



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# ta

# ta ch e s

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

12

Dezember 2024  
26. Jahrgang



Was ist erlaubt?

**Geschenke im öffentlichen Dienst**

Seite 3

## Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
75 Jahre VKA	
Tariftalk im Bundestag	
Redaktionsverhandlungen zum TV-L abgeschlossen	
Manteltarifvertrag Luftsicherheit	
Stadtreinigung Hamburg	
Kommunaler Nahverkehr Berlin	
TV-N Bayern	
Entgelttarifvertrag Luftsicherheit	
Fahrradleasing Autobahn GmbH	
<u>Interview</u>	<u>8</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>10</u>
<u>Thema</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:  
5. Dezember 2024



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Arne Brandt  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Bob Dmyt (Pixabay), S.2: Andreas Pein, S.3: Bob Dmyt (Pixabay), S.4: Jürgen Rösner, Inga Haar (Deutscher Bundestag), S.8-9: dbb, GDL, S.10: Foto-design Jegg (Fotolia), dbb, S.12: Kim Laubner, S.15: dbb, S.16: Geralt (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, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23-0, Fax: 02102. 740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de  
**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23-715  
**Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23-714  
**Preisliste** 18, gültig ab 1. Oktober 2018

## Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Kaum wage ich es einmal zu orakeln, schon passiert etwas. Im Editorial unserer November-Ausgabe hatte ich nach einer Kritik an der Ampelpolitik die „Fliehkräfte“ beschworen, die dazu führen könnten, dass sich die Situation in Deutschland für den Leser meines November-Editorials schon fundamental anders darstellen könnte als für mich im Moment des Schreibens. So ist es gekommen!

Die Ampel-Koalition ist Geschichte und am 23. Februar 2025 wählen wir einen neuen Bundestag. Längst hat der Wahlkampf begonnen. Auch der Rosenkrieg der ehemaligen Koalitionspartner ist ein Teil davon. In den Medien finden sich seitenweise Berichte zu Versprechungen, die die Parteien dem Wahlvolk machen, auch Androhungen, dieses oder jenes der Vorgängerregierung eilig wieder rückgängig zu machen, finden sich zuhauf. Sogar Artikel darüber, wer in welcher Partei und unter welchen Koalitionsbedingungen ministrabel sei, lassen sich schon finden. Zumindest Letzteres empfinde ich so deplatziert wie Lebkuchen in den Supermarktregalen Anfang September.

Das politische Berlin, das sich bis vor kurzem noch zu wenig zukunftssträchtigen Entscheidungen durchringen konnte, brummt jetzt, da alles im Konjunktiv gesagt werden kann, wie ein Bienenstock. Soll das den Wähler beeindrucken oder ist das der eigenen Nervosität geschuldet?

Wir sollten uns von dieser Nervosität nicht anstecken lassen. Frei nach Sepp Herberger ist klar, dass die nächste Wahl stets die wichtigste ist. Dafür, dass das aktuell mehr denn je richtig ist, sprechen die außenpolitische, die wirtschaftspolitische und auch die gesellschaftspolitische Lage in unserem Land.

Dass in dieser Situation ein funktionierender, Vertrauen stiftender und hinreichend ausgestatteter öffentlicher Dienst dringend gebraucht wird, darf nicht nur in blumigen Worten Eingang in die Wahlprogramme finden. Wir wollen diesen Punkt auch im nächsten Koalitionsvertrag nachlesen können. Dafür werden wir uns als dbb in den nächsten Wochen stark machen. Dafür kann sich aber jede und jeder Beschäftigte des öffentlichen Dienstes starkmachen, wenn er demnächst auf Marktplätzen oder S-Bahn-Stationen von den Parteien angesprochen wird. Wir sollten hör- und sichtbar sein!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Was ist erlaubt?

# Geschenke im öffentlichen Dienst



Gerade die Weihnachtszeit steht ganz im Zeichen von Freude, Beisammensein sowie dem Austauschen von kleineren oder größeren Geschenken. Viele möchten in dieser Zeit nicht nur Freunden und Familie eine Freude machen, sondern auch Beschäftigten im öffentlichen Dienst – etwa der hilfsbereiten Sachbearbeiterin, dem engagierten Lehrer oder der freundlichen Polizistin. Eine Flasche Wein, ein paar Pralinen oder ein Präsentkorb – aber was ist eine nette Geste und was gerät an die Grenze zur Korruption oder überschreitet sie sogar?

„Kleine Geschenke erhalten die Freundschaft.“ Im öffentlichen Dienst gilt dieses geflügelte Wort nicht ohne Weiteres. Schnell kann eine scheinbar harmlose Aufmerksamkeit arbeits-, dienst- oder sogar strafrechtliche Konsequenzen haben, für beide Seiten. Solche Aufmerksamkeiten werden als Zuwendungen bezeichnet. Darunter versteht man alle Vorteile, die die Empfängerin / den Empfänger objektiv materiell oder immateriell besserstellen sollen und auf die kein Rechtsanspruch besteht. Dazu zählen Geldbeträge, Sachwerte oder geldwerte Vorteile, wie etwa Gutscheine, Freikarten oder Eintrittskarten, Einladungen inklusive Bewirtung, kostenlose Dienstleistungen, Rabatte oder Reisen.

## Warum sind Geschenke im öffentlichen Dienst problematisch?

In der freien Wirtschaft sind Geschenke an Geschäftspartner durchaus üblich und sogar steuerlich abzugsfähig, wenn sie aus betrieblichen Gründen erfolgen und

keine Gegenleistung erwartet wird. Dort sind sie ein Mittel, um die Geschäftsbeziehung aufzubauen, zu festigen und zu verbessern. Schenkende wollen in besonders guter Erinnerung bleiben.

Anders verhält es sich im öffentlichen Dienst. Die Integrität und Unbestechlichkeit der Verwaltung sind entscheidend für das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Funktionsfähigkeit des Staates. Beschäftigte im öffentlichen Dienst sollen rechtstreu, unbestechlich und objektiv agieren, um die staatlichen Aufgaben erfolgreich zu erfüllen. Bereits der bloße Verdacht auf Korruption kann das Vertrauen in die Unparteilichkeit der öffentlichen Verwaltung und die Rechtschaffenheit staatlicher Institutionen und ihrer Vertreter erheblich erschüttern.

Deshalb sind willkürliche Vergabeverfahren und undurchsichtige Entscheidungsprozesse zu verhindern. Zudem sollen Bürgerinnen und Bürger für Dienste, auf die sie einen Rechtsanspruch haben, keine zusätzlichen Leistungen erbringen müssen. Ebenso sollen Kundinnen und Kunden des öffentlichen Dienstes, die solche zusätzlichen Leistungen nicht aufbringen können, keine Benachteiligung befürchten müssen. Um jeglichen Anschein von persönlicher Vorteilnahme zu vermeiden, sind Zuwendungen zu unterlassen, auch nach Beendigung der Tätigkeit oder dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis.

## Was sagen Tarifverträge und Gesetze?

Laut § 3 Abs. 2 TVöD und § 3 Abs. 3 TV-L dürfen die Beschäftigten von Dritten

keine Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Arbeitgebenden möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies den Arbeitgebenden unverzüglich anzuzeigen. Ähnlich verhält es sich bei Beamtinnen und Beamten sowie in anderen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes.

§ 71 Bundesbeamtengesetz untersagt auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vorteile für sich oder einen Dritten in Bezug auf das Amt zu fordern, sich versprechen zu lassen oder annehmen zu dürfen. Ausnahmen bedürfen der Zustimmung der obersten Dienstbehörde. Bei Verstoß ist auf Verlangen das aufgrund des pflichtwidrigen Verhaltens Erlangte dem Dienstherrn herauszugeben, sofern es nicht in einem Strafverfahren eingezogen wurde und Auskunft zu erteilen. Ferner stehen strafrechtliche Konsequenzen im Raum wegen Vorteilsnahme und Bestechlichkeit eines Amtsträgers oder für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten gemäß §§ 331, 332 Strafgesetzbuch.

## Was folgt daraus?

Um die Transparenz und Fairness im öffentlichen Dienst sicherzustellen, ist es wichtig, dass klare und nachvollziehbare Regelungen bestehen, die die Interessen der Beschäftigten wahren. Diese sollten sensibilisiert, aber nicht unter Generalverdacht gestellt werden, um ein gesundes Arbeitsklima und gegenseitiges Vertrauen zu fördern. Eine wirksame Korruptionsprävention ist essenziell, um die Integrität des Staates zu sichern. Gegenwärtig haben deshalb Behörden und Bundesländer unterschiedliche Wertgrenzen festgelegt, ab denen Geschenke unzulässig sind.

Während das Bundesministerium für Digitales und Verkehr stillschweigend Zuwendungen bis zu einem Wert von 25 Euro duldet, liegt die Grenze im Justizministerium bei 10 Euro. Geldgeschenke sind grundsätzlich unzulässig.

Eine einheitliche, für alle Beschäftigten gültige Regelung könnte Klarheit schaffen und die Transparenz weiter stärken. Ein solches Maß an Einheitlichkeit erhöht nicht nur das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Verwaltung, sondern schützt auch die Beschäftigten vor unbeabsichtigten Regelverstößen. ■

75 Jahre VKA

## Präsidentin wiedergewählt

Mit einer Festveranstaltung beging die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) am 7. November 2024 ihr 75-jähriges Jubiläum. Präsidentin Karin Welge betonte: „Die Kommunen sind ein Garant für gesellschaftli-

che Stabilität und gelebte Demokratie. Mit einer klugen Tarifpolitik haben wir die Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Gewerkschaften seit 1949 erfolgreich gestaltet. Hierfür wird in Zukunft mehr denn je Augenmaß gefordert sein, da die



Rahmenbedingungen sowohl finanziell als auch politisch große Herausforderungen darstellen.“ In seiner Festrede hob der Präsident des Bundesverfassungsgerichts, Professor Harbarth, eindrucksvoll die Bedeutung der kommunalen Selbstverwaltung hervor. Zu den Gastrednern der Veranstaltung gehörten unter anderem Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Frank Werneke, Bundesvorsitzender ver.di, sowie Dr. Andreas Dressel, Vorsitzender der Tarifgemeinschaft deutscher Länder.

### Karin Welge bestätigt

In der folgenden VKA-Mitgliederversammlung wurde Karin Welge im Amt als Präsidentin bestätigt. Auch durch die Wahl von Dr. Wolf-Rüdiger Michel (Landrat des Landkreises Rottweil und Vorstandsvorsitzender des Kommunalen Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg) als Erster Stellvertreter und Roger Lewandowski (Landrat des Landkreises Havelland und Vorsitzender des Kommunalen Arbeitgeberverbands Brandenburg) als Zweiter Stellvertreter der Präsidentin wurde die personelle Kontinuität in der Spitze durch die Mitgliederversammlung der VKA fortgeführt. ■

## Personalversammlung der Bundestagsverwaltung

### „Tariftalk“ im Bundestag

Etwa 3.200 Beschäftigte arbeiten in der Bundestagsverwaltung. Unter dem Titel „Tariftalk“ hatte der Personalrat für den 21. November 2024 Tarifprominenz in den Großen Sit-

zungssaal des Reichstagsgebäudes eingeladen. Volker Geyer, dbb Tarifchef, und Frank Wernecke, ver.di-Chef, warfen einen Blick ins kommende Tarifjahr und beantworteten zahlreiche Fragen.



So wollten die Beschäftigten zum Beispiel von Geyer wissen, wie die Gewerkschaften es schafften, die demokratische Beteiligung der Mitglieder zu gewährleisten, wo doch die Tarifverhandlungen stets hinter verschlossenen Türen stattfinden. Geyer betonte, dass beides seine Zeit habe, dass aber die Verhandlungsspitze niemals einem Kompromiss zustimmen würde, der nicht von der Bundestarifkommission nach entsprechender Diskussion mitgetragen würde. Auch sei es üblich, die Verhandlungen oftmals zu unterbrechen, um Zwischenstände mit der Verhandlungskommission zu besprechen. Auch der erstmals im Bereich des TVÖD geforderte Bonus für Gewerkschaftsmitglieder war Gegenstand der Diskussion.

Insgesamt zeigte sich Geyer zufrieden mit dem Austausch und betonte, dass es passieren könnte, dass die Beschäftigten bei der kommenden Einkommensrunde für ihre Interessen auch auf die Straße gehen müssten. ■

Einkommensrunde 2023 zum TV-L

## Redaktionsverhandlungen abgeschlossen

Der dbb und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben die Redaktionsverhandlungen zur Einkommensrunde 2023 im Länderbereich abgeschlossen. Die Änderungsstarifverträge zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 9. Dezember 2023 zum TV-L und zugehöriger Tarifverträge wurden unterzeichnet.

### Die zentralen Ergebnisse der Einkommensrunde 2023

Neben der steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleichszahlung, die bereits im Dezember 2023 tarifvertraglich geregelt wurde, haben die Tarifpartner die folgenden zentralen Punkte vereinbart, die nun durch Änderungsstarifverträge umgesetzt werden:

- Entgelterhöhung in zwei Schritten: ab 1. November 2024 um einen Sockelbetrag von 200 Euro und ab 1. Februar 2025 um weitere 5,5 Prozent; beide Erhöhungsschritte zusammen müssen einen Mindestbetrag von insgesamt 340 Euro erreichen
- Erhöhung dynamischer Zulagen ab 1. November 2024 um 4,76 Prozent und ab dem 1. Februar 2025 um weitere 5,5 Prozent
- Erhöhung der Vergütung von Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten ab 1. November 2024 um 100 Euro und ab 1. Februar 2025 um weitere 50 Euro
- Verbesserte Übernahmeregelung für Auszubildende und Aufnahme einer

Übernahmeregelung für dual Studierende

- Laufzeit der Entgelt- und Übernahmeregelungen bis zum 31. Oktober 2025
- Verbesserung von Zulagenregelungen für Beschäftigte in der Pflege und in Gesundheitsberufen:

Ausweitung der dynamischen Zulage für Pflegenden und Pflegehelfende an Universitätskliniken sowie in den Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg auf Pflegenden und Pflegehelfende im Justiz- und Maßregelvollzug bundesweit; Ausweitung der Zulage für Beschäftigte in Gesundheitsberufen an Universitätskliniken sowie in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg auf bestimmte Gesundheitsberufe im Justiz- und Maßregelvollzug bundesweit; Ausweitung des Katalogs der Gesundheitsberufe mit Anspruch auf die Zulage in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg

- Verbesserungen im Sozial- und Erziehungsdienst: Einführung von SuE-Zulagen in Berlin, Bremen und Hamburg; Wegfall der besonderen Stufenlaufzeiten und Anhebung der Entgeltgruppe S 9; Erhöhung der Heimzulagen
- Einführung der Entgeltumwandlung zum Fahrrad-Leasing
- Hauptstadtzulage: Tarifierung der bisher außertariflich gezahlten Zulage im Land Berlin mit einer Laufzeit bis zum 31. März 2028



### Tarifverträge

- Verbesserung der Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst und im Straßenbau ab dem 1. Januar 2025

### Frist für den Straßenbetriebsdienst und Straßenbau

Für den Bereich des Straßenbetriebsdienstes und des Straßenbaus gilt folgende Ausschlussfrist:

Ergibt sich aus den verbesserten Eingruppierungsregelungen bei den betroffenen Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2024 hinaus fortbesteht, eine höhere Entgeltgruppe, so erfolgt die Zuordnung zu dieser Entgeltgruppe nur auf Antrag. Der Antrag muss gegenüber dem Arbeitgeber bis spätestens zum 31. Dezember 2025 gestellt werden und wirkt auf den 1. Januar 2025 zurück. Wenn das Arbeitsverhältnis ruht, beginnt die Jahresfrist mit Wiederaufnahme der Tätigkeit.

Genauere Informationen zu den Neuregelungen sind auf der Website des dbb unter [www.dbb.de](http://www.dbb.de) nachlesbar. ■

Manteltarifvertrag Luftsicherheit

## Vorarbeit zu Verhandlungen auf Hochtouren

Wie bereits berichtet, kamen dbb, ver.di und der Arbeitgebendenverband BDLS in den letzten Wochen wiederholt in Arbeitsgruppen zusammen, um den Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen grundlegend zu überarbeiten.

### Druck im Kessel

Die Tarifverhandlungen starten am 3. Dezember 2024. Diesmal geht es sowohl um Entgelt- als auch Manteltarifvertrag. Die Erwartungen sind nach den anstrengen-

den Verhandlungen aus dem Frühjahr 2024 zum Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen hoch. Der Plan war, in Vorarbeit für die kommenden Tarifverhandlungen in kleinen Arbeitsgruppen die Themen aus dem Manteltarifvertrag abzuarbeiten und Einigungsvorschläge vorzulegen.

Nach dem bisherigen Stand gab es zwar begrüßenswerte Fortschritte, aber auch hitzige Diskussionen. Zahlreiche Positionen blieben ungeeint. An konstruktiven Vorschlägen der Gewerkschaften mangelte es dabei nicht.



### Luftsicherheit

Weitere Treffen der Arbeitsgruppen sind bereits angesetzt und werden zum Teil auch nach dem Auftakt der Luftsicherheitsverhandlungen stattfinden. ■

## Stadtreinigung Hamburg

### Zu spät und zu wenig

Das Angebot, den Tarifvertrag Entsorgungspauschalen für die Stadtreinigung in Hamburg bis Mitte 2027 zu verlängern, lehnt der dbb in der vorgeschlagenen Form ab. Für ein bloßes „Weitermachen wie bisher“ sind der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaft kombi nicht angetreten. Das offizielle Angebot der Arbeitgebenseite ist sogar noch etwas schlechter als der bisherige Verhandlungsstand.

#### Details

Das neue Angebot der Arbeitgebenden sieht vor, die bestehenden Regelungen

zur Entsorgungspauschale für zweieinhalb Jahre fortzusetzen. Änderungen, und vor allem Verbesserungen, wären damit erst ab Juli 2027 möglich. Die Folgen wären, dass zwar der Konflikt beendet wäre, die Pauschale weiter gesichert bliebe und künftige Erhöhungen aus der Tarifrunde mit Bund und Kommunen auch auf die Entsorgungspauschale durchschlagen. Das Problem, dass bereits bei zwei Krankheitstagen im Monat rund die Hälfte der Entsorgungspauschale entfällt, bliebe jedoch weiterhin bestehen. Der dbb hat den klaren Auftrag aus der Mitgliedschaft, an dieser Regelung etwas zu ändern. „Die Abwehr der Arbeitgebervorstellungen zur Neugestaltung der Entsorgungspauschale könnte man sich als Erfolg anrechnen“, so Verhandlungsführer Michael Adomat. „Wir stehen aber nicht



nur für ein einfaches ‚Weiter so!‘, sondern für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Darum lehnen wir das Angebot in der vorliegenden Form ab. Wir erwarten mehr und das auch zu Recht!“, so Adomat weiter. ■

## Kommunaler Nahverkehr Berlin

### Nachholbedarf



Der dbb hat in der Kommission, die aus Mitgliedern von gkl berlin und NahVG

besteht, für die Tarifverhandlungen mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Berlin über die Entgelte im TV-N Berlin seine Forderungen beschlossen. Die aktuellen Entgelte sind zu niedrig. Belastung, Lebenshaltungskosten und Leistung decken sich nicht mehr mit dem Geld für die Beschäftigten im Berliner Nahverkehr. Im bundesweiten Vergleich hat Berlin Nachholbedarf.

#### Forderungen des dbb

- Erhöhung der Tabellenentgelte ab 1. Januar 2025 um einen Pauschalbetrag von 600 Euro
- Übertragung der Hauptstadtzulage in Höhe von 150 Euro auf alle Beschäftigten unter dem Geltungsbereich des TV-N Berlin ab 1. Januar 2025

- Erhöhung der Tabellenentgelte um weitere acht Prozent ab 1. Januar 2026
- Erhöhung der Weihnachtsspendung auf ein volles 13. Monatsgehalt mit der Option der Umwandelbarkeit in Zeit
- Abkopplung der Fahrdienstzulage von einem Festbetrag und Umstellung auf einen Wert in Höhe von acht Prozent des individuellen Tabellenentgelts
- Ausweitung des Zeitraums für Samstagarbeit auf ganztags
- Laufzeit 24 Monate

Es ist Zeit, dass sich etwas bewegt im Nahverkehr Berlin und der Stillstand bei Löhnen und Gehältern durch Bewegung am Tariftisch ersetzt wird. Die Forderungen sollen aufholen, was in den letzten Jahren verpasst wurde. Jetzt besteht die Chance, den Nahverkehr in Berlin zukunftsfähig auszurichten. ■

## TV-N Bayern

### Forderungen beschlossen

Im Januar 2025 starten die Verhandlungen zum TV-N Bayern in eine neue Runde. Die Verhandlungskommission des dbb hat ihre Forderungen als einen Mix aus Entgeltsteigerung und Entlastung beschlossen:

- Entgelterhöhung von acht Prozent, mindestens 350 Euro bei zwölfmonatiger Laufzeit
- Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 37 Stunden
- Verlängerung des Nachtarbeitszeitraums zwischen 20 und 6 Uhr

- drei Entlastungstage und ein zusätzlicher Urlaubstag für Gewerkschaftsmitglieder
- Aufhebung der Stufenhemmung
- Eingruppierung der Fahrgastprüfer in die EG 3b
- Zuschlagsberechnung aus der Stufe 6
- Erhöhung des Nachtzuschlags auf 50 Prozent und des Sonntagszuschlags auf 100 Prozent
- Verspätungen ab der 1. Minute vergüteten

- Entgelterhöhung bei Auszubildenden von 200 Euro

Darüber hinaus wollen wir mit den Arbeitgebenden über die Freistellungsdefinition für Kommissionsmitglieder und die Definition der Vorbereitungs- und Abschlussarbeiten sprechen, um Einheitlichkeit herzustellen.

Der Tarifvertrag läuft aktuell noch bis zum 31. Dezember 2024, wurde jedoch durch den dbb fristgerecht gekündigt. Bereits im Frühjahr 2024 erarbeiteten dbb, NahVG und Arbeitgeberseite in einer Arbeitsgruppe mögliche Schwerpunkte und wichtige Inhalte für die anstehenden Tarifverhandlungen. ■

Luftsicherheit

## Verhandlungsauftakt Entgelttarifvertrag

Gemeinsam mit dem Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen starteten am 3. Dezember 2024 die Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten in der Luftsicherheit. Die Kolleginnen und Kollegen erwarten angemessene Entgeltsteigerungen.

### Verbesserungen ein Muss

Der derzeit gültige Entgelttarifvertrag ist das Ergebnis harter Verhandlungen, die

erst im Rahmen einer Schlichtung im Frühjahr dieses Jahres abgeschlossen werden konnten. In dieser letzten Runde konnten zwar für die Beschäftigten im Hinblick auf die vorangegangene Inflation absolut notwendige Anpassungen des Entgelts erstritten werden. Fest steht jedoch auch, dass die Preise weiterhin auf hohem Niveau liegen und weiter steigen. Insbesondere die Mieten in Ballungsräumen – dem Standort der meisten Flughäfen – gehen durch die Decke. Hier muss dringend nachgebessert werden, damit Arbeit sich weiterhin lohnt. Zudem sind viele Themen der letzten Runde weiterhin unbearbeitet, darunter das schwierige Thema Mehrarbeitszuschläge. Da unter anderem dieses Thema mit den Regelungen aus dem Mantel verquickt ist, begrüßen wir die neue Herangehensweise, beide Verträge gemeinsam zu verhandeln.

### Ausblick

Nach dem Auftakt vom 3. Dezember 2024 folgen Verhandlungstermine am 18. und 19. Dezember 2024 sowie weitere Termine von Januar bis in den März 2025 hinein. ■



Autobahn GmbH

## Fahrradleasing – auf der Durststrecke

des Fahrradleasings abzuschließen. Dabei konnte erreicht werden, dass diese Option vom Arbeitgeber aus den ersparten Sozialversicherungsbeiträgen sogar zusätzlich bezuschusst wird. Die Vorfreude der Beschäftigten wird derzeit etwas auf die Probe gestellt.

### Verzögerungen im Ausschreibungsprozess

Geplant war ursprünglich, dass die Option zum Fahrradleasing im Laufe des Jahres 2024 abgerufen werden kann. Als öffentlicher Arbeitgeber muss die Autobahn GmbH diese Leistung nach dem Verga-

bereit ausschreiben. Nach Auskunft der Autobahn GmbH ist es aufgrund einer Vielzahl von Bieteranfragen erforderlich geworden, die Vergabeunterlagen zu ergänzen und umfangreich anzupassen. In der Folge musste auch das Ende der Angebotsfrist „nach hinten“ geschoben werden. Die Autobahn GmbH rechnet nun damit, dass die Vergabeentscheidung in der ersten Februarhälfte 2025 erfolgen wird. Den Beschäftigten wird über ein Onlineforum die Möglichkeit der Information und des Austauschs geboten. Der tatsächliche Start des Fahrradleasings wird daher voraussichtlich erst in der ersten Hälfte des Jahres 2025 erfolgen. ■

Am 15. Dezember 2023 hatte der dbb eine Einigung zum Fahrrad TV Autobahn erzielt und eine attraktive Möglichkeit für die Beschäftigten bei der Autobahn GmbH eröffnet, entsprechende Verträge über eine Entgeltumwandlung zum Zwecke

Seminar der dbb akademie

## Crashkurs Betriebsverfassungsrecht

Vom 24. bis 26. März 2025 veranstaltet die dbb akademie einen Crashkurs zum Betriebsverfassungsrecht als Präsenzveranstaltung in Bonn. Mit den gleichen Inhalten findet das Seminar auch vom 1. bis 3. September 2025 in Berlin statt. 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), damit Sie sicher

agieren können. Dabei wird nicht jede exotische Spezialfrage des Betriebsverfassungsrechts behandelt – die dbb akademie konzentriert sich auf das Wesentliche:

- Vertrauensvolle Zusammenarbeit
- Ladungen, Tagesordnungen, Sitzungen, Beschlüsse, Mehrheiten, Niederschrift, Kosten, Schulungen
- Gesamtbetriebsrat oder örtlicher Betriebsrat?
- In großem Rahmen: Belegschaftsversammlungen sinnvoll durchführen
- Darum müssen Sie sich auch kümmern: Aufgaben des Betriebsrats



dbb akademie

- Hier haben Sie weitergehende Macht – die Beteiligungsrechte (insbesondere in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten)
- Wahrnehmung von Beteiligungsrechten durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- Durchsetzung von Beteiligungsrechten

Anmeldungen sind unter [www.dbbakademie.de/seminare/thema/betriebsverfassung](http://www.dbbakademie.de/seminare/thema/betriebsverfassung) möglich. ■

# Mario Reiß, Bundesvorsitzender der GDL



**tacheles:** Herzlichen Glückwunsch zur Wahl zum Bundesvorsitzenden der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Wo sehen Sie Ihre persönlichen Schwerpunkte in Ihrer Amtszeit?

**Mario Reiß:** Zunächst erst einmal herzlichen Dank für die Glückwünsche. Als Bundesvorsitzender der GDL liegen bestimmte Themen unverändert im Aufgabengebiet der nächsten Jahre. Sie kennen die GDL als eine durchsetzungsfähige und verlässliche Gewerkschaft im Kreise der dbb-Gewerkschaften. Aber Tarifergebnisse sind immer dann ein vordergründiges Thema, wenn Tarifverhandlungen anstehen. Wir haben in den letzten Jahren das Einkommensniveau der Eisenbahner branchenweit verbessert und letztlich auch die verringerte Wochenarbeitszeit von der 38- auf die 35-Stunden-Woche vereinbart. Tarifergebnisse nach einem Tarifabschluss in den jeweiligen Unternehmen umzusetzen, die Ergebnisse bei den Kolleginnen und Kollegen ankommen lassen – dazu braucht es die tägliche Stärke in den Betrieben. Personal- und Betriebsräte sehen sich jeden Tag in dem Spannungsfeld, Tariftexte erlebbar zu machen. Mit der Kontrolle und Durchsetzungs-

kraft in den Betrieben wird schlussendlich maßgeblicher Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genommen. So ist es auch ein Schwerpunkt meiner, beziehungsweise unserer Arbeit, die Betriebsräte zu schulen und zu unterstützen, um auch das Handwerkszeug für die Umsetzung und Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen nutzen zu können.

**tacheles:** Die gesamtgesellschaftliche Situation ist angespannt – ökonomisch, aber auch politisch und ökologisch. Wie beeinflusst das die tägliche Tarif- und Betriebsratsarbeit der GDL?

**Reiß:** Ich denke wir müssen aufpassen, dass wir uns von der großpolitischen Wetterlage nicht allzu sehr beeinflussen lassen. Nach meiner Ansicht gibt es positive Entwicklungen in der Politik, die uns als Gewerkschaft im Verkehrssektor Eisenbahn zumindest Hoffnung schöpfen lassen. Wenn beispielsweise die Themen der Ökologie im Ranking mehr nach vorne rücken, ist das sicherlich eine positive Veränderung.

Es trifft inzwischen auf ein breites Verständnis, wenn man rein wirtschaftliche Interessen etwas stärker hinterfragt und ein nachhaltiges Wirtschaften einfordert. Umwelt und Umweltverträglichkeit, Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes und ein bewusstes Umstellen auf ein umweltfreundliches Leben, sind Themen, die auch ein Umdenken in Richtung Verkehr angestoßen haben. In Deutschland – und damit in der Mitte Europas – ist dringend die Frage zu beantworten, wie man die intensiven Verkehrsströme am besten bewältigt, ohne die Wirtschaft auszubremsen. Es ist bekannt, dass eine gesunde Mischung der Verkehrsströme auf die Verkehrsstränge Straße – Schiene – Wasserwege gelenkt werden muss. Ein deutlich ökologischerer Verkehr ist die Zielstellung. Aber dieses Umsteuern wird Geduld und Zeit brauchen.

Die Infrastruktur muss für diesen ökologischeren Verkehr schrittweise ausgebaut werden und dafür braucht es riesige Kraftanstrengungen. Es braucht langfristig gesicherte Investitionen für die Infrastruktur, es braucht Investitionen in die Ausbildung der Menschen und es braucht ein breites öffentliches Verständnis für



die Ausbaustufen. Demnach erkennt man auch an diesem Beispiel, dass die erforderliche Politik eine Chance für die Zukunft darstellt, von der wir in den kommenden Jahren alle profitieren werden.

Die GDL wird den Prozess für den Ausbau der Schieneninfrastruktur begleiten. Die Bahn ist gerade diesbezüglich viel zu lange vernachlässigt worden und demnach sind die notwendigen Um- und Ausbaumaßnahmen über die kommenden Jahre massiv im Aufwand und entsprechend kostenintensiv.

In diese Zeit fällt ein weiteres wachsendes Personalproblem, weil auch hier in den letzten 25 Jahren gravierende Fehler in der Personalpolitik gemacht wurden. So werden allein in den kommenden acht Jahren noch einmal 40 Prozent der Bestandsmitarbeiter im Bahnsegment in den wohlverdienten Ruhestand gehen. Dieses Personal, es handelt sich um annähernd 100.000 Fachkräfte, in den kommenden Jahren ohne spürbaren Produktionsverlust auszugleichen, das wird gerade bei den Schwerpunktbereufen wie beispielsweise fehlenden Fahrdienstleitern, Instandhaltern, Lokomotivführern und Ingenieuren mehr als anspruchsvoll. So könnte man viele Beispiele der gesellschaftlichen Herausforderungen nennen. Die meisten schlagen auf unsere Arbeit durch, weil wir alle Teil der Gesellschaft sind. Die entscheidende Frage ist immer, wie nachhaltig sind politisch getriebene Reaktionen und erforderliche Richtungsänderungen. Demnach wäre für die Zukunft eine verlässliche Bundespolitik wünschenswert.

**tacheles:** Welche Erwartungen hat die GDL konkret an die Arbeitgeber, wenn es darum geht, die Personal- und Arbeitszeit-situation in den Betrieben zu meistern?

**Reiß:** Diese Frage müssen wir etwas breiter ziehen, weil wir als GDL eben nicht nur einen, sondern eine Vielzahl von Arbeitgebern in den unterschiedlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen haben. Hier wäre es falsch, alle über einen Kamm zu scheren.

Die weit überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber hat längst erkannt, dass die Personalressource und der wertschätzende Umgang mit den Mitarbeitern entscheidend für Entwicklung und Erfolg sind und angesichts der Herausforderungen in der Zukunft auch immer wichtiger werden.

Ein Arbeitgeber im Bahnsegment versucht allerdings seit Jahren, seine Mitarbeiter mit der willkürlichen Anwendung eines handwerklich schlecht gemachten Gesetzes – die Rede ist vom Tarifeinheitsgesetz – zu verprellen. So werden bei der Deutschen Bahn, die im Eigentum des Bundes steht, Jahr für Jahr Millionenbeträge investiert, die nur dem Zweck dienen sollen, die ungeliebte Gewerkschaft GDL zu schwächen und über diesen Weg zu versuchen, die Mitglieder der GDL endlich gefügig zu machen. Hierbei ignoriert dieser Arbeitgeber, dass die GDL einen Großteil der Beschäftigten im Kerngeschäft der Bahn organisiert und diese Mitglieder sich die gewerkschaftliche Heimat nicht vom Arbeitgeber vorschreiben lassen.

Bemerkenswert ist, dass die Deutsche Bahn AG der einzige Arbeitgeber ist, der das Tarifeinheitsgesetz gegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwendet. In allen anderen, also weit über 60 Eisenbahnverkehrsunternehmen, lebt man die Ergebnisse aus Tarifabschlüssen tarifplural. In diesem Sinne ist es für die Zukunft sicherlich wünschenswert, dass auch bei der Deutschen Bahn endlich die schmerzlich vermisste Vernunft einzieht. Denn sonst wird man die notwendige Verkehrswende nicht erfolgreich umsetzen können.

**tacheles:** Auf welche Herausforderungen im Bereich Mitbestimmung müssen sich die Gewerkschaften wie die GDL in der nächsten Zeit einstellen? Inwieweit spielt das Thema Künstliche Intelligenz (KI) eine Rolle?

**Reiß:** Die Mitbestimmung ist im täglichen Betrieb immer eine Herausforderung für die Gewerkschaften. Jedes einzelne Gremium, egal ob als Personalrat oder als Betriebsrat, kann nur erfolgreich bestehen, wenn es sich jeden Tag für eine konsequente Mitbestimmung einsetzt. Hierzu braucht es eine breite und umfangreiche Kompetenz, die sich alle Mitglieder über die Zeit im Personal- und Betriebsrat aneignen müssen. Also spielt Erfahrung hier eine gewisse Rolle. Im besten Fall finden wir eine große Zahl erfahrener „Räte“, die sich dann fachlich spezialisieren und

den neuen und sich stetig ändernden Herausforderungen stellen.

Betriebliche Ereignisse fordern die Gremien dann auch in unterschiedlichster Form. Themen wie Personalplanung, Personalentwicklung, Bildungsplanung, Stellenbesetzung, Arbeitszeitgestaltung, Schichtbelastung, Arbeitsstättenausgestaltung, Arbeitsschutz und vieles mehr gilt es für Personal- und Betriebsräte jeden Tag zu bedienen. Hier kluge Entscheidungen zu treffen, ist oftmals leichter gesagt als getan. Hier braucht es starke und streitbare Gremienmitglieder. Mitbestimmung entwickelt sich jeden Tag weiter und so werden die Kolleginnen und Kollegen gerade auch aktuell spürbar oder vielleicht auch noch fast unbemerkt, mit dem Thema KI konfrontiert.

Ich denke, gerade die KI wird in den nächsten Jahren in allen betrieblichen Bereichen verstärkt Einzug halten. Egal, wie man zu dem Thema KI steht: Vor KI steht immer der Mensch. Wir sollten die KI als ein Werkzeug verstehen und uns darum bemühen, diese Entwicklung selbst zu gestalten. Welchen Einfluss KI in Zukunft in einem Betrieb haben wird, bestimmt auch wieder der Personal- beziehungsweise der Betriebsrat mit. Wir müssen uns also auch hier die Kompetenz aneignen, um zielgerichtet zu gestalten und um nicht von einer technischen Unterstützung überholt zu werden!

**tacheles:** Die nächste turnusmäßige Betriebsratswahl findet 2026 statt. Können Sie uns jetzt schon etwas über die Schwerpunktbildung der GDL im Wahlkampf sagen?

**Reiß:** Jede Wahl hat am Ende ein Ergebnis, welches der Einzelne mitgestalten kann. Die Kraft unserer Demokratie ist ein hohes Gut und wir haben somit die Ergebnisentwicklung selbst in der Hand. Als GDL werden wir daran arbeiten, dass unsere Stärke in den Betrieben weiterwächst. Der Schwerpunkt der Wahl ist also in jedem Betrieb gleich und liegt klar auf Gewinn und Wachstum im Sinne der GDL-Politik. Wir wollen immer, aber gerade auch in den kommenden Monaten bis zum Wahltag, jeden Tag durch Leistung überzeugen. Das funktioniert nur mit einer guten Vertretung in den Betrieben. Mitarbeitende müssen die täglich zu leistende Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Betriebsräten sehen, kennen und bestenfalls spüren, sodass auch klar wird, dass die richtige Wahl der Kandidaten in jedem Betrieb entscheidend und wichtig ist. ■

Kurzvita

## Mario Reiß

- seit September 2024: GDL Bundesvorsitzender
- ab Juni 2022: stellvertretender GDL Bundesvorsitzender
- 2014 bis 2022: Betriebsratsvorsitzender DB Cargo Halle (WB C6)
- 2004 bis 2014: Freigestellter Betriebsrat bei der Deutschen Bahn (Railion; Schenker Rail, Cargo in Halle)
- 2002 bis 2022: Mitglied der dbb Bundestarifkommission
- 2002 bis 2022: Tarifierferent der GDL
- 1999 bis 2017: Vorsitzender der GDL-Ortsgruppe Falkenberg und Bezirksvorstandsmitglied des GDL-Bezirks Halle
- 1996 bis 2004: Betriebsratsvorsitzender bei der Deutschen Bahn in Falkenberg
- 1992 bis 1999: Vorsitzender der GDL-Ortsgruppe Torgau
- 1992 bis 1996: Betriebsratsmitglied bei der Deutschen Bahn in Falkenberg
- 1992: Personalratsmitglied bei der Deutschen Reichsbahn in Falkenberg
- seit Mai 1990: Mitglied der GDL
- seit 1984: Lokomotivführer bei der Deutschen Reichsbahn / Deutschen Bahn
- 1982 bis 1984: Berufsausbildung zum Schienenfahrzeugschlosser und Lokomotivführer bei der Deutschen Reichsbahn ■



Studie zu Arbeitsstunden in Deutschland

# In Deutschland wurde noch nie so viel gearbeitet

Sind deutsche Beschäftigte immer fauler? Zuletzt gab es vermehrt Stimmen aus Politik und Wirtschaft, die mangelnde Leistungsbereitschaft der Deutschen anmahnen. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) belegt das genaue Gegenteil.

## Falscher Eindruck

Im März dieses Jahres, als der Arbeitskampf der Lokführergewerkschaft GDL für eine 35-Stunden-Woche noch in vollem Gange war, befand Wirtschaftsminister Robert Habeck (Grüne), es werde „im Moment zu viel für immer weniger Arbeit gestreikt.“ Wenig später forderte Finanzminister Christian Lindner (FDP) eine „Mentalitätsreform“ der Deutschen in Bezug auf die Arbeit und wollte „Lust machen auf die Überstunde.“ Steffen Kampeter, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) äußerte: „Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit.“ Dabei verwies er auf Statistiken, in denen Deutschland bei den durchschnittlichen Wochen- und Jahresarbeitszeiten eher hinten liege.

Diese Aussagen stützen sich in der Regel auf den Vergleich von durchschnittlich geleisteter Wochenarbeitszeit von

Beschäftigten in der EU. Dabei lag Deutschland 2023 mit 34,4 Stunden unter dem EU-Durchschnitt von 36,9 Stunden. Griechenland lag innerhalb der EU mit 40,9 Stunden vorne, während Serbien in ganz Europa mit 42,5 Stunden den ersten Platz belegte. Dass diese Zahlen allein nicht geeignet sind, zeigte zuletzt jedoch eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

## Rekordniveau geleisteter Arbeitsstunden

Die Studie analysierte Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR). Sie kommt zu dem Ergebnis, dass im wiedervereinigten Deutschland noch nie so viel gearbeitet wurde wie im Jahr 2023. Während abhängig Beschäftigte im Jahr 1991 noch 52 Milliarden Stunden leisteten, waren es 2023 ganze 55 Milliarden. Gleichzeitig ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten kontinuierlich gesunken.

## Wie passt das zusammen?

Was zunächst widersprüchlich klingt, lässt sich leicht erklären: Die Zahl der durch-



schnittlich geleisteten Wochenarbeitszeit der Beschäftigten betrachtet eben nur die Beschäftigten. Wer keiner Erwerbsarbeit nachgeht, fließt nicht in die Daten ein.

Zwischen 1991 und 2022 stieg der Anteil erwerbstätiger Frauen um 16 Prozent auf nunmehr 73 % an. Diese Frauen, die vorher nicht erwerbstätig und damit nicht Teil der Statistik waren, werden nun erfasst.

Viele dieser Frauen arbeiten aber in Teilzeit. Das drückt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit insgesamt erheblich. Es stimmt also beides: Unter denen, die arbeiten, sinkt die Wochenarbeitszeit. Weil insgesamt mehr Leute arbeiten, ist die Anzahl der geleisteten Stunden trotzdem so hoch wie nie.

## IAB-Studie bestätigt Trend auch für 2024

Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zum Arbeitsvolumen im zweiten Quartal 2024 stimmen mit den Erkenntnissen der DIW-Studie überein: Demnach ist das Arbeitsvolumen in diesem Quartal erstmals auf 14,7 Milliarden Stunden angestiegen. Das Niveau liege damit über dem Stand vor der Coronakrise, wie das Institut mitteilte. Bislang lag der Höchstwert bei 14,6 Milliarden Stunden, die im zweiten Quartal 2019 erreicht worden waren. Trotz eines Anstiegs der Teilzeitquote um 0,5 Prozent gegenüber dem Vorjahreszeitraum stieg die Arbeitszeit pro Person ebenfalls - um 0,4 Prozent. Enzo Weber, Arbeitsmarktforscher am IAB, stellte klar: „In Deutschland wurde noch nie so viel gearbeitet – mitten im Wirtschaftsabschwung.“

## Steigende Belastung

Was das für Beschäftigte bedeutet, ist offensichtlich: Die Belastungen steigen.

### Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit im Jahr 2023 in Stunden

Land	in Stunden	Veränderung gegenüber 2017 in Stunden
Deutschland (bis 1990 früheres Gebiet der BRD)	34,4	-0,6
...	...	...
Tschechien	39,2	-1,0
Slowenien	39,2	0,2
Ungarn	39,4	-0,4
Slowakei	39,5	-0,3
Kroatien	39,6	0,0
Portugal	39,6	0,1
Zypern	39,7	0,5
Bulgarien	40,0	-0,8
Polen	40,0	-0,5
Rumänien	40,1	0,4
Griechenland	40,9	-1,1
Serbien	42,5	-0,4

Quelle: Destatis, Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung

Die abseits der Erwerbsarbeit zu erledigenden Aufgaben im Haushalt, bei Pflege und Kinderbetreuung fallen weiter zusätzlich zu dem erhöhten Arbeitsvolumen an. Für viele Beschäftigte ist angesichts dessen eine Erwerbsarbeit nur in Teilzeit möglich. Vor diesem Hintergrund muten die vereinzelt Rufe nach Einschränkung von Teilzeitmöglichkeiten – besonders im Lehrkräftebereich – absurd an. Für Teilzeit kann es viele Gründe geben. Häufig wird der Grund aber sein, dass Beschäftigte Zeit brauchen, neben der Erwerbsarbeit noch ihre familiären Verpflichtungen zu erfüllen.

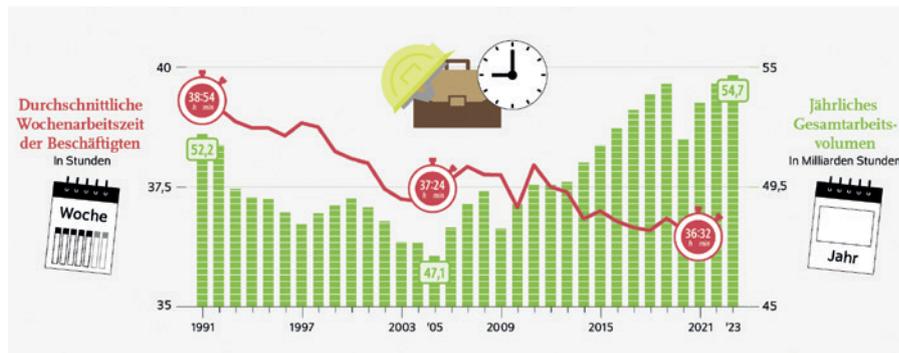
## Potentiale bei Unterbeschäftigten

Während der Zwang zur Vollzeit vermutlich Teile der Beschäftigten völlig aus der Erwerbsarbeit drängen würde, zeigt die DIW-Studie auf der anderen Seite aber auch, dass viele Teilzeitbeschäftigte gerne mehr arbeiten würden – so zeigte sich, dass immerhin 18 Prozent der teilzeitbeschäftigten Mütter unterbeschäftigt sind, also mindestens vier Stunden weniger als gewünscht arbeiten.

## Fehlgeleitete Forderungen

Der falsche Eindruck, der von der Arbeitszeit der Bevölkerung derzeit vorherrscht, führte im Verlauf des Jahres zu zahlreichen politischen Forderungen. Diskutiert

**Im wiedervereinigten Deutschland wurde insgesamt noch nie so viel gearbeitet wie 2023 – Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten ging jedoch zurück.**



Quelle: Eigene Berechnung basierend auf SOEP v38 (gewichtet) und Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR). Den Angaben der VGR liegt die IAB-Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zugrunde. ©DIW Berlin 2024

wurde unter anderem die Einführung einer Sechs-Tage-Woche, die Reduzierung gesetzlicher Feiertage oder die Ausweitung der derzeitigen Höchstarbeitszeit von zehn Stunden pro Tag. All diese Forderungen haben eines gemeinsam: Ihr Ausgangspunkt scheint noch immer die Vorstellung eines Haushalts der Fünfziger Jahre zu sein, in dem ein Alleinverdiener in Vollzeit arbeitete und damit verbunden der Eindruck, dass diese Vollzeitkräfte nun aufgrund fehlender Leistungsbereitschaft ihre Arbeitszeit absenken wollen.

Die DIW-Studie macht dagegen deutlich, dass die gesunkene durchschnittliche Arbeitszeit eine andere Ursache hat: Den gesellschaftlichen Wandel und die damit einhergehende gleichmäßigere Auftei-

lung von Erwerbs- und Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern. Wenn Ursache der gesunkenen Durchschnittsarbeitszeit der Erwerbstätigen aber lediglich der Wandel vom Ein- zum Zweiverdienerhaushalt ist, die Arbeitsstunden im Volumen aber steigen, liegt auf der Hand, dass all diese vorgeschlagenen Maßnahmen nicht weiterhelfen.

Das DIW formuliert stattdessen als politische Handlungsempfehlung, die Geringfügigkeitsgrenze als Hürde für die Erhöhung von Arbeitsstunden zu reformieren, Kinderbetreuungsmöglichkeiten auszubauen sowie Anreize zur ausgeglicheneren Verteilung von Care-Arbeit (zum Beispiel über Elternzeitregelungen) zu schaffen. ■

## Lehrkräfte

# Austausch zu Arbeitszeitforderungen

Am 20. November 2024 kamen Vertretende vom dbb und verschiedenen Lehrgewerkschaften zusammen, um bereits frühzeitig über Forderungen zur Arbeitszeit für die nächste Einkommensrunde der Länder 2025 zu diskutieren. Rita Möl-

ders, Mitglied der Geschäftsführung der Bundestarifkommission des dbb, führte durch die Sitzung. Dabei zeigte sich, dass alle Beteiligten eine extreme Belastung des Lehrpersonals feststellen. Es fehlt an Personal und gleichzeitig werden den Beschäftigten immer mehr außerunter-

richtliche Aufgaben übertragen, etwa bei der Integration, Inklusion und der Umsetzung der Digitalisierung. Dass dies für die Beschäftigten kaum mehr zu stemmen ist, zeigt sich im Anstieg an Langzeiterkrankungen. So entsteht ein Teufelskreis, dem aus Sicht der Teilnehmenden mit Verbesserungen bei der Lehrkräftearbeitszeit begegnet werden muss. Dabei muss den Besonderheiten bei den Regelungen für Lehrkräfte Rechnung getragen werden. Deren Arbeitszeit wird derzeit nicht insgesamt erfasst, sondern über die zu leistenden Unterrichtsstunden (Deputat) festgelegt. Thematisiert wurde außerdem die seit langem überfällige Ausweitung der Entgeltordnung für Lehrkräfte (L-EntGO). Eine von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) seit Jahren bestehende Verhandlungszusage blieb bislang ohne greifbare Konsequenzen. Die Arbeitsgemeinschaft wird nun regelmäßig zusammentreten. ■





## Kundgebungen und Streiks

# Farbe bekennen

Anfang 2025 werden die Tarifverhandlungen zur TVöD-Einkommensrunde mit Bund und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) aufgenommen. Später im Jahr folgen dann die Verhandlungen zum TV-L mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Dabei geht es im Kern darum, die von der dbb Bundestarifkommission beschlossenen Forderungen gegenüber der Arbeitgeberseite zu vertreten und zu begründen. Man muss allerdings kein Prophet sein, um zu erahnen, dass allein eine gute Begründung der berechtigten Forderungen nicht ausreichen wird, um zügig zu einem guten Abschluss zu gelangen.

### Öffentlichkeit erzeugen

Tarifverhandlungen finden bekanntlich nicht unter Laborbedingungen statt und sie sind auch kein wissenschaftlicher Diskurs. Bei den Verhandlungen geht es um die Wahrnehmung von Interessen und sehr oft auch um das Überwinden von Widerständen. Dies gelingt nur, wenn nicht allein die eigenen Mitglieder hinter den Forderungen bei einer Tarifrunde stehen, sondern auch in der Öffentlichkeit Verständnis dafür erzeugt werden kann.

### Auf der Straße ...

Diese Öffentlichkeit lässt sich mit Auftritten der Verhandlungsführer und Verhandlungsführerinnen der Gewerkschaften

in den Medien und gut aufbereiteten Hintergrundinformationen erzeugen. Vor allem aber braucht es dazu gute Bilder, die beeindrucken und sich einprägen. Solche Bilder schafft man mit Demonstrationen und Kundgebungen, auf denen diejenigen, um deren Interessen es bei den Verhandlungen geht, positiv und selbstbewusst für ihre berechtigten Forderungen eintreten.

### ... Flagge zeigen

Mit Westen, Streikbannern und Gewerkschaftsfahnen wird dabei demonstriert, dass man bereit ist, die Zugehörigkeit offen zu zeigen, für die berechtigten Forderungen einzutreten und für die eigenen Belange aus der Anonymität herauszutreten.

### Streiks im öffentlichen Dienst

Damit die Beschäftigten an solchen Demonstrationen und Kundgebungen teilnehmen können, rufen die Gewerkschaften sie vorher in der Regel zum Streik auf. Andernfalls müssten sie zur Arbeit gehen und eine Teilnahme an Aktionen wäre nur in ihrer Freizeit möglich. Es geht aber nicht um Freizeitaktivitäten, sondern um ihre Arbeitsbedingungen. Beamtinnen und Beamte haben zwar kein Streik-, wohl aber ein Demonstrationsrecht und können deshalb die Forderungen in ihrer Freizeit (Pause, Urlaub) auf den Demonstrationen unterstützen.

Streikmaßnahmen im öffentlichen Dienst und deren privatisierter Bereiche stehen dabei immer mal wieder besonders in der Kritik. Mitunter wird dafür der Schutz der Bevölkerung vor der nicht mehr gewährleisteten öffentlichen Daseinsvorsorge bemüht, um Streiks zu verhindern oder wenigstens doch stark reglementieren zu wollen. Dazu werden lange Ankündigungsfristen gefordert oder es wird eine Zwangsschlichtung verlangt, die Streikmaßnahmen gleich ganz verhindern soll. Das alles wäre jedoch eine Verletzung der verfassungsrechtlich gewährleisteten Tarifautonomie und ist tatsächlich auch unnötig.

Die Gewerkschaften setzen das Mittel des Streiks sehr behutsam ein. Vor allem bei den Einkommensrunden im öffentlichen Dienst kommt es in den meisten Fällen nur zu befristeten Arbeitsniederlegungen, die die öffentliche Daseinsvorsorge nicht gefährden. Dazu würden es die Beschäftigten auch nicht kommen lassen, weil sie sich der Allgemeinheit gegenüber verantwortlich fühlen. Dort, wo tatsächlich Notlagen zu befürchten sind, stellen die Gewerkschaften über Notdienstvereinbarungen die Grundversorgung sicher, und dass schon seit Jahrzehnten und ohne, dass sie dafür eine Aufforderung von dritter Stelle gebraucht hätten.

### Ernsthaftigkeit beweisen

Zwischen den terminierten Verhandlungsrunden liegende befristete Streikmaßnahmen zeigen der Öffentlichkeit und auch den Arbeitgebern, dass die Gewerkschaftsmitglieder hinter den Forderungen stehen und sie dafür auch öffentlich eintreten. Damit wird gleichzeitig ein Zeichen gesetzt, dass die Ausstände erweitert werden können, wenn sich auf dem Verhandlungsweg keine ausreichende Annäherung abzeichnet. Das soll letztlich auch die Kompromissbereitschaft der Arbeitgeberseite erhöhen. Rechtzeitige befristete Streiks können so tatsächliche unbefristete Erzwingungsstreiks verhindern.

Je größer und sichtbarer die Beteiligung der Beschäftigten an den Aktionen im Rahmen der befristeten Arbeitskämpfe ist, umso überzeugender und wirksamer lassen sich die Forderungen der Gewerkschaften bei den Verhandlungen verfolgen. Am Schluss muss immer eine tragfähige Einigung am Verhandlungstisch stehen, die den berechtigten Interessen der Kolleginnen und Kollegen von Bund und Kommunen Rechnung trägt. ■



## Betriebsverfassungsgesetz

### Basiskommentar mit Wahlordnung

Von Thomas Klebe, Jürgen Ratayczak, Micha Heilmann, Sibylle Spoo, circa 1.100 Seiten, 23. Auflage 2024, kartoniert, Bund Verlag, 49 Euro, ISBN 978 3 7663 7379 3

Der Basiskommentar ist das bewährte Handwerkszeug für jedes Betriebsratsmitglied. Prägnant und gut verständlich erläutert er das gesamte Betriebsverfassungsgesetz, bringt die Rechtsprechung auf den Punkt und bietet eine Vielzahl praktischer Ratschläge und konkreter Hinweise. Er zeichnet sich durch seine verlässliche Orientierung an den Interessen der Beschäftigten und deren Vertretung im Betriebsrat aus. Schwerpunkte der 23. Auflage sind die neuen Regelungen zur Betriebsratsvergütung, das Initiativrecht bei der Arbeitszeiterfassung, Fragen zur Mitbestimmung beim Hinweisgeberschutzgesetz und die Themen rund um Transformation, Künstliche Intelligenz und Digitalisierung. Weitere Kernthemen sind:

- Virtuelle / hybride Betriebsversammlungen
- Neuere technische Anwendungen wie ChatGPT und Metaverse
- Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz, Auswirkungen auf den Wirtschaftsausschuss
- Erfahrungen aus den letzten Betriebsratswahlen ■



## Handbuch Dienstvereinbarung

### Mit Online-Zugriff auf alle Mustervereinbarungen

Michael D. Wirlitsch, Alexandra Worch, Norbert Warga, 690 Seiten, 4. Auflage 2024, kartoniert, Bund Verlag, 49 Euro, ISBN 978 3 7663 7396 0

Dienstvereinbarungen können zu unzähligen Beteiligungstatbeständen ausgehandelt werden. Für Personalräte ist das keine leichte Aufgabe. Das Handbuch bietet eine umfassende Anleitung für die Konzeption und Formulierung rechtlich einwandfreier Dienstvereinbarungen. Die Auflage berücksichtigt das 2021 umfassend reformierte BPersVG und erweitert das Handbuch um aktuelle Themen:

- Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten
- Whistleblowing und Hinweisgeberschutz
- Mobiles Arbeiten, Homeoffice und Telearbeit
- Elektronische Kommunikationssysteme
- Urlaubsplan und Urlaubsgrundsätze
- Rufbereitschaft
- Videoüberwachung und Leistungskontrolle
- Förderung von Beruf und Familie

Das Handbuch begleitet den Personalrat Schritt für Schritt beim Erstellen der Dokumente. ■



## Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

### Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz und herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Honorarprofessorin an der Georg-August-Universität Göttingen, Bandherausgeber Dr. Andreas Jüttner, Richter am Sozialgericht (stVDir) Nordhausen, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 2 und 3 / 2024 (Juli und Oktober 2024), 8.304 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 359 Euro, ISBN 978 3 503 11066 7

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung finden sich in diesem Werk. Die ausführliche Kommentierung und Erläuterung unterstützt bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutert seine Systematik. Die konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen. Die rundum praxistaugliche Kommentierung des Werks berücksichtigt jede nur denkbare Fallkonstellation. Mit den vorliegenden Ergänzungslieferungen wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthalten eine Überarbeitung zu K §§ 43, 70, 71, 72, 96a, 109, 168, 172, 172a, 173, 174, 177, 179, 180, 190, 191, 212a und 276, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden ist. ■

## Alarmbereitschaft ist Arbeitszeit

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) in Nordrhein-Westfalen hat in Anlehnung an das Europarecht entschieden, dass Alarmbereitschaftszeiten bei der Feuerwehr vollumfänglich als Arbeitszeit zu werten sind (OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 30. September 2024, Aktenzeichen 6 A 857/23).

### Der Fall

Der Kläger ist Feuerwehrmann im Dienst der Beklagten. Er begehrt finanzielle Entschädigung für Alarmbereitschaftsdienstzeiten. Das sind neben dem regulären Tagdienst 24-Stunden-Dienstzeiten. Nach Alarmierung müssen eingeteilte Beamte mit dem zur Verfügung gestellten Dienstfahrzeug „sofort ausrücken“, maximal nach 90 Sekunden. Ferner ist kein bestimmter Aufenthaltsort während der Alarmbereitschaft vorgegeben, jedoch darf ein Radius von 12 km nicht verlassen werden. Der Kläger beantragte in der Folge bei der Beklagten, Zeiten, in denen er in Alarmbereitschaft war als volle Arbeitszeit anzuerkennen und zu vergüten. Der Antrag wurde von der Beklagten mit der Begründung abgelehnt, dass entscheidend für die Einordnung von Zeiten des „Sich-Bereit-Haltens“ als Arbeitszeit sei, dass sich der Arbeitnehmer an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalte und diesem zur Verfügung stehen müsse, um gegebenenfalls sofort die geeignete Leistung zu erbringen. Bei der Alarmbereitschaft sei der Aufenthaltsort nicht festgelegt, sondern könne frei und selbstbestimmt im Radius von 12 km gewählt werden. Die Einsatzhäufigkeit sei kein geeignetes Kriterium zur Abgrenzung von Arbeitszeit und Ruhezeit. Die in der Folge erhobene Klage wurde vom Verwaltungsgericht abgewiesen. Die Berufung vor dem OVG hatte jedoch Erfolg.

### Die Entscheidung

Der Kläger hat einen beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch auf die Entschädigungsleistungen, soweit die von ihm geleisteten Alarmbereitschaftsdienstzeiten die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden übersteigen. Die Alarmbereitschaftsdienstzeiten sind als Arbeitszeit zu qualifizieren. Die danach insgesamt zu berücksichtigende Arbeitszeit überschreitet die maximal zulässige Arbeitszeit des Klägers. Die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union hatte festge-

stellt, dass zu den zu berücksichtigenden Umständen die Auswirkung der Reaktionsfrist gehört, sowie die Häufigkeit möglicher Unterbrechungen der Ruhepausen und deren Unvorhersehbarkeit. Die ständige Ungewissheit versetzt Arbeitnehmende in Daueralarmbereitschaft. Da ein Freizeitausgleich nicht möglich war, wandelte sich der Anspruch in finanzielle Entschädigung um.

### Das Fazit

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Zweck der Begrenzung der Höchstarbeitszeit ist der Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Dies ist nicht durch Geldzahlung, sondern durch Freistellung von der Pflicht zur Dienstleistung zu erreichen. Scheidet aber die Gewährung von Freizeitausgleich aus, so gehen die entstandenen Ansprüche nicht unter, sondern wandeln sich in solche auf finanziellen Ausgleich um. ■

## Kündigung wegen Bedrohung gewerkschaftlich engagierter Mitarbeitender rechtmäßig

Die Bedrohung von Gewerkschaftsmitgliedern durch einen Beitrag in einer Facebook-Gruppe kann eine Kündigung rechtfertigen (ArbG Berlin, Pressemitteilung zum Urteil vom 7. Oktober 2024, Aktenzeichen 59 Ca 8733/24 und 59 Ca 11420/24).

### Der Fall

Der Kläger, ein Straßenbahnfahrer, war Administrator einer privaten Facebook-Gruppe, die sich an Fahrpersonal der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) richtete und etwa 1.000 Mitglieder hatte. Dort postete er einen an die Mitglieder der ver.di-Tarifkommission gerichteten Kommentar zum Ergebnis einer von der Gewerkschaft durchgeführten Mitgliederbefragung sowie eine Fotomontage, die einen auf dem Boden knienden Mann zeigte, auf dessen Kopf ein Pistolenschuss gerichtet wird. Auf dem Bild waren außerdem sowohl das ver.di-Logo als auch das Logo der BVG zu sehen. Die Montage trug den Titel: „Ver.di hört den Warnschuss nicht!“. Nach Beschwerden mehrerer Beschäftigter der BVG, die zugleich als Gewerkschaftsfunktionäre tätig waren und sich durch den Post bedroht fühlten, kündigte

die Arbeitgeberin dem Kläger fristlos, hilfsweise ordentlich.

### Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Berlin (ArbG Berlin) erachtete jedenfalls die fristgemäße, ordentliche Kündigung als wirksam. Die Fotomontage sei eine konkrete Bedrohung Beschäftigter und zugleich eine erhebliche Störung des Betriebsfriedens. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass es sich um eine private Chatgruppe gehandelt habe, denn die Gruppe habe sich ausdrücklich an Fahrpersonal der Arbeitgeberin gewandt und sich mit 1.000 Mitgliedern auch nicht mehr an einen überschaubaren Personenkreis gerichtet. Außerdem sei auch der Beitrag an sich auf Außenwirkung angelegt gewesen.

Die Drohung gegenüber bei ver.di engagierter Beschäftigter sei aufgrund der Zielrichtung des Pistolenschusses auf den Kopf des abgebildeten Mannes eindeutig. Eine solche konkrete Bedrohung sei von der Meinungsfreiheit nicht gedeckt. Zugleich liege eine arbeitsvertragliche Nebenpflichtverletzung vor, bei der auch klar erkennbar sei, dass die Arbeitgeberin sie nicht hinnehmen werde – daher sei eine Abmahnung nicht erforderlich gewesen. Die Arbeitgeberin müsse ihre Beschäftigten schützen – nicht nur bei deren Ausübung arbeitsvertraglich geschuldeter Tätigkeiten, sondern auch bei der Wahrnehmung ihrer Rechte aus Art. 9 GG (Koalitionsfreiheit).

Im Rahmen der Interessenabwägung urteilte das Gericht dagegen, dass der Arbeitgeberin eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zuzumuten sei. Für den Kläger sprach dabei nicht nur dessen 15-jährige Betriebszugehörigkeit, sondern auch, dass er als alleinerziehender Vater dreier Kinder einen größeren zeitlichen Vorlauf benötige, um eine hiermit zu vereinbarende neue Stelle zu finden.

### Das Fazit

Das Urteil macht zweierlei klar: Erstens, dass auch Äußerungen in einer privaten Facebook-Gruppe Grundlage einer Kündigung sein können, wobei hier auch von Bedeutung war, dass sich die Gruppe explizit an Mitarbeitende richtete und recht groß war. Zweitens, dass die Bedrohung von Kolleginnen und Kollegen generell nicht hinnehmbar ist, der Schutz des gewerkschaftlichen Engagements Beschäftigter darüber hinaus ebenfalls einen besonderen Stellenwert hat. ■

## Tarifliche Abstandsklausel

Ein Tarifvertrag kann bestimmen, dass Angestellte, deren Vergütung die höchste tarifliche Entgeltgruppe überschreitet, als „außertariflich“ gelten. Ein außertariflicher Angestellter, der sein Gehalt selbst vereinbart, hat keinen Anspruch auf einen festgelegten Mindestabstand zu den Tariflöhnen, wenn es an einer Abstandsklausel im Tarifvertrag fehlt (BAG, Urteil vom 23. Oktober 2024, Aktenzeichen 5 AZR 82/24).

### Der Fall

Ein Mitglied der IG Metall war seit dem Jahr 2013 als Entwicklungsingenieur auf Basis eines als „außertariflich“ bezeichneten Arbeitsvertrags bei einem Unternehmen tätig. Seit Juni 2022 bezog er monatlich brutto 8.212,00 Euro. Hingegen betrug das Entgelt in der höchsten tariflichen Entgeltgruppe der in dem Betrieb geltenden Tarifverträge IG Metall Nordrhein-Westfalen 8.210,64 Euro bei 40 Wochenstunden. Das Entgelt in der höchsten tariflichen Entgeltgruppe liegt damit nicht einmal 2,00 Euro unterhalb des außertariflichen Lohns. Von dem persönlichen Geltungsbereich dieser Tarifverträge sind unter

anderem Beschäftigte ausgenommen, deren „geldwerte materiellen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung einer individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten“.

Der Kläger wollte mit seiner Klage eine höhere Vergütung fordern und versuchte herzuleiten, dass ein solches Überschreiten in Anbetracht der prozentualen Abstände zwischen den tariflichen Entgeltgruppen nur angenommen werden könne, wenn das Monatsgehalt des außertariflichen Angestellten 23,45 Prozent über demjenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe liege. Dies ergebe bei ihm ein Bruttomonatsgehalt von 10.136,03 Euro, sodass der Arbeitgeber verpflichtet sei, ihm für die Monate Juni 2022 bis Februar 2023 insgesamt 17.326,27 Euro brutto als weitere Vergütung nachzuzahlen.

### Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Vorinstanzen bestätigt und die Revision des Klägers zurückgewiesen. Das Gericht stellte fest, dass die einschlägigen tariflichen Bestimmungen lediglich verlangten,

dass die geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe „regelmäßig überschreiten“. Dies sei hier der Fall. Da es keine abweichenden Regelungen zwischen den Tarifvertragsparteien gäbe, genüge nach dem klaren Wortlaut bereits ein geringfügiges Überschreiten des höchsten tariflichen Entgelts. Für eine ergänzende Tarifauslegung bleibe daher kein Raum. Für den Fall, dass die Tarifvertragsparteien einen bestimmten prozentualen Abstand zwischen dem höchsten Tarifentgelt und dem Entgelt außertariflich Beschäftigter festlegen wollen, müssen sie eine entsprechende tarifliche Abstandsklausel hinreichend klar und deutlich in den Tarifvertrag aufnehmen. Letztlich verbiete auch die durch Artikel 9 Absatz 3 GG garantierte Tarifautonomie ein „Nachbessern“ tariflicher Bestimmungen durch die Gerichte zugunsten der einen oder anderen Seite.

### Das Fazit

Die Entscheidung des BAG hebt die wesentliche Rolle des Grundsatzes der Tarifautonomie in der Beziehung zwischen den Tarifvertragsparteien hervor und ist daher konsequent. ■



Justizbehörden Hildesheim



# Wenn ich den Job gut oder zufriedenstellend machen möchte, ist es nicht möglich, dabei gesund zu bleiben.

Caroline Muñoz del Rio, Lehrerin an einem Oberstufenzentrum in Berlin, im Tagesspiegel am 19. November 2024

Kollegin Muñoz spricht aus, was viele andere Lehrkräfte – und nicht nur die – denken: Der akute Personalmangel und die fehlenden Beschäftigten führen zu

Überlastung und dadurch zu mehr berufsbedingten Erkrankungen. So beginnt der Bericht im Tagesspiegel auch mit dem Satz: „Die Arbeit an Berliner Schulen ist

gesundheitsgefährdend.“ Und das betrifft bei weitem nicht nur Lehrkräfte an so genannten Brennpunktschulen. Laut einer Studie der Universität Göttingen besteht bei 44 Prozent der befragten 2.800 Lehrkräfte in Berlin ein erhöhtes Gesundheitsrisiko, bei weiteren 24 Prozent sogar das Risiko einer Depression. Der Wert des Wohlbefindens auf einer Skala von 0 bis 100 liegt bei 41. Zum Vergleich: Der Wert für alle Berufstätigen liegt bei 64 von 100. Und eine Verbesserung ist nicht in Sicht. Die Verbesserungen könnten aber durch die Arbeitgebenden herbeigeführt werden. Bessere Arbeitsbedingungen, bessere und flexiblere Arbeitszeiten und eine verbesserte Bezahlung, damit sich mehr Bewerberinnen und Bewerber finden lassen, sind hier existenziell. Die ewige Blockadepolitik und „Leere-Kassen-Mentalität“ führen jedenfalls nicht dazu, dass sich die Gesundheitsgefahren reduzieren – ganz im Gegenteil. ■



## Bestellung weiterer Informationen

Name\*

Vorname\*

Straße\*

PLZ/Ort\*

Dienststelle/Betrieb\*

Beruf

Beschäftigt als\*:

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r | <input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in       |
| <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin     | <input type="checkbox"/> Anwärter/in             |
| <input type="checkbox"/> Rentner/in          | <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in |

- Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
- Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
- Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

**Datenschutzhinweis:** Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen\* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40.81-40, Telefax: 030.40.81-49.99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: [www.dbb.de/datenschutz](http://www.dbb.de/datenschutz)

Datum / Unterschrift

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

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40.81-54.00, Fax: 030.40.81-43.99, E-Mail: [tarif@dbb.de](mailto:tarif@dbb.de), Internet: [www.dbb.de](http://www.dbb.de)