fragen zu identifizieren und Perspektiven für eine zukünftige Einigung zu sondieren.

Die dbb-Kommission, die aus komba Mitgliedern besteht, war vorbereitet, die For-

derungen bereits seit Dezember 2025 veröffentlicht. Auch das TV-L-Ergebnis, das bei den Arbeitgebenden als Grundlage für eine Einigung bei dataport gilt, ist seit Tagen bekannt. Trotzdem unterbreiteten die Arbeitgebenden kein Angebot.

Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik und Verhandlungsführer bei den Tarifverhandlungen, fasste die erste Verhandlungsrunde mit der Arbeitgeberseite zusammen: „Angesichts der bereits im September ausgesprochenen Kündigungen hätten wir ein frühes Angebot

erwartet. Kaum eine Branche ist so wachstumsfähig, wie die IT. Sie ist der Schlüssel zu Innovation und essentiell für die moderne Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Dafür brauchen wir die besten Leute auf dem Markt. Diese gilt es, zu halten, zu fördern und zu gewinnen. Wir müssen darum den Tarifvertrag dataport weiter entwickeln und uns mit diesem Abschluss für die kommenden Jahre wettbewerbsfähig aufstellen!“

Die Tarifverhandlungen werden am 5. März 2026 fortgesetzt. ■

Einkommensrunde Hessen

„Das Land ist in der Pflicht!“

„Ich hätte mir den Auftakt konkreter gewünscht. Wir sollten davon wegkommen, Fortschritte und Entscheidungen vor allem in die Abschlussrunde zu packen“, bilanzierte dbb-Verhandlungsführer Andreas Hemsing nach der Auftaktrunde zur Einkommensrunde mit dem Land Hessen (TV-H) am 27. Februar 2026. „Das Land Hessen ist in der Pflicht. Nachdem Ministerpräsident Boris Rhein bei der letzten Einkommensrunde gemachte Zusagen nicht erfüllt hat, ist das Vertrauen der Landesbeschäftigten in die Landesregierung beschädigt. Wenn die Landesregierung nun verlorenes Vertrauen wieder zurückgewinnen will, braucht es Klarheit.“

„Das Gerede von Schlankheitskuren hilft nicht weiter!“

„Der TV-Hessen ist ein werthaltiger Tarifvertrag. Wir haben in der aktuellen Einkommensrunde die Chance, diesen Tarifvertrag weiterzuentwickeln und innerhalb des öffentlichen Dienstes konkurrenzfähig zu halten. Da hilft uns das Gerede von Schlankheitskuren für den öffentlichen Dienst nicht weiter, wie es die Landesregierung schon Ende letzten Jahres leider gemacht hat.“ Hessen ist ein Land, das von

seiner Infrastruktur lebt. Wer die hiesige Wirtschaft stärken will, muss den öffentlichen Dienst stärken. Denn der schafft und erhält erst die Infrastruktur, die erfolgreiches Wirtschaften möglich macht.

Tarifverhandlungen als Chance sehen!

Dieser Rhetorik setzt der dbb die Ansicht entgegen, dass die hessische Einkommensrunde eine Chance für das Land ist. „Unsere Forderung – im Zentrum stehen natürlich die 7 Prozent, mindestens jedoch 300 Euro – überfordert das Land nicht. Wenn wir gemeinsam einen guten Abschluss hinbekommen und in die Verwaltungen und Betriebe das Signal senden, dass wir gemeinsam dranbleiben, die Eingruppierung zu modernisieren, kann das für Hessen und die großen Herausforderungen, vor denen das Land steht, eine echte Chance sein“, appellierte Hemsing an die Arbeitgeber, Tarifverhandlungen nicht allein mit dem Rechenschieber zu führen.

„Wichtiger ist, dass wir die Tarifverhandlungen auch mit Blick auf die Realitäten führen, die unsere Kolleginnen und Kollegen tagtäglich erleben“, ging Hemsing anschließend ins Detail. „Dem tragen wir



Wiesbaden, 27. Februar 2026

mit unserer Forderung nach einer gesonderten Absicherung gegen Berufsunfähigkeit für gefährdete Beschäftigtengruppen sowie unserer Erwartung, endlich eine Gefahrenzulage für Beschäftigte der Wachpolizei einzuführen, Rechnung. Bei Gefahren, die sich im Dienst für das Land ergeben, muss das Land zuverlässig hinter seinen Beschäftigten stehen. Das geht auch über entsprechende tarifpolitische Regelungen.“

Wie geht's weiter?

Bevor am 26./27. März 2026 ein Abschluss gefunden werden soll, treffen die Tarifpartner am 9./10. März 2026 zu einem Termin auf Arbeitsebene zusammen. Eine Schlichtungsvereinbarung mit dem Land Hessen existiert nicht. Weitere Infos zu den Verhandlungen und den Forderungen des dbb finden sich auf den Sonderseiten des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde. ■

Einkommensrunde Autobahn GmbH 2026

Mehr Geld! Höhere Zulagen! Einstieg in betriebliche Krankenzusatzversicherung!

Nach intensiven, aber immer konstruktiven Verhandlungen ist es dem dbb zusammen mit der Autobahn GmbH gelungen, am 26. Februar 2026 einen guten Kompromiss zu finden. Kern der Tarifeinigung sind lineare Entgeltsteigerungen in drei Schritten um insgesamt 7,8 %, jeweils mit Mindestbetrag. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 26 Monaten bis zum 29. Februar 2028.

Lineare Steigerungen

- 3,4 % zum 1. Mai 2026, mindestens aber 150 Euro
- weitere 2,4 % zum 1. Januar 2027, mindestens aber 120 Euro
- weitere 2,0 % zum 1. Januar 2028, mindestens aber 90 Euro

Die vorläufigen Tabellenentgelte mit den einzelnen Erhöhungsschritten finden Sie unter www.dbb.de/autobahn.

Manteltarifvertrag

Die Zulagen steigen entsprechend der linearen Steigerungen an. Zudem werden die Zuschläge für ständige Schichtarbeit auf monatlich 100 Euro und für ständige Wechselschichtarbeit auf 200 Euro angehoben. Nicht ständige Wechselschichtarbeit wird zukünftig mit einem Zuschlag von 1,18 Euro pro Stunde vergütet, nicht

ständige Schichtarbeit mit 0,59 Euro in der Stunde.

Erfolg hatte der dbb auch mit seiner Forderung nach Einführung einer betrieblichen Krankenzusatzversicherung. Die Arbeitgeberin wird dafür pro Beschäftigter/-in einen monatlichen Betrag von 25 Euro zur Verfügung stellen.

Nachwuchskräfte

Die Ausbildungsentgelte steigen wie folgt: zum 1. Mai 2026 um 75 Euro, zum 1. Januar 2027 um weitere 50 Euro, zum 1. Januar 2028 um weitere 2 Prozent. Entsprechend erhöhen sich die Entgelte auch für Dual Studierende.

Alle Auszubildenden, die ab dem Jahr 2026 ihre Ausbildung in der Regelausbildungszeit abschließen und entsprechend der fortgeltenden Übernahmeregulierung übernommen werden, werden zukünftig direkt in die Stufe 2 der für sie maßgeblichen Entgeltgruppe eingestellt.

Weitere Regelungen

Altersteilzeit: Der TV ATZ wird bis zum 29. Februar 2028 verlängert. Gleichzeitig wird der persönliche Geltungsbe- reich so beschränkt, dass zum einen die in § 20 Abs. 1 genannten Tarifbeschäftig-

ten des Gefahrraums Autobahn und zum anderen Beschäftigte, die zum Zeitpunkt der Antragstellung eine nachgewiesene Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 haben sowie diesen gleichgestellte Beschäftigte, anspruchsberechtigt sind.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auf Verlangen einer Partei unverzüglich Gespräche über eine Pauschalisierung des Zulagensystems im Straßenbetriebsdienst inklusive Vertreterzulage aufzunehmen. Die Parteien sind sich einig, in diesem Zusammenhang auch Gespräche zur Betriebsstruktur im Sinne des Tarifvertrags zur Regelung der Betriebsstruktur zu führen.

Bewertung

Mit diesem Ergebnis haben der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften VDStr., komba sowie BTB-GIS die gesteckten Ziele zum großen Teil erreicht: „Mit dieser Einigung haben wir ein Ergebnis erzielt, das den Anforderungen unserer Kolleginnen und Kollegen und auch der Autobahn GmbH mit dem Ziel, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein, gerecht wird.“, erklärt Andreas Hemsing, Tarifchef des dbb.

Auch Hermann-Josef Siebigteroth, Bundesvorsitzender der VDStr., zeigt sich zufrieden. „Deutlich mehr Geld für die Beschäftigten gerade auch in den unteren Entgeltgruppen und eine verbesserte soziale Absicherung durch die Einführung der betrieblichen Krankenzusatzversicherung sind echte Pluspunkte.“ ■



18. Februar 2026, Krefeld

Foto: Monika Gillissen



19. Februar 2026, Öhringen

Foto: Marco Weimar



23. Februar 2026, Hamburg

Foto: Kerstin Seipt



18. Februar 2026, Tholey

Foto: Dirk Guldner



26. Februar 2026, Berlin

Foto: dbb



26. Februar 2026, Berlin

Foto: dbb



Betriebsverfassungsgesetz

mit Wahlordnung

Von Dr. Reinhard Richardi (Herausgeber), Hardcover (Leinen), 18., neu bearbeitete Auflage 2026, 2.669 Seiten, Verlag C. H. Beck, 199 Euro, ISBN 978 3 406 79901 3

Der Kommentar berücksichtigt die Auswirkungen auf die Betriebsverfassung durch die Vielzahl arbeitsrechtlicher Entscheidungen des BAG und der Landesarbeitsgerichte und zeigt die Rechtsprechungsentwicklung der Mitbestimmung auf. Zentrale Themen sind:

- Gemeinsamer Betrieb
- Abgrenzung leitender Angestellter bei der Betriebsratswahl
- Zuständigkeit des Gesamt- und des Konzernbetriebsrats
- Mitbestimmungstatbestände nach §§ 87 und 99 BetrVG
- Mitbestimmung über Interessenausgleich und Sozialplan bei Betriebsänderungen
- Ansprüche des Betriebsrats gegen den Arbeitgeber
- erweiterte Freistellungspflichten
- Einführung des vereinfachten Wahlverfahrens für Kleinbetriebe
- Regelung der teilautonomen Arbeitsgruppe
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Geltung des BetrVG im Ausland ■



Eingruppierung im öffentlichen Dienst

Eingruppierungsregeln, Arbeitsvorgänge, Mitbestimmung

Von Doreen Lindner, Softcover, 1. Auflage, 2025, 93 Seiten, Bund-Verlag, 24 Euro, ISBN 978 3 7663 7522 3

Basiswissen kompakt: Die Eingruppierung von Beschäftigten spielt insbesondere bei neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im öffentlichen Dienst eine entscheidende Rolle. Welche verschiedenen Entgeltgruppen gibt es? Welche konkreten Tätigkeitsmerkmale weisen sie auf? Wo muss eine neue Mitarbeiterin, ein neuer Mitarbeiter eingeordnet werden? Was ist bei der Eingruppierung zu beachten?

Der kompakte Leitfaden beantwortet alles, was Interessenvertretungen, Personalverantwortliche und Gewerkschaften wissen müssen. Zu jeder Frage die richtige Antwort – ideal für alle, die zum Thema „Eingruppierung“ konkrete und verständliche Auskunft wollen. Vorteile auf einen Blick:

- klare Antworten auf die Fragen zur Eingruppierung
- knapp und verständlich
- schneller Zugang zum gefragten Wissen ■



Praxishandbuch Künstliche Intelligenz

Handlungsanleitungen, Praxistipps, Prüffragen, Checklisten

Von Lothar Schröder, Petra Höfers, Hardcover, 2., erweiterte und aktualisierte Auflage, 2025, 621 Seiten, Bund-Verlag, 56 Euro, ISBN 978 3 7663 7500 1

Gestaltungstipps für Betrieb und Verwaltung mit zahlreichen Praxisbeispielen – Zielgruppen: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Datenschutzbeauftragte, Fach- und Personalverantwortliche, Gewerkschaften, Rechtsanwälte, Beschäftigte.

Das Praxishandbuch liefert strukturiert umfassendes Wissen, Informationen, Arbeitshilfen zur Gestaltung von Systemen Künstlicher Intelligenz in Betrieben und Verwaltungen. Die Vor- und Nachteile der Einführung und Anwendung Künstlicher Intelligenz werden anschaulich erläutert. Im Fokus stehen die Beschäftigten. Menschliche Werte müssen beachtet werden, etwa die Diskriminierungsfreiheit. Neu in der 2. Auflage: Europäische KI-Verordnung, neue Beispiele von betrieblichen Vereinbarungen, Tipps zu generativer KI, Hinweisgeberschutzgesetz, KI und Macht. Das Buch informiert über dieses komplexe Thema, zeigt Gestaltungsaspekte auf und hilft dabei, Systeme Künstlicher Intelligenz zu unterscheiden. Es soll dazu anregen, Mitbestimmungskonzepte zu entwickeln und mit lernenden Maschinen zu experimentieren. ■

Warnstreiks, Demonstrationen, Kundgebungen

Der dbb und seine Fachgewerkschaften haben viel bewegt



3. Februar 2026, Köln

Foto: Friedhelm Windmüller



3. Februar 2026, Bonn

Foto: Roberto Pfeil



3. Februar 2026, Bonn

Foto: Roberto Pfeil



3. Februar 2026, Erfurt

Foto: Volker Hielscher



3. Februar 2026, Erfurt

Foto: Volker Hielscher



3. Februar 2026, Hamburg

Foto: Michael Hasse



3. Februar 2026, Potsdam

Foto: DIC Brandenburg



4. Februar 2026, Mainz

Foto: Nathalie Zimmermann



4. Februar 2026, Mainz

Foto: Nathalie Zimmermann



4. Februar 2026, Mainz

Foto: Nathalie Zimmermann



4. Februar 2026, Hannover

Foto: Friedhelm Windmüller



4. Februar 2026, Hannover

Foto: Friedhelm Windmüller



5. Februar 2026, Westerröndfeld

Foto: Thomas Stießer



5. Februar 2026, Lübeck

Foto: Jan Baal



5. Februar 2026, Stuttgart

Foto: Friedhelm Windmüller



5. Februar 2026, Stuttgart

Foto: Friedhelm Windmüller



5. Februar 2026, Stuttgart

Foto: Friedhelm Windmüller



6. Februar 2026, Hamburg

Foto: dbb hanburg



10. Februar 2026, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



10. Februar 2026, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



10. Februar 2026, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



10. Februar 2026, Hamburg

Foto: Anne Oschatz



10. Februar 2026, Hamburg

Foto: Anne Oschatz



10. Februar 2026, Saarbrücken

Foto: Dirk Guldner



11. Februar 2026, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



11. Februar 2026, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



11. Februar 2026, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller

Änderungen, Freizeitausgleich, ungeplante Einsätze

Wenn der Dienstplan kippt



In vielen Tätigkeitsbereichen sind Dienstpläne ein gängiges Instrument – sei es als Aushang im Betrieb, per E-Mail oder über eine App. Für Beschäftigte, die in Schichtmodellen tätig sind, ist der regelmäßige Blick in den Dienstplan unverzichtbar, da dieser verbindlich regelt, zu welchen Zeiten sie ihren Dienst antreten müssen. Gleichzeitig bietet er jedoch auch reichlich Raum für Missverständnisse und Konflikte. Umso wichtiger ist die Frage, was arbeitsrechtlich tatsächlich zulässig ist.

Was ist eigentlich ein Dienstplan?

In vielen Betrieben wird die Arbeitszeit der Beschäftigten durch einen Dienstplan festgelegt. Dieser bestimmt üblicherweise, wer zu welchem Zeitpunkt arbeitet, wann Pausen stattfinden, wer in welche Schicht eingeteilt ist und wer an welchen Tagen frei hat.

Gleiches gilt für den Schichtplan im Sinne des § 7 TVöD. Ein solcher liegt vor, wenn

die täglichen Arbeitsbeginne und Arbeitsenden der einzelnen Beschäftigten für einen bestimmten Zeitraum im Voraus festgelegt werden und mehrere Mitarbeitende so eingeplant sind, dass die durch die Schichten festgelegte Arbeitszeit die vorgegebene Gesamtbetriebszeit abdeckt. Der Schichtplan unterscheidet sich vom klassischen Dienstplan dadurch, dass die Arbeitsmenge und die Lage der Arbeitszeiten insgesamt geregelt ist. Der Dienstplan füllt dann den eher abstrakten Schichtplan mit Beschäftigten aus.

Welche Rechtsnatur hat der Dienstplan? Wie weit reicht die Mitbestimmung?

Nach der Rechtsprechung handelt es sich selbst dann um einen Dienstplan, wenn die konkrete Einteilung der Arbeitszeiten den Beschäftigten weitgehend selbst überlassen bleibt. Das Direktions- beziehungsweise Weisungsrecht Arbeitgebender aus § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) umfasst die Befugnis, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie deren Abfolge näher zu bestimmen, soweit keine vertraglichen oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen entgegenstehen. Sobald der Dienstplan bekanntgegeben wird, ist er sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitgebenden bindend. Die zwingenden Mitbestimmungsrechte von Betriebs- oder Personalräten sind zu beachten. Ein ohne Zustimmung des Betriebsrats angeordneter Dienstplan ist daher unwirksam.

Finden persönliche Wünsche Beachtung?

Arbeitgebende haben die Zeit der Arbeitsleistung außerdem nach billigem Ermessen festzulegen (§ 106 Satz 1 GewO). Dieses Prinzip ist gewahrt, wenn bei der Festlegung der Arbeitszeiten nicht nur betriebliche Interessen berücksichtigt werden, sondern auch die berechtigten Interessen der Beschäftigten. Besonders zu beachten sind schutzwürdige familiäre Verpflichtungen. Auch religiöse Belange können bei der Planung beachtet werden. Dem können jedoch betriebliche Gründe entgegenstehen oder berechnete Interessen anderer Beschäftigter, die eine abweichende Arbeitszeitverteilung erfordern.

Darf ein Dienstplan geändert werden?

Wann ein Dienstplan angekündigt werden muss, ist gesetzlich nicht explizit geregelt. Für die Planbarkeit der Freizeit und Familienbetreuung durch die Beschäftigten geht man üblicherweise von einem Monat Vorlauf aus. Kürzere Vorankündigungsfristen können jederzeit in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden. Soll ein bereits veröffentlichter Dienstplan im Nachhinein geändert werden, unterliegt dies bestimmten rechtlichen Einschränkungen. Haben Arbeitgebende ihr Direktionsrecht hinsichtlich der zeitlichen Lage des Arbeitseinsatzes gemäß § 106 Satz 1 GewO bereits durch die Dienstplaneinteilung ausgeübt (etwa durch die Zuweisung einer Spätschicht), können sie von dieser Festlegung nicht ohne Rücksicht auf die Interessen der betroffenen Beschäftigten wieder einseitig abrücken (zum Beispiel durch die Umplanung in eine Frühschicht).

Für Änderungen ist eine den Umständen angemessene Ankündigungsfrist einzuhalten. Bei der Bemessung dieser Frist kann grundsätzlich auf § 12 Absatz 2 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) abgestellt werden, der einen Vorlauf von vier Tagen vorsieht. Sind Beschäftigte aufgrund einer zu kurzfristigen Änderung nicht verpflichtet, der geänderten Anordnung nachzukommen, dürfen Arbeitgebende eine berechnete Weigerung nicht mit einer fristlosen Kündigung beantworten.

Wie sind Änderungen zu kommunizieren?

Änderungen des Dienstplans müssen rechtzeitig und in geeigneter Form erfolgen. Kurze Mitteilungen per SMS oder Messenger, die Beschäftigte in ihrer Freizeit erreichen sollen, sind nicht verbindlich. Grundsätzlich besteht außerhalb der Arbeitszeit keine Pflicht, dienstliche Nachrichten zu lesen oder darauf zu reagieren – es sei denn, es liegt eine ausdrücklich vereinbarte Rufbereitschaft vor.

Wann und wie sind Dienstaustausch und Absagen möglich?

Möchten Beschäftigte ihren Dienst mit Kolleginnen oder Kollegen tauschen, bedarf dies der Zustimmung der Vorgesetzten. Diese müssen prüfen können, ob arbeitszeitrechtliche Vorgaben eingehalten werden, etwa hinsichtlich zulässiger Höchstarbeitszeiten. Arbeitgebende tragen die Verantwortung für die Einhaltung

solcher Vorschriften und müssen daher informiert sein. Sagen Arbeitgebende einen Dienst aus betrieblichen Gründen ab (zum Beispiel mangels Arbeitsanfall), tragen sie das Betriebsrisiko. Das bedeutet, dass die Vergütung dennoch zu zahlen ist, § 615 Satz 3 BGB.

Muss eine Vertretung gesucht werden?

Beschäftigte sind grundsätzlich nicht verpflichtet, bei eigener Verhinderung selbst für Ersatz zu sorgen. Ihre Pflicht beschränkt sich darauf, Arbeitgebenden mitzuteilen, dass der geplante Dienst nicht angetreten werden kann, etwa bei Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen. Die Organisation einer Ersatzkraft ist Sache der Arbeitgebenden.

Was bedeutet „Holen aus dem Frei“ – und ist das zulässig?

Besonders konfliktträchtig sind Situationen, in denen Beschäftigte aus dem bereits geplanten Frei geholt werden sollen. Dieses so genannte „Holen aus dem Frei“ geht oft mit einer kurzfristigen Änderung des Dienstplans einher. Dabei ist zunächst zu beachten, dass in Falle von genehmigtem Urlaub dieser verbindlich ist. Mit der Zustimmung zum Urlaub haben Arbeitgebende ihr Direktionsrecht ausgeübt. Urlaub kann daher nicht einseitig widerrufen werden. Nur in extremen Ausnahmefällen darf hiervon abgewichen

werden, etwa wenn ein unvorhersehbarer, objektiv unabwendbarer Notfall eintritt und alle anderen organisatorischen Mittel ausgeschöpft sind. Die Kosten, die infolge des Rückrufs entstehen, tragen Arbeitgebende.

Spannend wird es beim Freizeitausgleich („Frei“), der wenn genehmigt, grundsätzlich nicht widerrufbar ist. Die Arbeitgebenden üben ihr Direktionsrecht aus § 106 GewO aus. Im TVöD ist eine Ausnahme geregelt. § 10 Absatz 5 d) TVöD / TV-L gibt den Betriebsparteien das Instrument an die Hand, eine kurzfristige Widerrufsmöglichkeit in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu regeln. Es handelt sich dann um eine Gewährung des Freizeitausgleichs unter dem Vorbehalt eines kurzfristigen Widerrufs. Wann genau das passieren darf, sollte klar definiert und von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig gemacht werden. Auch die Folgen müssen geregelt werden, wie Nachholen der Freizeit oder ein finanzieller Ausgleich. Teilweise bestehen Tarifvertragliche Regelungen. So wird bei einigen Rettungsdiensten das Holen aus dem frei mit den Regelungen für Überstunden abgegolten. Das bedeutet, dass bei Freizeitausgleich 35 Prozent und ohne Freizeitausgleich 135 Prozent als Zuschlag gezahlt werden. In anderen Fällen wird eine Pauschale in Euro-Beträgen gezahlt, teilweise aufgrund von Betriebsvereinbarungen.

Wichtig zu betonen ist, dass Beschäftigte nicht verpflichtet sind, in ihrer Freizeit ans

Telefon zu gehen. Damit muss auch der Anruf, der regelmäßig dem Holen aus dem Frei vorausgeht, nicht angenommen werden.

Doch auch abseits von Tarifverträgen ist bei dringenden betrieblichen Erfordernissen hinnehmbar, dass Beschäftigte trotz bereits gewährten Freizeitausgleichs arbeiten. Regelmäßig ist dabei eine angemessene Ankündigungsfrist einzuhalten. Ein kurzfristiges Holen aus dem Frei kommt jedoch nur in echten Ausnahme- oder Notfällen in Betracht. Maßgeblich ist, ob die Situation so gravierend ist, dass eine besondere arbeitsvertragliche Treuepflicht ausnahmsweise einen kurzfristigen Einsatz verlangt.

Was ist eigentlich die Konsequenz?

Sowohl bei Dienstplanänderungen als auch beim Holen aus dem Frei gilt: Die unternehmerische Pflicht zur Personalplanung bleibt bestehen. Strukturelle Unterbesetzungen oder bewusst knapp gehaltene Schichtplanungen begründen keinen Notfall. Arbeitgebende tragen die Verantwortung für ausreichende Personalreserven und eine gesundheitsgerechte Arbeitsorganisation. Andauernde Notlagen aufgrund Unterbesetzung sind regelmäßig hausgemacht und dürfen nicht zulasten der Beschäftigten gehen. Arbeit darf nicht krankmachen – diese Fürsorgepflicht ist Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses. ■

dbb akademie

Betriebsverfassungsrecht 1 + 2

Sie sind frisch in den Betriebsrat gewählt, engagiert und voller Tatendrang – haben aber bislang noch kein systematisches Wissen erworben? Die dbb akademie vermittelt die Grundlagen (Organisationsrecht + Beteiligungsrechte = Betriebsverfassungsrecht 1+2).

Nach dem Seminar können Sie von sich behaupten:

- Ich weiß, wo ich etwas nachschauen kann; ich kenne den Unterschied zwischen den verschiedenen relevanten Rechtsquellen; Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und betriebliche Übungen sind für mich keine Fremdwörter mehr.

- Ich habe einen guten und vor allem systematischen Überblick über das Betriebsverfassungsgesetz. Ich finde schnell den einschlägigen Paragraphen und kann mit Sekundärliteratur umgehen.
- Ich weiß, wie unser Gremium arbeitet und kenne mich mit dem „Formalkram“ aus.
- Mir ist bewusst, welche Beteiligungsmacht wir in den verschiedenen Bereichen der sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten haben.
- Ich weiß, wie unser Beteiligungsrecht in den verschiedenen Angelegenheiten ausgestaltet ist und wie wir es notfalls durchsetzen können.



dbb
akademie

- Mein Gremium und ich können dem Arbeitgeber auf Augenhöhe begegnen. Wir erfüllen die Grundvoraussetzung für vertrauensvolle Zusammenarbeit und werden es daher hoffentlich gar nicht nötig haben, uns mit dem Arbeitgeber streiten zu müssen.

Im Wochen-Intensivkurs geht es besonders gründlich, systematisch und intensiv zur Sache.

Weitere Informationen und das Anmeldeformular finden Sie unter dbbakademie.de/seminare.

Termine: Bonn vom 22. bis 26. Juni und vom 9. bis 13. November 2026 und Berlin vom 31. August bis 4. September 2026. ■



Die GDL im Verhandlungsmodus



„Ein Tarifkonflikt war das Letzte, was die Bahn gebrauchen konnte.“

Die GDL und die Deutsche Bahn (DB) standen in den letzten Wochen in Tarifverhandlungen. Vereinbart war, dass dies bis Ende Februar streikfrei geschieht. Schon der Verhandlungsauftritt sorgte für ein großes Medienecho, da die GDL nicht nur gut zu verhandeln weiß, sondern auch enorm streikfähig ist. Nach dem „streikfreien“ Abschluss fragt tacheles beim Bundesvorsitzenden der GDL, Mario Reiß, nach.

tacheles: Die Tarifeinandersetzungen der GDL mit der DB waren in der Vergangenheit davon geprägt, dass der Arbeitgeber stets versucht hat, nicht nur hart zu verhandeln, sondern auch mithilfe des Tarifeinheitsgesetzes (TEG) die GDL als handlungsfähige Gewerkschaft zu schwächen. Eigentlich sollte die DB derzeit andere Probleme haben. Außerdem gibt es dort eine neue Führung. Warum hat die DB nicht auch dieses Mal die Auseinandersetzung gesucht?

Mario Reiß: Hier kommen mehrere Faktoren zusammen. Der DB-Konzern steht unter eben jener neuen Führung und befindet sich mitten in einem umfassenden Umbau. Vieles hat also auch mit der

neuen Chefin, Evelyn Palla, zu tun. Hier ist ein neuer Umgang spürbar. Die strategische Neuausrichtung bei der Bahn bindet gleichzeitig viele Kapazitäten. Ein zusätzlicher Tarifkonflikt war das Letzte, was die Bahn in dieser Situation gebrauchen konnte. Hinzu kommt, dass Streiks nicht nur unmittelbare wirtschaftliche Auswirkungen haben, sondern auch mittelbar über Imageschäden wirken.

Darüber hinaus hat sich auch im Umgang mit dem Tarifeinheitsgesetz etwas verändert, was in den vergangenen fünf Jahren so nicht möglich war: Es konnte inzwischen eine deutliche Lockerung erstritten werden. GDL-Mitglieder haben nun wieder die Möglichkeit, zentrale tarifliche Regelungen für sich in Anspruch zu nehmen. Das ist nicht zuletzt das Ergebnis der konsequenten Lobbyarbeit, die die GDL über Jahre hinweg gemeinsam mit dem dbb geleistet hat.

tacheles: Bis Ende Februar hat es insgesamt 14 Verhandlungstage gegeben. Außenstehende hofften, dass GDL und DB in diesem Jahr einen streikfreien Abschluss erreichen und wurden nicht enttäuscht. Was war aus deiner Sicht die Ursache?

Reiß: Die DB hat die Verhandlungen diesmal von Beginn an so geführt, wie wir es aus früheren Runden erst nach Streiks erlebt haben – nämlich größtenteils lösungsorientiert. Dieses Vorgehen war zunächst ungewohnt für uns. Und vor dem Hintergrund unserer Erfahrung



Mario Reiß, Bundesvorsitzender der GDL

gen aus der Vergangenheit sind wir dem daher anfangs natürlich mit einer gewissen Skepsis begegnet.

Tatsächlich ist die DB jedoch bei diesem Stil geblieben. Dadurch konnten die Gespräche konstruktiv geführt werden und am Ende wurde ein Abschluss ohne Streiks möglich.

tacheles: Welche eurer Forderungen stehen neben der linearen Forderung besonders in eurem Fokus?

Reiß: Wir nehmen innerhalb unseres Forderungskatalogs keine inhaltliche Priorisierung vor. Alle Forderungen entstehen aus den konkreten Bedürfnissen unserer Mitglieder und haben für uns deshalb grundsätzlich den gleichen Stellenwert. Unterschiede gibt es lediglich im Wirkungsbereich. Manche Regelungen betreffen die gesamte Mitgliedschaft, andere richten sich an bestimmte Berufsgruppen oder kleinere Teilbereiche. Für uns ist das jedoch kein Kriterium, um Forderungen als wichtiger oder weniger wichtig einzuordnen. Entscheidend ist allein, dass wir die berechtigten Anliegen unserer Mitglieder tariflich abbilden. In dieser Runde war für uns ein sehr hoher Stellenwert bei allen Punkten. Das klingt unverständlich, rührt aber aus dem Bedürfnis, die Themen Rund ums TEG mit abzubilden.

tacheles: dbb Chef Volker Geyer hat kürzlich in einem Schreiben an den Bundeshauptvorstand des dbb darauf hingewiesen, dass die GDL-Verhandlungen mit der DB und die Verhandlungen des dbb mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Restexemplare

Broschüre TVöD und TVÜ-Bund/-VKA

Nachdem die Redaktion der Änderungstarifverträge zum TVöD und zum TVÜ-Bund/-VKA infolge der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen 2025 abgeschlossen war, hat der dbb, Geschäftsbereich Tarif, seine „TVöD-Broschüre“ neu aufgelegt. Mittlerweile ist der größte Teil der Auflage bestellt worden. Der dbb hat jedoch noch einige Restexemplare, die entweder direkt beim dbb verlag (www.dbbverlag.de) oder unter tarif@dbb.de bestellt werden können.

Die Broschüre enthält die Tarifverträge mit Bund und Kommunen auf dem Stand Dezember 2025 und kostet 6,54 Euro brutto. Der dbb leitet Bestellungen an den dbb verlag weiter. Von dort erfolgen dann der Versand und die Rechnungsstellung. Zum Bruttopreis kommen noch Versandkosten (ab 3,10 Euro) hinzu. ■



(TdL) sich in mancherlei Hinsicht unterscheiden würden, dass es aber eine Parallele dahingehend geben würde, dass beide Arbeitgeber wenig Wert darauf legen würden, den vorhandenen Personalkörper zu pflegen und attraktiv für fehlendes Fachpersonal zu werden. Wie siehst Du diesen Punkt?

Reiß: Mit unseren Forderungen haben wir ganz bewusst auch das Ziel verfolgt, die Eisenbahner-Berufe attraktiver zu machen. Die Gewinnung von Fachkräften im Eisenbahnsektor wird eine der zentralen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte sein.

Dabei muss klar sein: Auch ohne eine Vielzahl der so genannten Führungskräfte fahren die Züge im Zweifel trotzdem. Ohne Lokomotivführer, Fahrdienstleiter und Werkstattmitarbeiter steht zwangsläufig alles still. Deshalb war es für uns entscheidend, die Berufe der Beschäftigten im Kernbetrieb gezielt aufzuwerten. Das ist uns in dieser Tarifrunde auch gelungen. Gleichzeitig geht es nicht nur um die Gewinnung neuer Fachkräfte, sondern ebenso darum, die bereits beschäftigten und so dringend benötigten Kolleginnen und Kollegen dauerhaft im System Eisenbahn zu halten. Dafür müssen tarifliche Regelungen kontinuierlich weiterentwickelt werden – mit dem Ziel, sie immer wieder an die tatsächlichen Lebens- und Arbeitsrealitäten der Beschäftigten anzupassen und diese spürbar zu verbessern.

tacheles: Wie laufen Eure Verhandlungen mit den so genannten Wettbewerbsbahnen?

Reiß: Wir haben mit allen Unternehmen außerhalb des DB-Konzerns Tarifverhandlungen aufgenommen. Inzwischen sind die Gespräche je nach Unternehmen bereits bis in die dritte und damit finale Verhandlungsrunde fortgeschritten. Im nächsten Schritt werden wir unsere Tarifpartner über den Abschluss mit der DB informieren und weitere Termine für die Fortsetzung der Gespräche vereinbaren. Insgesamt sind wir zuversichtlich, auch mit den Wettbewerbsbahnen zeitnah zu guten Tarifabschlüssen zu kommen. ■



Unterzeichnung der Tarifeinigung mit der Bahn



Arbeitszeit in Werkstätten für behinderte Menschen – 38,5-Stunden-Woche nach TV-L

Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen fallen unter die arbeitszeitverkürzende Sonderregelung des TV-L. Für sie gilt im Tarifgebiet West – und damit auch in Berlin – eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 13. November 2025, Aktenzeichen 6 AZR 73/25).

Der Fall

Die Klägerin ist seit dem Jahr 2001 als Arbeitsgruppenleiterin im handwerklichen Erziehungsdienst in einer von der Beklagten betriebenen Werkstatt für behinderte Menschen in Berlin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag verweist dynamisch auf den BAT-O (Bundes-Angestelltentarifvertrag) in der jeweils geltenden Fassung. Nach Ablösung des BAT-O wendete die Beklagte den TV-L an und legte zuletzt eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39,4 Stunden zugrunde, entsprechend der für das Land Berlin geltenden Regelung. Die Klägerin verlangte demgegenüber die Feststellung einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden ab Mai 2022. Sie machte geltend, sie sei in einer Einrichtung für schwerbehinderte Menschen im Sinne des § 6 Absatz 1 Satz 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe dd TV-L tätig. Die Beklagte hielt dem entgegen, Werkstätten für behinderte

Menschen seien von dieser Tarifnorm nicht erfasst; zudem sei konkludent eine höhere Arbeitszeit vereinbart worden. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das Landesarbeitsgericht gab ihr statt.

Die Entscheidung

Das BAG entschied, dass sich die Arbeitszeit der Klägerin nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe dd TV-L richtet und 38,5 Stunden pro Woche beträgt. Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den BAT-O sei ergänzend so auszulegen, dass nach dessen Ablösung der TV-L Anwendung finde. Die Parteien hätten eine dynamische Anpassung an die tarifliche Entwicklung im öffentlichen Dienst der Länder gewollt. Dass sie im Verlauf des Arbeitsverhältnisses konkludent eine – statische – wöchentliche Arbeitszeit von 39,4 Stunden vereinbart hätten, ist unschädlich. Für Beschäftigte in Berlin seien nach Ziffer 1 Arbeitsvertrag in Verbindung mit § 38 Absatz 1 Buchstabe c TV-L die Regelungen des Tarifgebiets West maßgeblich. Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne von § 219 SGB IX seien als Einrichtungen für schwerbehinderte Menschen anzusehen. Der Klammerzusatz „Schulen, Heime“ in der Tarifnorm habe lediglich erläuternden Charakter und schließe andere Einrichtungen nicht aus. Auch Systematik und Zweck der Regelung sprächen für eine umfassende Einbeziehung dieser Einrichtungen. Eine Abänderung der tariflichen Arbeitszeit auf 39,4 Stunden liege nicht vor.

Das Fazit

Das Urteil stellt klar, dass Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen von der arbeitszeitlichen Privilegierung des § 6 TV-L profitieren. Der Begriff der Einrichtung für schwerbehinderte Menschen ist weit auszulegen und nicht auf Schulen oder Heime beschränkt. Zugleich stärkt die Entscheidung die Bedeutung dynamischer Bezugnahmeklauseln und schafft Rechtssicherheit für die Anwendung tariflicher Arbeitszeitregelungen. ■

Kontrollkraft am Flughafen – Kopftuchverbot ist Diskriminierung

Eine Bewerberin auf eine Stelle als Luftsicherheitsassistentin am Flughafen darf nicht abgelehnt werden, weil sie ein Kopftuch trägt. Bei entsprechender Ablehnung kann sie eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verlangen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Pressemitteilung zum Urteil vom 29. Januar 2026, Aktenzeichen 8 AZR 49/25).

Der Fall

Die Klägerin hatte sich bei der Beklagten auf eine Stelle als so genannte Luftsicherheitsassistentin (also in der Passagier- und Gepäckkontrolle) beworben. Sie

ist Muslima und trägt in der Öffentlichkeit ausnahmslos ein Kopftuch. Nachdem die Klägerin im Bewerbungsverfahren ein Lichtbild vorlegte, auf dem sie mit Kopftuch zu sehen war, wurde ihre Bewerbung abgelehnt.

Die Klägerin sah darin eine Diskriminierung wegen der Religion und verlangte vor Gericht eine Entschädigung nach § 15 Absatz 2 AGG. Das beklagte Unternehmen führt im Auftrag der Bundespolizei am Flughafen Hamburg die Passagier- und Gepäckkontrolle durch. Die im Unternehmen beschäftigten Luftsicherheitsassistentinnen und -assistenten sind daher von der Bundespolizei „beliehen“, das heißt, sie führen eine grundsätzlich hoheitliche Aufgabe aus. Im Unternehmen gilt eine Konzernbetriebsvereinbarung, die jede Art von Kopfbedeckung verbietet.

Die Beklagte argumentierte, als von der Bundespolizei Beliehene unterlägen die Luftsicherheitsassistentinnen und -assistenten einem staatlichen Neutralitätsgebot. Daher sei das Verbot, bei der Arbeit ein Kopftuch zu tragen, gerechtfertigt.

Die Entscheidung

Schon die Vorinstanzen hatten der Klägerin Recht gegeben und ihr eine Entschädigung in Höhe von 3.500 Euro (ein Bruttomonatsgehalt) zugesprochen. Die Beklagte blieb mit ihrer vor dem BAG eingelegten Revision erneut erfolglos. Laut BAG hat die Klägerin ausreichend Indizien vorgetragen, die eine Benachteiligung aufgrund der Religion vermuten lassen. Die Beklagte habe die Vermutung nicht widerlegt.

Das Nichttragen eines Kopftuchs sei keine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für die Tätigkeit als Luftsicherheitsassistentin im Sinne des § 8 Absatz 1 AGG. Dieser lautet: Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist (Anmerkung: In § 1 AGG wird unter anderem die Religion aufgeführt).

Auch das von der Beklagten vorgebrachte Argument, das Tragen von religiösen Symbolen könne die ohnehin häufig konfliktreiche Situation an den Kontrollstellen verschärfen, ließ das Gericht nicht gelten. Es seien keine objektiven Anhaltspunkte dafür ersichtlich, dass das Tragen eines

Kopftuchs tatsächlich vermehrt zu Konfliktsituationen komme.

Das Fazit

Das Urteil wägt nachvollziehbar zwischen der Religionsfreiheit der Einzelnen und dem Neutralitätsgebot bei der Ausübung hoheitlicher Aufgaben ab und überzeugt mit der Aussage, im Fall der Beleihung als Luftsicherheitsassistentin ein Kopftuchverbot nicht als gerechtfertigt zu erachten. ■

Rückzahlung von Fortbildungskosten – Unwirksamkeit von AGB

Eine Rückzahlungsklausel, die eine Rückzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ vorsieht, ist mehrdeutig und deswegen unwirksam, wenn es sich um von der Arbeitgeberin vorformulierte Vertragsbedingungen handelt (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 21. Oktober 2025, Aktenzeichen 9 AZR 266/24).

Der Fall

Die Klägerin betreibt eine Pflegeeinrichtung, in der die Beklagte vom 15. Oktober 2020 bis zum 15. September 2023 als Altenpflegerin beschäftigt war. Mit Datum vom 15. Oktober 2021 schlossen die Parteien einen von der Klägerin vorformulierten Fortbildungsvertrag.

Dieser sah vor, dass die Beklagte für den Zeitraum der Fortbildung (81 Tage) unter Fortzahlung der Bezüge (insgesamt 11.981,52 Euro) freigestellt wird und die Beklagte außerdem die Kosten der Fortbildung in Höhe von 3.550,40 Euro trägt. Eine Rückzahlungsklausel sah vor, dass die Beklagte sowohl die während der Freistellung erhaltenen Bezüge als auch die Kosten der Fortbildung zurückzahlen muss, „wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung mit Ablegung der Abschlussprüfung aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen von der Arbeitnehmerin oder der Arbeitgeberin beendet wird oder ein Aufhebungsvertrag infolge von verhaltensbedingten Pflichtverletzungen der Arbeitnehmerin geschlossen wird.“ Der Rückzahlungsbetrag verminderte sich um 1/24 für jeden vollen Beschäftigungsmonat nach der Fortbildung.

Nachdem das Arbeitsverhältnis wegen Eigenkündigung der Beklagten endete, verlangte die Klägerin von ihr die Rückzahlung anteiliger Kosten in Höhe von 9.347,00 Euro. Das BAG hatte nun darüber zu entscheiden, ob die Rückzahlungsklausel die Beklagte unangemessen benachteiligte und deswegen unwirksam sei.

Die Entscheidung

Nachdem bereits in den ersten beiden Instanzen zugunsten der beklagten Arbeitnehmerin entschieden und die Klausel für unwirksam erachtet wurde, schloss sich dem nun auch das BAG an. Zentral war dabei die Auslegung des Begriffs der „von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründe“.

Schon mit Urteil aus dem Jahr 2022 (Aktenzeichen 9 AZR 260/21) hat das BAG entschieden, dass eine Klausel Arbeitnehmende unangemessen benachteiligt, die vorsieht, dass Kündigungen der Arbeitnehmenden vor Ablauf der Bindungsfrist zur Rückzahlung auch dann verpflichten, wenn die Arbeitnehmenden unverschuldet dauerhaft die geschuldete Arbeitsleistung nicht erbringen können. Laut BAG muss eine Rückzahlungsklausel daher nach dem Grund der Kündigung differenzieren. Unklarheiten gehen zulasten des Verwenders – so ausdrücklich geregelt in § 305 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

In diesem Sinne entschied das BAG nun erneut und setzte damit seine Rechtsprechung fort: Die Formulierung „aus von der Arbeitnehmerin zu vertretenden Gründen“ sei unklar. Denkbar sei auch die Auslegung, dass Fälle erfasst seien, bei denen den kündigenden Arbeitnehmenden ein Festhalten am Arbeitsverhältnis nicht mehr zugemutet werden kann.

Diese Unklarheit in der Klausel gehe zulasten des Verwenders und mache die Klausel unwirksam. Aus diesem Grund muss die Beklagte im vorliegenden Fall die geforderten 9.347,00 Euro nicht zurückzahlen.

Das Fazit

Zum Thema der Rückzahlungsverpflichtungen sind in den vergangenen Jahren zahlreiche Entscheidungen ergangen. Das vorliegende Urteil reiht sich in die Rechtsprechung ein und differenziert sie weiter aus. Absolut zutreffend macht das Gericht nochmals deutlich: Wenn Arbeitgebende AGB-Klauseln unklar formulieren, geht das zu ihren Lasten. ■



Mit dem Tariftreuegesetz verbinden wir unsere Investitionen in die Zukunft mit guten Löhnen und guten Arbeitsbedingungen.



Der Bundestag hat das so genannte Tariftreuegesetz beschlossen. Öffentliche Aufträge des Bundes am Bau und bei Dienstleistungen soll es künftig ab einem

Dagmar Schmidt, Vizevorsitzende der SPD-Bundestagsfraktion, bei der Bundestagsdebatte zum Tariftreuegesetz am 26. Februar 2026

Auftragsvolumen von 50.000 Euro nur für Firmen geben, die Tarifverträge oder ähnlich gute Bedingungen für ihre Beschäftigten einhalten. Das gilt nicht für Aufträge der Bundeswehr. Im März muss das Gesetz noch durch den Bundesrat. Vor allem die SPD hatte sich für das Gesetz starkgemacht, damit mit Steuergeldern zukünftig kein Lohndumping mehr unterstützt werden kann. Insgesamt soll durch das Gesetz die Tarifbindung von Unternehmen gefördert werden. Doch müssen Unternehmen nicht unbedingt tarifgebunden sein, um an öffentliche Aufträge zu kommen. Sie müssen lediglich die Arbeitsbedingungen

einhalten, die das Bundesarbeitsministerium anhand von repräsentativen Tarifverträgen festgeschrieben hat. Wer keine tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewährt, kann aufgrund geringerer Personalkosten Angebote zu günstigeren Konditionen erstellen. Der dbb begrüßt deshalb grundsätzlich ein Tariftreuegesetz. Es kann für die Beteiligten keinen Vorteil mehr bedeuten, sich einer Tarifbindung zu entziehen. Er hat jedoch bereits im Gesetzgebungsverfahren vor allem die Grenze von 50.000 Euro bemängelt. Dadurch fällt ein erheblicher Teil öffentlicher Aufträge durchs Raster. ■

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!

