



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmende

5

Mai 2026
28. Jahrgang

Arbeitsvorgang

Die TdL klagt wieder!

Seite 3

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Arbeitsvorgang</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Hamburg-Zulage	
Kommunaler Nahverkehr Berlin	
Kommunaler Nahverkehr Bayern	
Bundesagentur für Arbeit	
<u>Hintergrund</u>	<u>8</u>
Kirchliches Arbeitsrecht	
<u>Thema</u>	<u>10</u>
Kommunalkongress Bündnis 90 / Die Grünen	
Deutscher Landkreistag: KI	
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>11</u>
Kandidatur trotz Kündigung	
<u>Ratgeber</u>	<u>12</u>
Musikhören am Arbeitsplatz	
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
6. Mai 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: Roma1880 (Pixabay), S.2: Andreas Pein, S.3: Roma1880 (pixabay), S.5: dbb, S.7: dbb, S.8: Frankeh (Pixabay), S.10: dbb, S.11: Coloures-pic (Fotolia), S.12: Firmbee (Pixabay), S.14: Fotomek (Fotolia), S.16: Tobias Golla (Pixabay)
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacyber@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23 - 715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23 - 714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Wer befürchtet hatte, dass es nach dem Abschluss von TV-L und TV-H langweilig werden könnte, den kann ich trösten. Es bleibt abwechslungsreich in unserem Tarifgeschäft. Ob dabei jedes neu aufploppende Thema sinnvoll und hilfreich ist, ist allerdings schon wieder eine ganz andere Frage. Zum Beispiel, wenn die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) nach dem Abschluss der Einkommensrunde eine Verbandsklage initiiert, bei der sie – wieder einmal – den Arbeitsvorgang zum Thema macht, ist das etwas, auf das wir im Sinne einer sozialpartnerschaftlichen Weiterentwicklung des Tarifrechts gerne hätten verzichten können. In der Praxis unnötig und ein-

fach nur destruktiv. Dass TdL-Chef Dressel dieses Vorgehen mit den Worten zu erklären versucht, „für unsere Beschäftigten Sicherheit und Rechtsklarheit erreichen“ zu wollen, hat bei den Betroffenen nur Wut und Ärger ausgelöst. Aber stellen müssen wir uns dem Thema. Da wir als Gewerkschaften gemeinsam „angeklagt“ sind, werden wir auch geschlossen, gemeinsam mit ver.di, gegen diese TdL-Klage vorgehen. Ein anderes Thema, das uns aktuell beschäftigt, ist der so genannte Krisenbonus der Bundesregierung. Die Bundesregierung gibt den Arbeitgebenden die Möglichkeit, bis zu 1.000 Euro steuerfrei an ihre Beschäftigten als Kompensation für die hohen Kosten zu zahlen, die vor allem im Zuge der rapiden Energievertenerung entstanden sind. Dabei redet die Politik zunächst einmal über das Geld Dritter. Für sich selbst hat sie festgestellt, den Bonus nicht an die eigenen Beschäftigten auszuzahlen. Stattdessen müssen wir befürchten, auch weil die Frist zur Auszahlung verlängert wurde, dass uns diese 1.000 Euro bei anstehenden Tarifverhandlungen (zum Beispiel TVÖD-Runde) als Einmalzahlung „angedreht“ werden, die tabellenwirksame Erhöhungen ersetzen sollen. Hier müssen wir gemeinsam auf der Hut sein.

Was bleibt, ist ein Vorschlag der Bundesregierung, der ein gutes Beispiel liefert, wie man mit geringem Aufwand Glaubwürdigkeit verspielen kann. Natürlich werden wir das Thema auf der politischen Tagesordnung halten und es den Urhebern dieses Vorschlags bei jeder sich bietenden Gelegenheit unter die Nase reiben. Was aber letztlich vor allem bleiben wird, ist, dass die Bevölkerung erneut einen realitätsfernen Vorschlag vorgelegt bekommen hat, der in keiner Weise hilft und nur ein Ärgernis darstellt.

Was die beiden vorgenannten inhaltlich sehr unterschiedlichen Themen vereint, ist, dass der Politik und auch den öffentlichen Arbeitgebern in zugegeben nicht einfachen Zeiten und den damit verbundenen schwierigen Rahmenbedingungen der Mut zu klarem Handeln zu fehlen scheint. Allerdings sind die aktuellen Herausforderungen denkbar ungeeignet, stets nur eine Politik des kleinsten gemeinsamen Nenners zu wagen.

Die Bürgerinnen und Bürger – und dazu gehören auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – erwarten mehr.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Die TdL klagt wieder!



Per Presse-Info hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) bekanntgegeben, dass sie eine „gerichtliche Klärung zu Eingruppierungsregelungen“ im TV-L anstrebt. Mit anderen Worten: Die TdL macht erneut den Arbeitsvorgang zum Thema. Das hat sie schon während der Einkommensrunde erfolglos versucht. Nun hat sie vor dem Arbeitsgericht Berlin Verbandsklage eingereicht. Nachdem die TdL schon während der Einkommensrunde wenig Interesse daran hatte, den TV-L zukunftsfest zu gestalten, legt sie jetzt noch einen drauf. Natürlich kann man sagen, die TdL nimmt nur ein ihr zustehendes Recht wahr. Deutlich wird jenseits davon aber auch, dass sie keinerlei Interesse an belastbaren Lösungen hat und sich lieber als scheinbar fürsorglicher Arbeitgeber inszeniert.

Was sagt der TdL-Chef zur Klage?

Andreas Dressel behauptet tatsächlich, die TdL wolle für ihre Beschäftigten „Sicherheit und Rechtsklarheit erreichen“. Das Gegenteil ist richtig. Die Nachricht von der Klage führt zu großer Verunsicherung in den Reihen dieser Beschäftigten, da es eigentlich eindeutige Urteile gibt. Die jedoch passen der TdL nicht.

Wo tauchen Probleme mit dem Arbeitsvorgang auf?

Während der Einkommensrunde wollte der dbb von der TdL wissen, wo genau sich Probleme beim Arbeitsvorgang zeigen. Die Antwort blieb die Ländervertretung schuldig. Dazu passt, dass bei der anschließenden TV-H-Einkommensrunde mit dem Land Hessen die dortigen Arbeitgeber überhaupt keinen Bedarf sahen, den Arbeitsvorgang zu thematisieren. Auch in der letzten TVöD-Runde mit Bund und Kommunen spielte das Thema keine Rolle. Das lässt den Verdacht aufkommen, dass es der TdL nicht darum geht, echte Probleme zu lösen. Vielmehr scheint sie einer ideologischen Agenda zu folgen.

Hat die TdL nicht Gegenangebote gemacht und Besitzstand zugesagt?

Nicht wirklich: Sie wollte von den Gewerkschaften eine konkrete Zusage beim Arbeitsvorgang haben und hat dafür



ein paar unverbindliche Wechsel in die Zukunft in Aussicht gestellt. Den vorhandenen Beschäftigten Besitzstand anzubieten, hätte im Umkehrschluss bedeutet, dass in vielen Bereichen zukünftig die Gefahr bestünde, neu eingestellte Beschäftigte deutlich schlechter einzugruppieren. Welchen Sinn das angesichts der vielen tausend unbesetzten Stellen und mit Blick auf die Alterspyramide hat, kann – oder will – die TdL nicht erklären. Wenn die TdL erklärt, sie hätte eine substanzielle Weiterentwicklung der Entgeltordnung, die Einführung der stufengleichen Höhergruppierung sowie die Paralleltabelle für Lehrkräfte angeboten, wird deutlich, dass diese Themen, die in anderen Tarifverträgen teilweise längst geregelt sind, nur Hebel sind, um die Gewerkschaften unter Druck zu setzen.

Die TdL beruft sich auf „ursprünglichen Willen“ der Tarifvertragsparteien

Ein Dokument, das diesen „ursprünglichen Willen“ im Sinne der TdL belegt, hat sie bisher nicht vorgelegt. Die aktuelle Rechtsprechung, die der TdL einfach nicht passt, basiert nicht auf einem vermeintlichen ursprünglichen Willen, sondern schlicht auf dem vorliegenden Rechtstext. Dass sich die Interpretation ändert, weil sich die Arbeitsrealität verändert, sollte auch der TdL nicht fremd sein. Teilweise ist es einfach so, dass sich durch Veränderungen des Arbeitsablaufs, zum Beispiel durch Digitalisierung oder Personalkürzungen, Tätigkeiten und damit Arbeitsvorgänge geändert haben. Hierdurch haben die Länder schon durch weniger Personalkosten in den jeweiligen Bereichen gespart. ■

Definition

Der Arbeitsvorgang

Einerseits lässt sich der Arbeitsvorgang auf der Sachebene kurz und bündig definieren: 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 Fall ist das Gesamtergebnis entscheidend, nicht die einzelnen. Für die Eingruppierung gilt: Ein Arbeitsvorgang bestimmt die Entgeltgruppe, wenn er mindestens 50 % der Arbeitszeit ausmacht. Wichtig ist: Wenn ein Arbeitsvorgang anspruchsvolle Anforderungen enthält, dann zählt das für den gesamten Arbeitsvorgang – nicht nur für den kleinen Zeitanteil der schwierigen Tätigkeit.

Andererseits soll eben dieser Arbeitsvorgang der Hebel für die TdL sein, umfangreiche Herabgruppierungen durchzusetzen. Vor Gericht hat die TdL mit ihrem „Kahlschlag-Ansatz“ Schiffbruch erlitten. Aus diesem Grund sollten schon während der Einkommensrunde zum TV-L die Gewerkschaften einer Änderung der Protokollerklärung zu § 12 TV-L zustimmen und damit 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 und der TV-L wäre im Wettbewerb um zukünftige Fachkräfte, zum Beispiel im Vergleich zum TVöD, massiv ins Hintertreffen geraten. ■

Hamburg-Zulage

Tarifvertrag endgültig ausgehandelt

Der Tarifvertrag über eine Zulage für bürgernahe Dienste der Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg ist endgültig ausgehandelt. Am 7. April 2026 fand die entscheidende Verhandlungsrunde statt, bei dem der dbb mit der Arbeitgebenseite eine grundsätzliche Einigung auf einen Tarifvertragstext erzielen konnte. Der Tarifvertrag trägt nun den Titel „Tarifvertrag über eine Zulage für bestimmte bürgernahe Beschäftigtengruppen in der Freien und Hansestadt Hamburg (Hamburg-Zulage)“. Es wurde eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2028 vereinbart.

Komplizierte Verhandlungen

dbb Verhandlungsführer, Michael Adomat, erklärte: „Die Einigung ist das Ergebnis komplizierter Verhandlungen. Bereits am 29. Oktober 2025 hatten wir eine Einigung erzielt. Dann hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder ihre notwendige Zustimmung verweigert. Erst im Rahmen der Tarifeinigung für die Landesbeschäftigten zum TV-L am 14. Februar 2026 in Potsdam haben wir erreicht, dass die

Eckpunkte umgesetzt werden können.“ Thomas Treff, Landesbundvorsitzender des dbb hamburg, ergänzte: „Die Hamburgische Bürgerschaft hat inzwischen beschlossen, dass auch die Beamtinnen und Beamten von den Ergebnissen dieser Tarifeinigung profitieren. Das ist auch maßgeblich auf die Arbeit des dbb hamburg zurückzuführen.“

Zulage für bürgernahe Dienste

Kolleginnen und Kollegen, die überwiegend bürgernahe Dienste ausführen, erhalten in Vollzeit (in Teilzeit anteilig) folgende monatliche Zulage:

- 100 Euro ab dem 1. Februar 2026
- 115 Euro ab dem 1. Mai 2027

Waffenträgerzulage

Arbeitnehmende im Polizeidienst mit der Befugnis zum Führen einer Waffe, die Anspruch auf die Zulage für bürgernahe Dienste haben, erhalten in Vollzeit (in Teilzeit anteilig) zusätzlich die folgende monatliche Zulage:

- 30 Euro ab dem 1. Februar 2026
- 40 Euro ab dem 1. Mai 2027

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Kolleginnen und Kollegen im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten eine monatliche Zulage von 50 Euro ab dem 1. Februar 2026, die am 1. Mai 2027 auf 75 Euro steigt.

Evaluierung und Gespräche für Strafvollzug und Polizei

Es wird eine paritätisch besetzte Evaluierungskommission eingerichtet, die die Umsetzung des Tarifvertrags überwacht und gegebenenfalls Nachbesserungen vornimmt. Außerdem sollen zeitnah Gespräche über eine Absicherung bei Berufsunfähigkeit im Strafvollzug und bei der Polizei geführt werden.

Mobilitätszuschuss

Der ursprünglich in der Tarifeinigung enthaltene Mobilitätszuschuss für alle Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg in Höhe von 15,75 Euro monatlich wird ab dem 1. April 2026 übertariflich gezahlt. ■

Reform der gesetzlichen Krankenversicherung

„Pflege braucht Qualität und Qualität braucht Fachkräfte!“



„Das Personal ist der Schlüssel für ein zukunftsfestes Gesundheitssystem und nicht bloß Kostenfaktor“, erklärt der dbb-Vize und Fachvortrag Tarifpolitik, Andreas Hemsing, mit Blick auf die aktuellen Vorschläge zur Reform der gesetzlichen Kranken-

versicherung (GKV). Er ergänzt: „Wenn Einigkeit darüber besteht, dass unser Sozialstaat bei der Qualität der Pflege nicht schlechter und unsolidarischer werden will, dann muss klar sein: Am Fachpersonal lässt sich nicht sparen! Pflege braucht Qualität und Qualität braucht Fachkräfte. Und da schon heute Fachpersonal fehlt, sind alle Maßnahmen zu vermeiden, die diese Unterausstattung auch noch großräumig forcieren. Positiv ist, dass auch auf Druck des dbb einige Vorhaben der Bundesregierung, die zu Lasten der Patientinnen und Patienten gegangen wären, entschärft werden konnten.“

Teilerfolg

Bei der Abkehr von der vollständigen Refinanzierung der Tarifsteigerungen im Kran-

kenhaus konnte zumindest ein Teilerfolg erzielt werden. Das Sparpaket sieht eine hälftige Refinanzierung der die Grundlohnrate übersteigenden Tarifabschlüsse vor. Die Abkehr von der vollständigen Refinanzierung stelle laut Hemsing jedoch weiterhin einen Eingriff in die Tarifautonomie dar.

Wohl der Menschen im Blick haben

Der dbb hat klargestellt, dass insbesondere eine stärkere Belastung der Versicherten nicht hinnehmbar ist. Hemsing: „Wer die Bürgerinnen und Bürger als Patientinnen und Patienten und nicht nur als Einzahlende im Blick hat, muss die Frage beantworten, wie wir auch in Zukunft die Qualität in der Pflege sicherstellen. Für uns als dbb ist klar: Das gelingt nur mit ausreichend und gut ausgebildetem Personal. Die Fachkräfte, die unser Gesundheitssystem am Laufen halten und die zu pflegenden Menschen tagtäglich betreuen, dürfen nicht als bloßer Kostenfaktor gesehen werden.“ ■

Kommunaler Nahverkehr Berlin

Einigung für BVG und BT am Tariftisch

Für den TV-N Berlin gibt es für die Mitglieder der gkl berlin und der NahVG bei der BVG und BT GmbH eine Einigung mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Berlin. Die dbb-Verhandlungskommission hat dem letzten Arbeitgeberangebot zugestimmt.

Mehr Flexibilität

Die Mischung aus Entlastung durch bis zu drei zusätzliche Urlaubstage oder einer Entgelterhöhung von 0,45 Prozent pro nicht genommenem Urlaubstag deckt sich mit den Zielen des dbb nach mehr Flexibilität auf Arbeitnehmenseite. Weitere Verbesserungen runden das Paket ab.

Große Themen ab 2027

Dieser Kompromiss stellt die Weichen für die nächsten Jahre. Die Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen werden weiter verbessert. Die großen Themen Arbeitszeit, Zuschläge und Entgelt werden ab Anfang des Jahres 2027 verhandelt.

Details der Einigung

Bei dem Wahlrecht Urlaub oder Geld sind die dbb-Forderungen erfüllt.

- 2027: plus ein Urlaubstag oder plus 0,45 Prozent Entgelt
 - 2028: plus zwei Urlaubstage oder plus 0,9 Prozent Entgelt
 - 2029: plus drei Urlaubstage oder plus 1,35 Prozent Entgelt
 - Berechnungsbasis: Fünf-Tage-Woche
- Das Wahlrecht muss immer bis zum 30. Juni für das Folgejahr ausgeübt werden. Eine Teilung ist möglich. Es bleibt den Beschäftigten überlassen, ob sie sich für keinen, einen, zwei (ab 2028) oder drei Tage (ab 2029) Urlaub entscheiden oder doch lieber die Entgelterhöhung von bis zu 1,35 Prozent wählen.

Wendezeiten

Die Regelungen zu den Wendezeiten werden ab dem Jahr 2027 verbessert und der Sechs-Minuten-Zeitraum auf „ganztäglich“ ausgeweitet. Die Arbeitgebenseite



Nahverkehr

hat fest zugesagt, das Thema Wendezeiten im Sinne der Beschäftigten gemeinsam mit den Gewerkschaften anzugehen. Es sollen passgenaue Lösungen für die einzelnen Verkehrsbereiche erarbeitet werden.

Weitere Teile des Kompromisses

Die Einmalzahlung in diesem Jahr in Höhe von 150 Euro, die Erhöhung des Urlaubsgeldes auf 600 Euro ab 2027, echte 11 Stunden Ruhezeit und die Einführung eines weiteren Tags Nachturlaub ab 550 Stunden ab 2028 sind Teil des Kompromisses. Laufzeit des Tarifvertrags ist bis Ende 2029. ■

Austausch

Verlässliche Rahmenbedingungen an Flughäfen

Zu einem Austausch über gemeinsame Schnittmengen und Interessen sowie verlässliche Rahmenbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen an den deutschen Verkehrsflughäfen trafen ich am 1. April 2026 Vertreter des dbb und seiner Fachge-

werkschaft komba mit Vertretenden der Arbeitsgemeinschaft Deutscher Verkehrsflughäfen (ADV). Beide Seiten waren sich einig, dass zentrale Herausforderungen nur im gemeinsamen Dialog und mit Blick auf langfristige Stabilität, Qualität und Wettbewerbsfähigkeit lösbar sind.



Flughäfen

Austausch vertiefen

„Der Dialog zeigt, wie viel Potential in gemeinsamen Themen steckt – dies wollen wir künftig noch stärker nutzen“, so Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik. dbb und ADV wollen den Kontakt fortsetzen und den Austausch zu Themen mit Schnittmengen weiter vertiefen. Ziel ist es, das gegenseitige Verständnis zu stärken und pragmatische Ansatzpunkte für die weitere Zusammenarbeit zu identifizieren. ■



v.l.n.r.: Frank Meyers (komba), Ralph Beisel (ADV), Andreas Hemsing (dbb), Eckhard Schwill (komba)

Kommunaler Nahverkehr Bayern

Rückwirkende Entgelterhöhung

Nach Monaten des intensiven Verhandels, nach zahlreichen Streikaktionen und dem unermüdlichen Einsatz der Verhandlungskommission, konnten dbb, verhandelnd für die NahVG, und Arbeitgebende (Kommunaler Arbeitgeberverband Bayern) sich am späten Abend des 15. April 2026 endlich auf einen tragfähigen Kompromiss verständigen.

Kernpunkte des Ergebnisses

- Entgelterhöhung zum 1. Januar 2026 um 4,1 Prozent, mindestens jedoch 120 Euro monatlich, 1,0 Prozent ab dem 1. Sep-



- tember 2026 und weitere 1,9 Prozent ab dem 1. Januar 2027
- die Arbeitszeit reduziert sich ab dem 1. Januar 2029 auf 37,5 Stunden
- Erweiterung des Nachtarbeitszeitraums auf 21 Uhr bis 6 Uhr
- Erhöhung des Sonntagszuschlags auf 30 Prozent ab dem 1. Dezember 2029
- Zuschlagsberechnungen erfolgen ab dem 1. Dezember 2029 aus der individuellen Entgeltgruppe und Stufe, jedoch mindestens der Stufe 2
- neue Zulagenbemessung bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit
- die Mindestruhezeit beträgt ab dem 1. Januar 2029 10,5 Stunden
- Erhöhung des Freistellungsanspruchs für Gewerkschaftsarbeit auf acht Tage
- Aufhebung der Stufenhemmung für Beschäftigte der EG 8 und 9
- Verhandlungszusage über Eingruppierungsmerkmale in der Entgeltordnung im Jahr 2029
- Möglichkeit einer beiderseitig freiwilligen Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden mit

Erhöhungszuschlägen ab dem 1. Januar 2029

- die Ausbildungsentgelte werden zum 1. Januar 2026 um 75 Euro und um weitere 75 Euro zum 1. Januar 2027 erhöht; im Anschluss erfolgt eine Dynamisierung auf Grundlage des TVÄöD
- Laufzeit bis 31. Dezember 2029, die Entgelte sind zum 31. Dezember 2027 kündbar

Bewertung

Es waren schwere und zähe Verhandlungen, die bereits im letzten Jahr begonnen haben. Der dbb hat für spürbare Verbesserungen im Bereich des Entgelts und des Manteltarifvertrags gekämpft und dabei auch eine Kompensation für das Jahr 2025 mitverhandeln können. Viele Forderungen, wie zum Beispiel die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, die Erhöhung des Sonntagszuschlags und dessen Berechnung sowie die Erweiterung des Nachtarbeitszeitraums finden sich in dieser Einigung wieder.

Insgesamt zeigte sich die Verhandlungskommission mit dem Ergebnis zufrieden und nahm das letzte Angebot der Arbeitgebenden einstimmig an. ■

Noch Restplätze frei

Symposium des dbb in Köln

„Zukunftsfähige Kommunen – Tarifpolitik und Finanzen“ – zu diesem Thema veranstaltet der dbb am 21. Mai 2026 in Köln sein Symposium. Restplätze sind noch frei.

73 Prozent der Deutschen halten den Staat für überfordert – so die forsa-Umfrage 2025 im Auftrag des dbb. Im Alltag zeigt sich dies besonders in den Kommunen. Dort müssen die Menschen häufig lange Wege, Wartezeiten oder eingeschränkte Angebote in Kauf nehmen. Gründe dafür sind vor allem die mangelnde Digitalisierung, fehlendes Personal sowie unzureichende finanzielle Mittel. Dabei entscheidet eine leistungsstarke kommunale Verwaltung über Lebensqualität, gesellschaftlichen Zusammenhalt und wirtschaftliche Attraktivität. Gestaltende Tarifpolitik ist daher zentral für funktionierende und zukunftsfähige Kommunen.

Genau über diese Herausforderungen wollen wir diskutieren:

- mit der Wissenschaft und Wirtschaft
- mit der Politik
- mit unseren Sozialpartnern
- 21. Mai 2026, von 10:30 Uhr bis 16:00 Uhr, Dorint Hotel am Heumarkt, Pipinstraße 1, 50667 Köln

Anmeldungen unter:

www.dbb.de/symposium-zukunftsfahige-kommunen-tarifpolitik-und-finanzen.html ■



SYMPOSIUM

PROGRAMM

- 10:30 Uhr **Einlass und Informationsbörse**
Foyer vor dem Tagungsraum
- 11:00 Uhr **Begrüßung und thematische Einführung**
„Zukunftsfähige Kommunen brauchen Investitionen“
Andreas Hensing, dbb
- 11:30 Uhr **Vortrag**
„Finanzwissenschaftliche und arbeitsmarktökonomische Herausforderungen in den deutschen Kommunen“
Dr. Eric Schuß, Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut an der Universität zu Köln (FiFo Köln)
Möglichkeit für Rückfragen
- 12:15 Uhr **Mittagspause**
- 13:30 Uhr **Vortrag**
„Erwartungen der Wirtschaft an die Kommunen“
Vera Bökenbrink, Stahlwille Wuppertal, Unternehmerin
Möglichkeit für Rückfragen
- 14:15 Uhr **Impuls**
„Wer Zukunft will, muss Kommunen stärken“
Moritz Pelzer, Bürgermeister in Langerwehe
- 14:30 Uhr **Diskussion**
„Fachkräfte, Infrastruktur und Finanzen – Wie bringen Kommunen die Herausforderungen übereinander?“
Andreas Hensing, dbb
Niklas Benrath, VKA
Moritz Pelzer, Bürgermeister der Gemeinde Langerwehe
Vera Bökenbrink, Unternehmerin
Dr. Eric Schuß, FiFo Köln
Moderation Juliane Hielscher
- 15:30 Uhr **Schlusswort**
Andreas Hensing
- 15:45 Uhr **Ende der Veranstaltung**

Tarifverhandlungen und Planung von Zukunftsprojekten



In den Tarifverhandlungen zwischen dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaften vbba und GdS, und der Bundesagentur für Arbeit (BA) am 29. April 2026 ging es um die weiteren Planungen der Zukunftsprojekte sowie verschiedene vom dbb eingebrachte Themen. An manchen Stellen läuft es im TV-BA nicht rund und es sind Nachbesserungen erforderlich. Die Arbeitgeberseite sieht das jedoch leider anders.

Details

Die BA wird sich organisatorisch massiv verändern. Dazu gehören unter anderem die Bereiche Interner Service, Controlling-

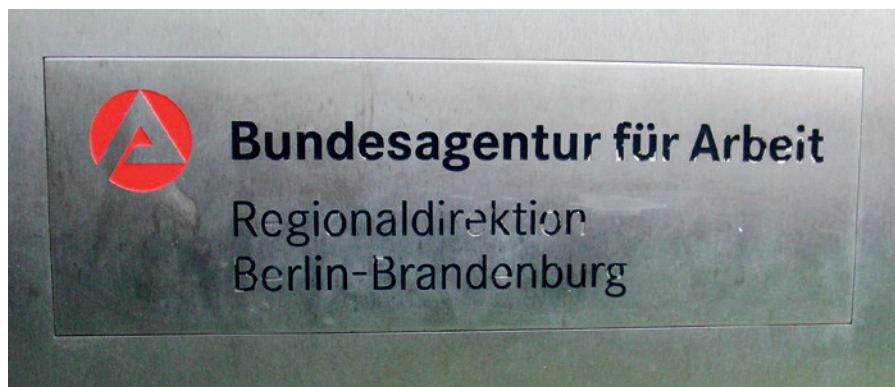
Finanzen und Operativer Service. Hier sind die Kommissionsmitglieder aus GdS und vbba gut aufgestellt und vernetzt, um die Änderungen im Interesse der Mitglieder mitzugestalten.

Der dbb hat mehrere Themen gegenüber der BA adressiert. Dies umfasst Bewerbungsunwuchten im IT-Systemhaus und im Sekretariat der Geschäftsführungen, Verbesserungen bei der Bewertung von Reisezeit als Arbeitszeit sowie die Einführung einer weiteren Projektzulage in den Fällen, in denen bei einer Abordnung keine Ortsveränderung stattfindet. Bei diesen Punkten stieß die Verhandlungskommission jedoch auf Ablehnung und scheiterte am Widerstand der BA.

Zweiter Schritt aus Einkommensrunde

Die gute Nachricht ist: Es gibt mehr Geld. Der zweite Schritt aus der Einkommensrunde 2025 startet im Mai 2026. Die Tabellenentgelte und die Funktionsstufen erhöhen sich ab 1. Mai 2026 um 2,8 Prozent. Zeitgleich steigen die Ausbildungsvergütungen um 75 Euro. Die Vergütung der Studierenden steigt um 30 Euro.

Teil der Einigung aus dem Jahr 2025 ist auch das Wahlmodell „Zeit statt Geld“. Von Teilen der Jahressonderzahlung 2026 sind also erstmals bis zu drei weitere freie Tage im Jahr 2027 möglich. Bis zu drei Tauschtage im Folgejahr können jedes Jahr mit Stichtag 1. September gegen Teile der Jahressonderzahlung getauscht werden. Hier laufen im Hintergrund die Arbeiten, damit die Umsetzung all unseren Mitgliedern pünktlich und rechtssicher zugutekommt. Zu den Einzelheiten wird die BA noch informieren. ■



dbb akademie

Seminar für Betriebsrats-Assistenzen

Die dbb akademie wird vom 13. bis 14. Oktober 2026 ein Online-Seminar für Betriebsrats-Assistenzen, also das Büropersonal im Back-Office des Gremiums, durchführen.

Nutzen und Ziele

Sie halten der/dem Vorsitzenden den Rücken frei und organisieren und managen die Arbeit des Betriebsrates aus dem Back-Office heraus – ohne normalerweise Mitglied des entscheidenden Betriebsratsgremiums zu sein. Die Assistenzen der Betriebsräte müssen Grundkenntnisse mindestens in den Organisati-

onsvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes haben. Damit das Gremium reibungslos arbeiten kann, sind sie erste Anlaufstelle und oft viel mehr als „Büropersonal“ im Sinne des § 40 Abs.2 BetrVG. Die dbb akademie vermittelt die grundlegenden Kenntnisse, auch aus Nebengebieten und behandelt Ihre Fragen.

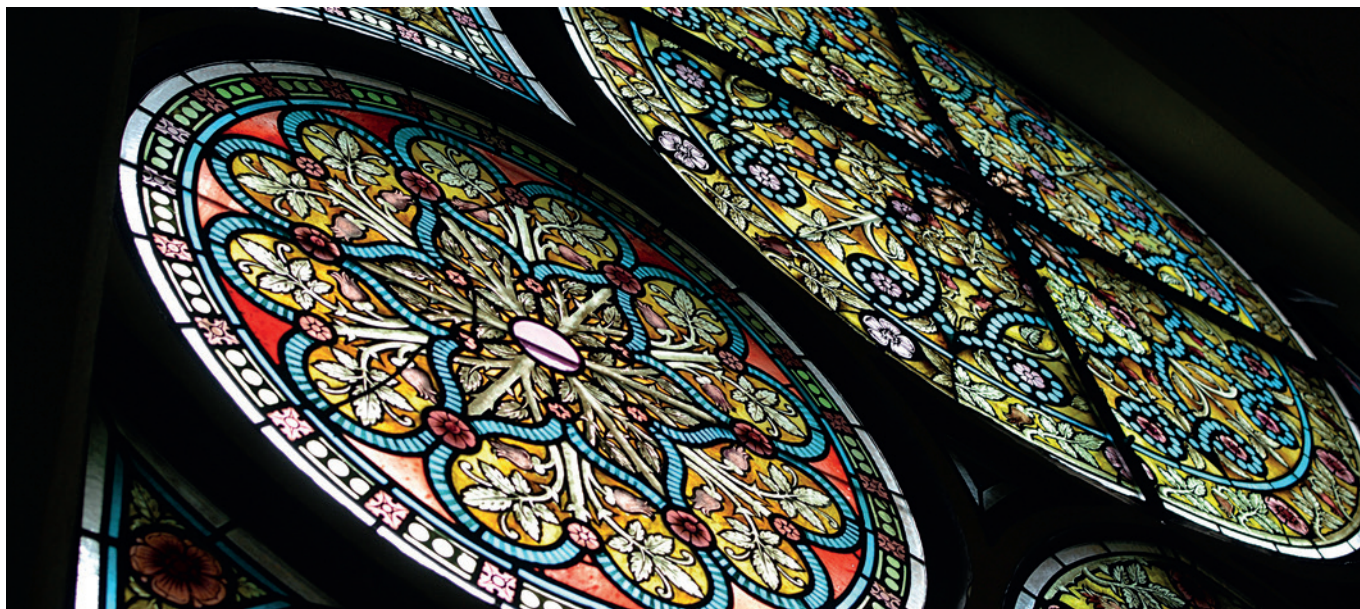
Inhalt

- Organisationsrecht
- Geschäftsführungsvorschriften
- Protokollierung (notwendige Inhalte, digital oder in Papierform, Besonderheiten bei Telefon- und Videokonferenzen)

- Ladungen (auch der SBV und der JAV)
- Was kann auf die Assistenzen delegiert werden?
- Formalien
- Soft Skills
- Datenschutz im Betriebsratsbüro (Aufbewahrungsfristen, Zugriffsberechtigungen und so weiter).
- Einzelfragen und „best practices“

Weitere Hinweise und die Anmeldemöglichkeit finden Sie unter www.dbbakademie.de/online-seminare/seminar/seminar-fuer-betriebsrats-assistenzen-66233/ ■





Kirchliches Arbeitsrecht

Tut euren Dienst mit gutem Willen*

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) stellt deutsches kirchliches Arbeitsrecht auf den Prüfstand. Warum die Kirchen bei Kündigung wegen Kirchenaustritts mit zweierlei Maß messen.

Die Kirche gilt seit Jahrhunderten als wichtige Arbeitgeberin. Zunächst drehte sich die Beschäftigung um den kirchlichen Dienst, etwa in Klöstern, im Bereich Bildung oder in der Armenpflege. Mit der Zeit wurden kirchliche Tätigkeitsfelder in der Sozialarbeit, Krankenpflege et cetera ausgebaut. Trotz der zunehmenden Säkularisierung der Gesellschaft bleiben die Kirchen nach dem öffentlichen Dienst eine der größten Arbeitgeberinnen Deutschlands. Sie beschäftigen Arbeitnehmende aus sozialen Berufen, der Verwaltung, IT und vielem mehr. An die 1,8 Millionen Arbeitnehmende sind bei den Kirchen beschäftigt. Für sie gelten das kirchliche Arbeitsrecht, der so genannte Dritte Weg, Teile des staatlichen Arbeitsrechts und Rechtsvorschriften der Kirche selbst.

Grundgesetzlich geschützt

Aus rechtlicher Sicht sind die in Artikel 4 Grundgesetz verankerte Religionsfreiheit und Artikel 140 Grundgesetz mit dem Verweis auf die Bestimmungen der Weimarer Reichsverfassung entscheidend. Es herrscht damit nicht nur Religionsfreiheit, sondern auch die Freiheit, sich zu keiner Religion zu bekennen, aus einer Religionsgemeinschaft auszutreten oder in eine

andere überzuwechseln. Die Religionsgemeinschaften sind frei, sich ihrem Selbstverständnis und ihrer Tradition nach zu organisieren. Ihnen steht das verfassungsrechtlich garantierte Selbstbestimmungsrecht zu.

Damit sind die grundsätzlichen Zuständigkeiten zwischen Staat und Kirche klar abgesteckt. In der Praxis treten die Kirchen – insbesondere mit ihren Wohlfahrtsverbänden Caritas und Diakonie – als bedeutende Großarbeitgebende auf. Für das kirchliche Arbeitsrecht hat der Staat ihnen dabei umfangreiche Sonderregelungen eingeräumt. Dazu zählen unter anderem das Verbot von Arbeitskämpfen, der Ausschluss betrieblicher Mitbestimmung sowie Einschränkungen der gewerkschaftlichen Betätigung.

Diese Sonderstellung wirkt sich unmittelbar auf die Beschäftigten aus. Kirchliche Arbeitgebende knüpfen Arbeitsverhältnisse regelmäßig auch an Anforderungen an die private Lebensführung oder an die Religionszugehörigkeit und greifen damit tief in die persönliche Sphäre der Beschäftigten ein. Zur Rechtfertigung dieser Eingriffe berufen sich die Kirchen auf ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht.

Ärger im Paradies

Doch auch wenn auf den ersten Blick alles klar und umfassend geregelt scheint, brodeln unter der Oberfläche seit Jahrzehnten ein elementarer Streit. Bundesarbeitsgericht (BAG) und Bundesverfassungsgericht

(BVerfG) haben immer wieder die Frage zu prüfen, ob und wie staatliche Gerichte so genannte Loyalitätspflichten überprüfen dürfen, die kirchliche Arbeitgebende einseitig festlegen. In diesem Dauerkonflikt geht es um die Balance zwischen dem verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und dem staatlichen Schutz individueller Grundrechte. Daneben spielt auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine bedeutende Rolle und wirbelt das deutsche kirchliche Arbeitsrecht kräftig auf.

Die nächste Eskalationsstufe erreichte die jüngste Entscheidung des EuGH (Urteil vom 17. März 2026, Aktenzeichen C-258/24).

Kündigung bei Kirchenaustritt

Eine Mitarbeiterin der Schwangerschaftsberatung der Caritas hatte geklagt, nachdem sie nach über sechs Jahren Beschäftigung aus der katholischen Kirche ausgetreten war und ihr daraufhin gekündigt wurde. Die Caritasstelle als Teil der deutschen katholischen Kirche berät schwangere Frauen gemäß den kirchlichen Richtlinien, deren Einhaltung arbeitsrechtlich verpflichtend ist. Diese Richtlinien zielen auf den Schutz des ungeborenen Lebens und ermutigen zur Fortsetzung der Schwangerschaft. Grund für den Austritt war das besondere Kirchgeld in glaubensverschiedenen Ehen, das in einigen Bundesländern erhoben wird. Auch die Diözese Limburg erhebt das Kirchgeld, wenn

ein Ehegatte einer steuererhebenden Kirche angehört und der andere entweder gar keiner Kirche oder einer öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaft angehört, die zwar steuerberechtigt ist, aber in dem betreffenden Bundesland keine Kirchensteuer erhebt. Der Ehemann der Mitarbeiterin war mit der Begründung der Skandale um den früheren Bischof von Limburg und der Haltung der Kirche zu ihren eigenen Vergehen ausgetreten. Der Zusatzbeitrag stellte für die Mitarbeiterin eine zu hohe finanzielle Belastung dar, sodass sie aus der Kirche ausgetreten ist. Die Frau betonte aber, dass sie weiterhin an ihren christlichen Werten und dem Glauben festhalten wird. Trotzdem erfolgte die Kündigung, nachdem die Caritas erfolglos einen Wiedereintritt gefordert hatte. Laut dem kanonischen Recht ist der Austritt aus der Kirche ein schwerwiegender Verstoß gegen die Loyalitätspflichten. Zum Zeitpunkt der Kündigung waren in der Beratungsstelle sowohl katholische als auch nicht-katholische Mitarbeiterinnen beschäftigt. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht gaben der Kündigungsschutzklage statt. Das BAG legte den Fall mit Grundfragen des kirchlichen Arbeitsrechts dem EuGH vor.

Wesentlich, rechtmäßig und gerechtfertigt

Der EuGH hatte dazu eine klare Meinung. Die Caritas durfte der Mitarbeiterin nicht allein wegen des Austritts aus der Kirche kündigen. Entscheidend sei vielmehr, ob es Aufgabe der Gerichte ist, zu beurteilen, ob die (weitere) Kirchenzugehörigkeit angesichts der Art der ausgeübten Tätigkeit oder der konkreten Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Grundsätzlich haben nationale Gerichte das Ethos der Kirchen zu wahren, das sich auf den Schutz des eigenen religiösen Selbstverständnisses richtet. Eine Benachteiligung wegen Religion ist aber nicht zulässig. Es muss vielmehr ein angemessener Ausgleich zwischen den kirchlichen Interessen als Arbeitgebende und den Interessen der Beschäftigten auf diskriminierungsfreie Anstellung gewahrt werden.

Im vorliegenden Fall sei die Kirchenmitgliedschaft als solche nicht für die Beschäftigung wesentlich. Insbesondere beschäftigt die Caritas für diese Tätigkeit auch nicht-katholische Beschäftigte. Das lässt den Schluss zu, dass es auf die Kirchenzugehörigkeit nicht ankomme. Es genüge,

dass die Mitarbeitenden die katholischen Richtlinien beachten. Der Austritt fußt auf finanziellen Gründen und nicht, weil die Frau die Werte der Kirche nicht mehr mitträgt. Die Sache liegt nun wieder beim BAG, das die Frage der Wesentlichkeit zu klären hat.

Die Krux um die Loyalitätspflicht

Spannend ist nun, wie das BAG entscheiden wird. In der Vergangenheit wurde zwischen BAG und BVerfG in ähnlichen Fällen heftig gestritten. Bekanntester Fall ist der „Rechtsstreit Egenberger“, bei dem die konfessionslose Sozialpädagogin Vera Egenberger sich auf eine Stelle bei der Diakonie beworben und abgelehnt wurde. Die Diakonie setzte eine Loyalitätspflicht gegenüber der Kirche voraus.

Bei dem Verfahren stellte sich die grundlegende Frage, ob Kirchen die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Konfession als Einstellungsvoraussetzung verlangen dürfen. Auf Vorlage des BAG konkretisierte der EuGH die unionsrechtlichen Maßstäbe: Eine Ungleichbehandlung wegen der Religion darf nicht allein der kirchlichen Selbstdefinition überlassen bleiben. Vielmehr sind staatliche Gerichte verpflichtet zu prüfen, ob die verlangte Religionszugehörigkeit im konkreten Fall eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung im Hinblick auf das kirchliche Ethos darstellt. Andernfalls liefe der Diskriminierungsschutz ins Leere. Das BAG setzte diese Vorgaben um und sprach Vera Egenberger eine Entschädigung zu.

Auf die Verfassungsbeschwerde der Kirche hin verneinte das BVerfG einen Verstoß gegen die deutsche Verfassungsidentität und betonte, dass das Unionsrecht Auslegungsspielräume lasse, die eine stärkere Berücksichtigung kirchlicher Selbstbestimmung ermöglichen. Zugleich hielt das Gericht im Kern an seiner bisherigen Linie fest. Die Entscheidung darüber, ob eine Kirchenzugehörigkeit erforderlich ist, liegt primär bei den Kirchen selbst. Die gerichtliche Kontrolle bleibt damit zwar eröffnet, wird jedoch durch die kirchliche Bewertung maßgeblich definiert.

Das BVerfG erkennt also den Kirchen das Recht zu, ihre Angelegenheiten eigenständig zu regeln, auch bei wirtschaftlichen Tätigkeiten. Diakonische und karitative Arbeit gelten als Teil der Religionsausübung und sind durch Artikel 4 Grundgesetz geschützt. Auf dieser Grundlage wurden besondere Loyalitätspflichten eingeführt. 1985 entschied das BVerfG, dass Kirchen diese Pflichten autonom festle-

gen dürfen und Verstöße arbeitsrechtliche Konsequenzen haben können. Diese Entscheidungen seien der Kontrolle staatlicher Gerichte entzogen. Für die Kirchen hat es den „Vorteil“, dass Beschäftigten mit der Androhung der Kündigung bei Kirchenaustritt die Kirchenflucht erschwert werden soll und sie sich so vor der weiter voranschreitenden Säkularisierung schützen könnten.

Und nun?

Kirchliche Arbeitgebende messen mit zweierlei Maß. Sie stellen Menschen verschiedener Konfessionen oder ohne Glaubensüberzeugung ein, jedoch unterwerfen sie religionsangehörige Beschäftigte strengeren Loyalitätspflichten. Die Tatsache, dass die Kirche für identische Tätigkeiten auch Personen ohne katholischen Glauben beschäftigt, spricht gegen die behauptete Unerlässlichkeit spezieller Loyalitätspflichten.

Dass es dabei aber immer wieder zu Kollisionen zwischen kirchlichem Selbstbestimmungsrecht, staatlichem Grundrechtsschutz und europäischem Antidiskriminierungsrecht kommt, zeigt der Streit zwischen BAG und BVerfG besonders deutlich. Das BAG tendiert zu stärkerem Diskriminierungsschutz, das BVerfG zu mehr Autonomie der Kirchen und geringerer Kontrollidichte. Im Kern geht es also weiterhin um die Frage, wie intensiv staatliche Gerichte kirchliche Loyalitätsanforderungen kontrollieren dürfen.

Dabei erscheint die Einschätzung des EuGH sowohl aus demokratischer als auch religiöser Sicht nachvollziehbar. Demokratisch wäre es nicht vertretbar, wenn Arbeitgebende ohne sachlichen Grund Beschäftigte wegen ihrer Religion unterschiedlich behandeln dürften, insbesondere bei Aufgaben im staatlichen Auftrag wie der Schwangerschaftskonfliktberatung.

Aus religiöser Perspektive wäre es doch sinnvoll, dass Beschäftigte nicht gezwungen werden, einer Kirche anzugehören, der sie nicht mehr vertrauen. So bleibt die Mitgliedschaft eine bewusste Entscheidung und kein Zwang.

Das bedeutet in der Konsequenz für die Kirchen, dass ein Austritt keinen Kündigungsgrund darstellen kann. Vielmehr muss eine Kirchenfeindlichkeit erkennbar werden, um die Kündigung zu rechtfertigen. Es läge bei den Kirchen, ihre Grundordnung zu überdenken und den rechtlichen Vorgaben anzupassen. ■

*Lutherbibel 2017, Epheser 6, Vers 7

Bündnis 90 / Die Grünen

Kommunalkongress

Beim Kommunalkongress „Ob Stadtteil oder Dorf – lebenswert vor Ort“ am 18. April 2026 in Berlin stand die Frage im Mittelpunkt, wie Politik vor Ort in den Kom-

munen im Alltag spürbar wird – etwa durch verlässliche Mobilität, offene Orte der Begegnung wie Schwimmbäder und lebenswerte Ortskerne. Der Kongress



zielte darauf, konkrete Wege zu diskutieren, um Daseinsvorsorge zu sichern und Engagement – besonders in strukturschwachen Regionen – zu stärken. Organisiert wurde der Kommunalkongress von der Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / Die Grünen.

Wer bestellt, bezahlt

Britta Haßelmann, Mitglied des Deutschen Bundestags (MdB) und Fraktionsvorsitzende von Bündnis 90 / Die Grünen, forderte in ihrem Beitrag ein verbindliches Konnexitätsprinzip: „Wer bestellt, bezahlt!“ Sie beklagte, dass Aufgaben von Bund und Ländern zwar auf die Kommunen übertragen werden, die Kostenlast aber nicht vollständig übernommen wird. Bundestagsvizepräsidentin Katrin Göring-Eckardt kritisierte, dass Kommunalpolitik häufig aus der Perspektive von Großstädten gedacht werde. Entscheidungsträger säßen in Schlüsselpositionen in den Metropolen – und verlören dabei mitunter aus dem Blick, wie die Lage in kleineren Städten und ländlichen Räumen konkret aussieht. ■

Deutscher Landkreistag

KI: Bremser, Booster, Blaupausen

Der Deutsche Landkreistag lud am 20. April 2026 zum Thema „KI in Landkreisen: Bremser, Booster, Blaupausen“ ein. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Verwaltungen für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Mitarbeitende durch Künstliche Intelligenz (KI) besser werden können.

Bundesweite Studie vorgestellt

Prof. Dr. Dr. Björn Niehaves (Universität Bremen) stellte Zwischenergebnisse einer deutschlandweiten Studie zur KI-Transformation in Landkreisen vor. Derzeit wird KI vor allem punktuell eingesetzt, etwa als Textassistent, in Chatbots, für Übersetzungen, zur Formulierung in einfacher Sprache, zur Protokollierung sowie zur Unterstützung bei Post- und E-Mail-Verteilung. Um effektiver zu werden, fehlen etwa der Hälfte der Landkreise noch die technischen Voraussetzungen.

Die Studie zeigte, dass viele Verwaltungen organisatorisch und personell noch nicht so weit sind. Rund 20 Prozent der Beschäftigten fürchten, (teilweise) durch KI ersetzt zu werden und etwa 40 Prozent haben Sorge, mit dem Tempo der Entwicklung nicht Schritt halten zu können. Gründe für eine zurückhaltende Nutzung sind primär der aktuell nicht erkennbare Mehrwert, mangelndes Systemvertrauen und eine als zu gering eingeschätzte eigene Kompetenz.

Thomas Jarzombek (CDU), Parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesministerium für Digitales und Staatsmodernisierung, war der Ansicht, der öffentliche Dienst werde in vielen Bereichen durch KI keine Jobs verlieren. KI und Automatisierung könnten insbesondere dazu dienen, körperlich belastende oder stark repetitive Tätigkeiten zu reduzieren – etwa in der Pflege –, während Personal stärker für Aufgaben eingesetzt werden könne, die

menschliche Zuwendung, Kommunikation und situative Beurteilung erfordern.

Hoher Handlungsdruck

„Der Handlungsdruck ist hoch“, so Andreas Hemsing. „14 Millionen Beschäftigte gehen in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand. Es kommen aber nur sieben Millionen nach – für den gesamten Arbeitsmarkt. Wir brauchen die KI dringend. Die Beschäftigten dürfen dabei jedoch nicht auf der Strecke bleiben. Sie müssen geschult und an die KI herangeführt werden.“ Ohne frühzeitige, klare Kommunikation stößt die KI-Einführung auf Widerstände oder wird nicht zum Vorteil eingesetzt. Es braucht Transparenz darüber, welche Ziele mit KI verfolgt werden, welche Tätigkeiten ersetzt, ergänzt oder vereinfacht werden und wo menschliches Know-how unverzichtbar bleibt. Aus gewerkschaftlicher Sicht gilt: KI wird Teil der Lösung sein – aber nur, wenn sie menschengerecht eingeführt wird. Beschäftigte sollten frühzeitig in Konzeption und Gestaltung einbezogen werden; das baut Berührungsgängste ab und führt zu praxistauglicheren Anwendungen. Abschließend gilt, dass die Letztentscheidung beim Menschen bleiben muss. ■

Kandidatur trotz Kündigung

Die Möglichkeit, bei einer Betriebsratswahl zu kandidieren bleibt auch bestehen, wenn die oder der Beschäftigte gekündigt wurde. Wird dazu der Kontakt zur Belegschaft und der Zugang zum Betrieb verwehrt, kann es sich um eine unzulässige Wahlbehinderung handeln (Arbeitsgericht Nürnberg, Beschluss vom 15. Januar 2026, Az.: 9 BVGa 3/26).

Der Fall

Der Arbeitgeber hatte einer Betriebsrätin nach erhaltener Zustimmung des Betriebsrats fristlos gekündigt. Gegen diese Kündigung erhob die Betriebsrätin Kündigungsschutzklage, die derzeit noch Gegenstand eines weiteren laufenden Verfahrens ist. Die Betriebsrätin beabsichtigt, bei der kommenden Betriebsratswahl wieder zu kandidieren und sich in den Betriebsrat wählen zu lassen. Daher beantragte sie

den Erlass einer einstweiligen Verfügung auf Aufnahme in das Wählerver-

zeichnis für die Betriebsratswahl, damit sie auch schon vor der Entscheidung über die Kündigung den Betrieb bis zur Betriebsratswahl im März 2026 wieder betreten durfte und Zugang zum E-Mail-Server sowie zu elektronischen Kommunikationsplattformen des Betriebs erhielt. Die Betriebsrätin wollte auf diesem Wege Wahlwerbung für die anstehende Betriebsratswahl machen.

Die Entscheidung

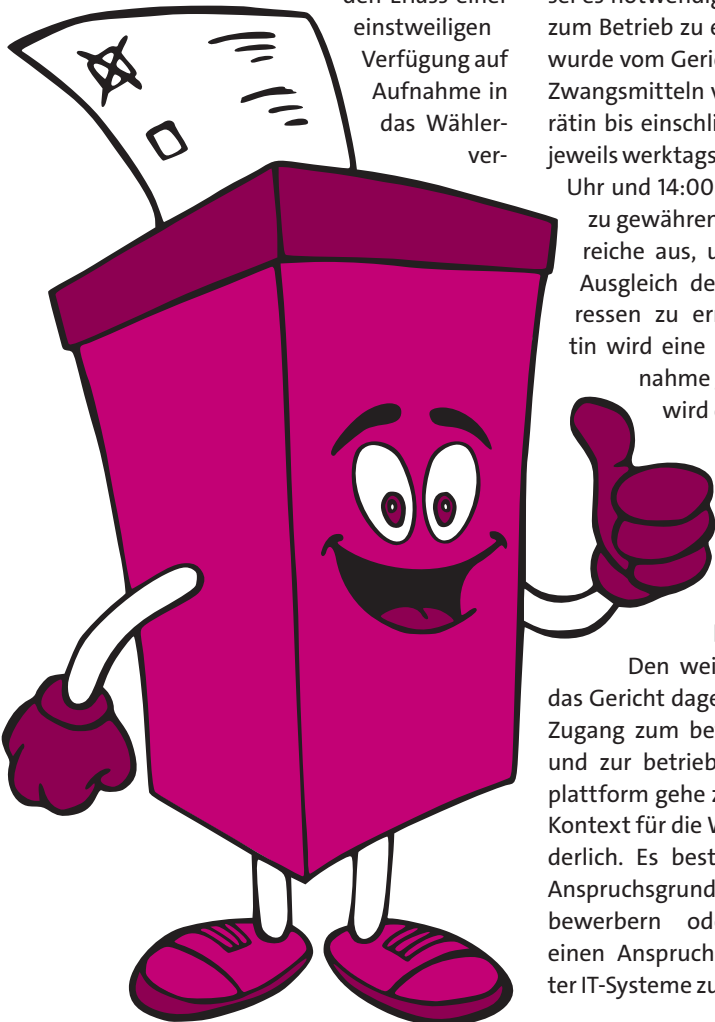
Das Arbeitsgericht gab dem Antrag teilweise statt und verwies in seiner Begründung auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der ein gekündigter Arbeitnehmer so lange wählbar bleibt, wie eine Kündigungsschutzklage anhängig ist. Um auch solchen Wahlwerbenden die Wahlwerbung zu ermöglichen, sei es notwendig, den zeitweisen Zugang zum Betrieb zu erhalten. Der Arbeitgeber wurde vom Gericht unter Androhung von Zwangsmitteln verpflichtet, der Betriebsrätin bis einschließlich zum 5. März 2026 jeweils werktags in der Zeit zwischen 11:00 Uhr und 14:00 Uhr Zugang zum Betrieb zu gewähren. Dieser zeitliche Umfang reiche aus, um einen angemessenen Ausgleich der widerstreitenden Interessen zu erreichen. Der Betriebsrätin wird eine umfassende Kontaktaufnahme gestattet und gleichzeitig wird durch das begrenzte Zeitfenster der Betriebsablauf nicht beeinträchtigt. Durch diese klare und kontrollierbare Regelung wird zudem das Hausrecht des Arbeitgebers gewahrt.

Den weitergehenden Antrag hat das Gericht dagegen zurückgewiesen. Ein Zugang zum betrieblichen E-Mail-Server und zur betrieblichen Kommunikationsplattform gehe zu weit und sei in diesem Kontext für die Wahlwerbung nicht erforderlich. Es besteht keine ausdrückliche Anspruchsgrundlage, die einzelnen Wahlwerbenden oder Wahlwerberinnen einen Anspruch auf Nutzung bestimmter IT-Systeme zur Wahlwerbung gewährt.

§ 20 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz schützt vor Beeinträchtigungen des Wahlrechts, verpflichtet Arbeitgebende jedoch nicht, bestimmte Kommunikationsmittel bereitzustellen oder den Zugriff zu bestehenden Systemen nach Kündigung aufrechtzuerhalten. Der Arbeitgeber legte zudem dar, dass auch den anderen Wahlwerberinnen und Wahlwerbern eine Nutzung der dienstlichen E-Mail-Adressen und Kommunikationsplattformen nicht gestattet wurde. Eine Ungleichbehandlung konnte daher nicht angenommen werden, sodass auch die Verletzung einer Chancengleichheit vom Gericht verneint wurde.

Das Fazit

In der Praxis kann sich die Frage oft stellen, ob ein gekündigter Arbeitnehmer oder eine gekündigte Arbeitnehmerin noch wahlberechtigt ist und weiterhin für den Betriebsrat kandidieren darf. Für Betriebsräte ist daher wichtig, zu wissen, dass gekündigte Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer so lange als betriebszugehörig und damit als wählbar gelten, bis rechtskräftig über die Wirksamkeit der Kündigung entschieden ist. Diese Rechtsprechung verfolgt insbesondere den Zweck, dass Arbeitgebende – aus ihrer Sicht – unbeliebte Arbeitnehmende nicht einfach durch eine Kündigung von einer Kandidatur für den Betriebsrat abhalten dürfen. ■



Was ist erlaubt?

Hören von Musik am Arbeitsplatz



Für viele Beschäftigte gehört Musik im Hintergrund oder auch das Abspielen von Podcasts am Arbeitsplatz einfach dazu. Kolleginnen und Kollegen dient musikalische Untermauerung – wenigstens gefühlt – sogar der Unterstützung der Konzentration. Aber ist das überhaupt erlaubt? Haben Arbeitgebende hier ein Mitspracherecht und was können Betriebs- oder Personalräte tun?

Kein generelles Verbot

Es besteht kein generelles Verbot, aber auch keine grundsätzliche Erlaubnis zum Musik- oder Podcasthören am Arbeitsplatz. Genauere Regelungen dazu können sich im Arbeitsvertrag oder in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen finden. Im öffentlichen Dienst wird das eher eine Ausnahme sein.

Also ist es erlaubt?

Für viele Kolleginnen und Kollegen ist es im Arbeitsalltag ganz normal, Musik oder sogar Podcasts im Hintergrund der Arbeit laufen zu lassen. Für viele Beschäftigte sorgt das bei der Arbeit für Entspannung. Da könnte man denken: Wen soll es schon stören? Ist Musik- oder Podcasthören während der Arbeitszeit damit erlaubt? Die Antwort ist „jein“. Solange keine Sicherheitsbedenken bestehen, die Arbeitsleistung nicht leidet und andere Kolleginnen

und Kollegen nicht gestört werden, sollte das Hören von Musik oder Podcasts kein Problem darstellen.

Arbeitgebende haben jedoch grundsätzlich das Letztentscheidungsrecht. Sie können Musik- oder Podcasthören im Rahmen ihres Direktionsrechts einschränken oder auch ganz verbieten.

Verbot gerechtfertigt?

Ein Verbot kann zum Beispiel gerechtfertigt sein, wenn Beschäftigte durch das Hören eventuell nicht mehr alle arbeitsrelevanten Nachrichten oder Hinweise mitbekommen. Das wiederum kann die Arbeitsleistung oder sogar die Sicherheit am Arbeitsplatz negativ beeinflussen. Wenn durch die Musik andere Menschen – dazu gehören auch Kundinnen oder Kunden – gestört werden können, kann ein Verbot ebenfalls gerechtfertigt sein. Vor allen anderen sollten immer die unmittelbar betroffenen Kolleginnen und Kollegen befragt werden. Vielleicht stört es jemanden der unmittelbaren Büro-Nachbarinnen oder Büro-Nachbarn in ihrer / seiner Konzentration. Das gilt umso mehr, wenn man in einem Großraumbüro arbeitet. Auch das Ausweichen auf Kopfhörer kann das Musikhören unter Umständen nicht rechtfertigen. Dadurch werden zwar keine Kolleginnen oder Kollegen durch eine höhere Geräuschkulisse gestört. Es besteht jedoch eine größere Gefahr, dass

aufgrund der Kopfhörer die / der Beschäftigte selbst, eventuelle Anweisungen oder Nachfragen von Vorgesetzten oder anderen Beschäftigten überhört oder falsch versteht. Das hat dann unter Umständen sogar sicherheitsrelevante Auswirkungen. Es geht es aber nicht nur um eine erhöhte Lärmbelastung. Kolleginnen, Kollegen, Vorgesetzte oder sogar Kundinnen und Kunden können das Gefühl haben, dass die Aufmerksamkeit der Beschäftigten woanders liegt als bei der eigentlichen Arbeit.

Auch Smartphonennutzung betroffen

Das zum Musikhören gesagte, gilt auch für die Nutzung von Smartphones am Arbeitsplatz. Arbeitgebende dürfen auch hier im Rahmen ihres Direktionsrechts die Arbeitspflicht konkretisieren und das Arbeitsverhalten regeln. Dazu gehört, dass die Nutzung von Handys oder anderen potenziellen „Störquellen“ während der Arbeitszeit eingeschränkt werden kann. Insbesondere können Arbeitgebende vorschreiben, dass Handys am Arbeitsplatz nur im Lautlos-Modus verwendet werden dürfen, um Ablenkungen der Beschäftigten selbst aber auch von anderen Kolleginnen oder Kollegen zu vermeiden.

Bei Kundenkontakt eher gerechtfertigt

Ein Verbot für das Hören von Musik oder Podcasts lässt sich vor allem in Berufen mit Kundenkontakt damit leichter aussprechen und auch nachvollziehen. Besteht dieser nicht, müssen Arbeitgebende eine Untersagung oder Einschränkung von Musikhören oder der Handynutzung genauer begründen. In Berufen, in denen akustische Signale oder Kommunikation für die Sicherheit entscheidend sind, kann Musik- oder Podcast hören schon aus Sicherheitsgründen pauschal verboten werden.

Mitspracherecht von Personal- oder Betriebsrat

Neu eingeführte Beschränkungen oder ein generelles Verbot von Musikhören und / oder von Handynutzung im Beruf betrifft die Ordnung des Betriebes. Aus diesem Grund erfordert – jedenfalls ein Verbot – der Zustimmung von Betriebs- oder Personalrat. Selbstverständlich kann die gesamte Thematik auch in einer Dienst- oder Betriebsvereinbarung geregelt werden. ■



Betriebsverfassungsgesetz

Mit Wahlordnung / Handkommentar

Begründet von Prof. Karl Fitting, Hardcover, 33. Auflage 2026, 2.326 Seiten, Verlag Vahlen, inklusive KI-Anwendung „Frag den Fitting“, 139 Euro, ISBN 978 3 8006 7817 4

Der Kommentar bietet ausgewogene Lösungen für Konfliktfälle und genießt in der Praxis gleichermaßen breite Akzeptanz bei Arbeitgebenden, Betriebsratsgremien und Arbeitsgerichten.

Enthalten sind unter anderem Ausführungen zu: Gründung, Wahl und Konstituierung eines Betriebsrats, Bestimmung von den Betriebsratsmitgliedern vergleichbare Arbeitnehmer, Maßnahmen zur Vermeidung von Begünstigung oder Benachteiligung von Betriebsratsmitgliedern (Betriebsratsvergütung) sowie Auswirkungen der KI-VO.

Darstellung von Mitbestimmungsthemen wie: Einsatz von KI-Systemen, Gestaltung modernen Arbeitens und Arbeitsschutz, Arbeitszeiterfassung, Einführung und Umsetzung von Betriebsvereinbarungen sowie Hinweisgeberschutzgesetz und Auswirkungen auf das BetrVG.

Die Vorteile von „Frag den Fitting“: Möglichkeit, mit den originalen Inhalten des Fitting zu interagieren, rund um die Uhr verfügbarer Zugang, KI-gestützte Antworten lassen sich als Formulierungshilfe oder als Entwürfe für Schreiben einsetzen, verlinkte Verweise auf beck-online. DIE DATENBANK (ohne Kundin oder Kunde von beck-online. DIE DATENBANK zu sein), aufлагengebundene Laufzeit, kein Abo. ■



BetrVG – leicht gemacht

Das Betriebsverfassungsgesetz: verständlich – kurz – praxisorientiert

Von Arno Schrader, Softcover, 6., überarbeitete Auflage, 2026, 130 Seiten, Verlag Duncker & Humblot, 16,90 Euro, ISBN 978 3 87440 418 1

Sie möchten das Betriebsverfassungsgesetz endlich wirklich verstehen? Dieses bewährte Standardwerk führt Sie Schritt für Schritt durch die wichtigsten Rechte und Pflichten – klar, praxisnah und ohne kompliziertes Juristendeutsch: klare Sprache statt Paragraphen-Dschungel, übersichtlich gegliedert, ideal zum Lernen und schnellen Nachschlagen, mit vielen Praxisbeispielen, Checklisten und Tipps für den Alltag, verständliche Erklärungen auch zu komplizierten Rechtsfragen, perfekt geeignet für Betriebsratsmitglieder und Praktiker im Betrieb, Studierende der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.

Der umfangreiche Serviceteil bietet wertvolle Praxishilfen: detailliertes Ablaufschema zur Betriebsratswahl und systematische Übersichten zu allen Betriebsratsrechten – unverzichtbar für Studium und berufliche Praxis. ■



Tarifrecht

Handbuch

Von Prof. Dr. Gregor Thüsing, Axel Braun, Hardcover (Leinen), 3. Auflage 2026, 950 Seiten, Verlag C. H. Beck, 189 Euro, ISBN 978 3 406 78893 2

Das Tarifrecht hat sich in den letzten Jahren kräftig gewandelt. Die sich daraus ergebenden Folgen für die gelebte Betriebspraxis stehen im Mittelpunkt dieses Werks.

Vorteile auf einen Blick:

- umfassende Darstellung der betrieblichen Praxis mit praktischen Lösungsvorschlägen
- erweitertes ABC der wichtigsten Tarifrechts-Klauseln
- Tarifautonomiestärkungsg und TEG

Die Neuauflage greift neben aktuellen Neuerungen unter anderem folgende Themen auf:

- das Arbeitskampfrecht
- Ergänzung der für die Praxis relevanten Klauselstichworte
- Tariftreue Regelungen und Vergleich der Tariftreuegesetze der Länder
- Ausführungen zur Tarifeinheit und zum Umgang mit den daraus hervorgehenden Rechtsfragen

Das Werk wendet sich an Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Unternehmen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, Verbände und an die Arbeitsrichterschaft. ■

Entgeltfortzahlung – Nachweis bei Folgeerkrankung

Das Thüringer Landesarbeitsgericht hat entschieden, dass bei unmittelbar aufeinanderfolgenden Arbeitsunfähigkeitszeiten regelmäßig von einem einheitlichen Verhinderungsfall im Sinne von § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntFG) auszugehen ist und ein erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht entsteht (Thüringer Landesarbeitsgericht (LAG), Urteil vom 16. Dezember 2025, Aktenzeichen 5 Sa 154/23).

Der Fall

Der Kläger war vom 1. März bis 30. April 2022 als Monteur bei dem Beklagten beschäftigt. Bereits am 2. März 2022 erlitt er einen Arbeitsunfall und war aufgrund von Kniebeschwerden bis einschließlich 18. April 2022 arbeitsunfähig erkrankt. Noch während dieser Phase kündigte er das Arbeitsverhältnis in der Probezeit zum 30. April 2022. Für den Zeitraum vom 19. April bis 30. April 2022 legte der Kläger eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, diesmal wegen Rückenschmerzen. Der Beklagte leistete hierfür keine Entgeltfortzahlung. Der Kläger machte geltend, es habe sich um eine neue, von der Knieverletzung unabhängige Erkrankung gehandelt und reichte Klage auf Ent-

geltfortzahlung für den zweiten Krankheitszeitraum ein. Das Arbeitsgericht Gera wies die Klage auf Zahlung von 1.300,50 Euro Entgeltfortzahlung ab, da es von einem einheitlichen Verhinderungsfall ausging. Hiergegen legte der Kläger Berufung ein.

Die Entscheidung

Das LAG wies die Berufung als unbegründet zurück. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Absatz 1 Satz 1 EntFG sei auf sechs Wochen begrenzt. Dieser Zeitraum sei bereits durch die ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit vom 2. März bis 18. April 2022 ausgeschöpft worden.

Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch nur dann, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit beendet war, bevor eine weitere Erkrankung eintritt, die erneut zur Arbeitsunfähigkeit führt. Erforderlich ist insoweit, dass Arbeitnehmende zwischenzeitlich tatsächlich gearbeitet haben oder zumindest arbeitsfähig waren, selbst wenn nur für wenige Stunden. Maßgeblich ist grundsätzlich die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende eines Kalendertags.

Schließen sich – wie hier – zwei Arbeitsunfähigkeitszeiten unmittelbar aneinander an oder liegt dazwischen lediglich

ein arbeitsfreier Tag, besteht ein erhebliches Indiz für einen einheitlichen Verhinderungsfall. In solchen Konstellationen ist der Beweiswert einer „Erstbescheinigung“ für eine neue Erkrankung erschüttert. Der Arbeitnehmer muss dann darlegen und im Bestreitensfall beweisen, dass die vorherige Arbeitsunfähigkeit tatsächlich beendet war.

Diesen Anforderungen genügte der Vortrag des Klägers nicht. Sein Sachvortrag zur angeblichen Genesung am 19. April 2022 war widersprüchlich und wurde trotz gerichtlichen Hinweises nicht hinreichend konkretisiert. Eine schlüssige Darlegung der zwischenzeitlichen Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit lag daher nicht vor.

Das Fazit

Das Urteil bestätigt die strengen Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast bei unmittelbar aufeinanderfolgenden Erkrankungen. Ohne eine nachweisbare zwischenzeitliche Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit bleibt es bei einem einheitlichen Verhinderungsfall, sodass der sechswöchige Entgeltfortzahlungszeitraum nicht erneut beginnt. ■

Verfassungsfeindliches Verhalten rechtfertigt Kündigung

Der dringende Verdacht der Unterstützung einer terroristischen Vereinigung bei einer Beschäftigten eines Bahnunternehmens kann eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn dadurch Zweifel an ihrer Eignung für eine Tätigkeit in einem Bereich der kritischen Infrastruktur liegen (Hessisches Landesarbeitsgericht (LAG), Urteil vom 21. November 2025, Aktenzeichen 10 SLa 555/25).

Der Fall

Die Klägerin war seit 2017 als Kundenbetreuerin im Nahverkehr bei einem Bahnunternehmen beschäftigt, der sich vollständig im Eigentum der Bundesrepublik Deutschland befindet. Zu ihren Aufgaben gehörten Fahrkartenkontrollen, Auskünfte an Fahrgäste, Ausübung des Hausrechts im Zug sowie Mitwirkung bei sicherheitsrelevanten Maßnahmen. Gegen die Klägerin wurde ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren im Zusam-



menhang mit der „Lauterbach-Entführung“ geführt. Ihr wurde vorgeworfen, für die Gruppe „Vereinte Patrioten“, die einen Umsturz der staatlichen Ordnung plante, ihren Vater – ein Mitglied der Gruppierung – durch administrative Tätigkeiten in Chatgruppen, das Überlassen eines Fahrzeugs sowie das Zusammenstellen einer Datei mit Anleitungen zur Herstellung von Sprengstoffen unterstützt zu haben. Seit Oktober 2023 befand sich die Klägerin deshalb in Untersuchungshaft. Nach Anhörung der Klägerin und des Betriebsrats kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis im August 2024 außerordentlich fristlos, hilfsweise ordentlich zum 31. Dezember 2024. Das Arbeitsgericht gab der Kündigungsschutzklage statt. Hiergegen legte die Arbeitgeberin Berufung ein. Zwischenzeitlich wurde die Klägerin durch das Oberlandesgericht Koblenz wegen Unterstützung einer terroristischen Vereinigung und Beihilfe zur Vorbereitung eines hochverräterischen Unternehmens zu einer zweieinhalbjährigen Freiheitsstrafe verurteilt. Das Urteil war zum Zeitpunkt der Entscheidung noch nicht rechtskräftig.

Die Entscheidung

Das LAG gab der Berufung teilweise statt. Die außerordentliche Kündigung hielt das Gericht für unwirksam, weil die Arbeitgeberin die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Absatz 2 BGB nicht eingehalten habe. Die Arbeitgeberin hatte bereits seit Oktober 2023 Kenntnis von der Untersuchungshaft und den zugrunde liegenden Vorwürfen, ohne nachvollziehbar darzulegen, warum erst im August 2024 gekündigt wurde. Die hilfsweise erklärte ordentliche Kündigung erklärte das Gericht aber für wirksam. Zwar bestand keine verhaltensbedingte Kündigung, da die Straftaten außerhalb des Arbeitsverhältnisses begangen wurden und keinen unmittelbaren Bezug zu den arbeitsvertraglichen Pflichten der Klägerin aufwiesen. Die Kündigung rechtfertigte sich jedoch aus personenbedingten Gründen. Gegenstand einer Verdachtskündigung könne auch ein Eignungsmangel sein. Vorliegend habe ein dringender Verdacht bestanden, dass die Klägerin eine terroristische Vereinigung unterstützt und an der Vorbereitung staatsgefährdender Handlungen mitwirkt. Das Gericht stellte auf die besondere Stellung des Arbeitgebers ab. Zwar handele es sich um ein privatrechtliches Unternehmen, jedoch erfülle der Eisenbahnverkehr eine zentrale Aufgabe der öffentlichen Daseinsvorsorge

und gehöre zur kritischen Infrastruktur. Beschäftigte wüssten daher von betrieblichen Abläufen und sicherheitsrelevanten Situationen. Vor diesem Hintergrund können Arbeitgebende nicht verpflichtet werden, eine Mitarbeiterin zu beschäftigen, bei der ein dringender Verdacht der Unterstützung terroristischer Aktivitäten besteht.

Das Fazit

Auch außerdienstliches strafrechtlich relevantes Verhalten kann eine personenbedingte Kündigung rechtfertigen, wenn Beschäftigte in der kritischen Infrastruktur oder öffentlichen Daseinsvorsorge dadurch ihre Eignung zur Ausübung der Tätigkeit in Frage stellen. Zugleich bestätigt das Urteil die strengen Anforderungen an die Einhaltung der Zwei-Wochen-Frist bei außerordentlichen Kündigungen. ■

Kündigungsschutz gilt vor jedem einzelnen Teilabschnitt der Elternzeit

Teilen Beschäftigte ihre Elternzeit auf mehrere Abschnitte auf, so gilt der Kündigungsschutz nach § 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) vor jedem Abschnitt neu (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm, Urteil vom 5. November 2025, Aktenzeichen 11 SLa 394/25).

Der Fall

Der Kläger nahm bei der Beklagten zum 1. Juli 2024 eine Beschäftigung als Techniker im Tiefbauamt auf. Mit Schreiben vom 23. Juli 2024 beantragte er wie folgt Elternzeit:

Meine Elternzeit nehme ich in Vollzeit im 1. Lebensmonat (11. Juli 2024 bis 10. August 2024 – 1. Abschnitt) und voraussichtlich im 13. Lebensmonat (11. Juli 2025 bis 10. August 2025 – 3. Abschnitt) meiner Tochter. Der 2. Abschnitt meiner Elternzeit beginnt am 11. November 2024 und endet am 10. Juli 2025 und der 4. Abschnitt meiner Elternzeit beginnt am 11. August 2025 und endet am 10. Juli 2027. In diesen Zeiten möchte ich befristet meine wöchentliche Arbeitszeit auf 24 Wochenstunden reduzieren. Diese Stunden teile ich auf drei Werktagen auf (Dienstag, Mittwoch und Freitag).

Die Beklagte bewilligte die Elternzeit rückwirkend mit Schreiben vom 1. August

2024. Am 4. Oktober 2024 hörte die Beklagte den Personalrat zur beabsichtigten Kündigung des Klägers während der Probezeit an. Am 8. Oktober 2024 teilte der Personalrat mit, dass er von seinem „Anhörungsrecht“ keinen Gebrauch machen wolle. Am 9. Oktober 2024 ging dem Kläger die ordentliche Kündigung zum 31. Oktober 2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin zu. Der Kläger wandte sich dagegen vor dem Arbeitsgericht. Er war der Meinung, der Kündigungsschutz aus § 18 BEEG gelte nicht nur einmalig, sondern auch vor jedem Teilabschnitt der Elternzeit neu – konkret also acht Wochen vor dem 11. November 2024. Daher sei er auch zum Zeitpunkt der Kündigung geschützt gewesen.

Die Entscheidung

Nach dem Arbeitsgericht folgte nun auch das LAG als zweite Instanz der Einschätzung des Klägers und argumentierte mit dem Wortlaut der Regelung in § 18 Absatz 1 Satz 2 BEEG. Demnach beginnt der Kündigungsschutz 1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes und 2. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes. In einer früheren Fassung ist nur von der Elternzeit die Rede gewesen. Mit der Änderung in der Formulierung habe der Gesetzgeber bewusst die Elternzeit samt dem damit einhergehenden Kündigungsschutz flexibilisieren wollen. Außerdem sei eine Auslegung zugunsten des Klägers auch nach Sinn und Zweck geboten. Das Gesetz gebe Eltern das Recht, die Elternzeit in mehrere Abschnitte zu unterteilen, obgleich das für Arbeitgebende den Organisationsaufwand steigert. Gerade in solchen Fällen müssen Beschäftigte vor Kündigungen im Vorfeld einer anstehenden Elternzeit geschützt werden.

Das Fazit

Für Eltern bringt das Urteil des LAG Hamm mehr Sicherheit bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte. Auch für Arbeitgebende „unbequeme“ Elternzeitkonstellationen mit mehreren Abschnitten erfahren einen weitgehenden Kündigungsschutz – ein wichtiger Faktor für frischgebackene Eltern bei dem Versuch, Erwerbs- und Care-Arbeit gerecht aufzuteilen und dabei die Verantwortung für ihre Kleinen zu tragen. ■

Zitat des Monats:



Seit Jahren dient die Verwaltung immer wieder als Zielscheibe, wenn es darum geht, die – sehr oft auch berechnete – Unzufriedenheit mit den schwerfälligen Prozessen in den Behörden kundzutun. Die Staatsdiener dienen dabei aber nur denen als Blitzableiter, die wirklich dafür verantwortlich sind: den Gesetzgebern.

Günter Marks, Redakteur Politik und Wirtschaft,
in der Westdeutschen Allgemeinen Zeitung vom 15. April 2026



In der Debatte um die Erhöhung der Beamtensoldaten (die im Übrigen lediglich ein Urteil des Verfassungsgerichts umsetzt) tritt momentan viel Unmut zutage. Der Tenor: Wer derart ineffizient und bürokratisch mit den Anliegen der Bürgerinnen und Bürger umgeht, sollte nicht mit mehr Geld belohnt werden. Günter Marks stellt hier die Verantwortlichkeiten klar: Ja, wir sind zurecht genervt von zu viel Bürokratie und Terminknappheit überall in der Verwaltung. Aber: Am meisten dürfte das für die dort Arbeitenden gelten – ob Beamtinnen, Beamte oder Tarifbeschäftigte. Sie entscheiden nicht über bürokratische Vorgaben, bekommen aber den Unmut der Bürgerinnen und Bürger täglich zu spüren. Zusätzlich gleichen sie unbesetzte Stellen aus, ob mit Arbeitsverdichtung oder Überstunden, und baden damit eine verfehlt Personalpolitik aus. Mehr Wertschätzung ist da dringend nötig – auch monetär. ■

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!

