



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles



Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

7/8

Juli / August 2025
27. Jahrgang



Tarifpolitik im dbb

Kurzfristiger Stabwechsel

Seite 3

dbb
beamtenbund
und tarifunion

dbb
beamtenbund
und tarifunion

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>dbb</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
Kommunaler Nahverkehr Bayern	
TRIWO GmbH Flughafen Hahn	
Rettungsdienst LOS	
Pro Klinik Holding	
Hamburgzulage	
Hamburger Krematorien	
Rettungsdienst Havelland	
TV-N Hessen	
Redaktionsverhandlungen TVÖD	
ServiceDo	
<u>Ratgeber</u>	<u>9</u>
<u>Interview</u>	<u>10</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>12</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
1. Juli 2025



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: dbb, S.2: Jürgen Rösner, S.3: dbb, S.9: Darkmoon Art (Pixabay), S.10: BDLS, S.12: Roger Jegg (Fotolia), S.13: Geralt (Pixabay), S.16: Friedhelm Windmüller
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!

Mit diesem Vorwort verabschiede ich (Volker Geyer) mich nach 77 Vorworten an dieser Stelle von unseren Leserinnen und Lesern und ich (Andreas Hemsing)

begrüße Sie und freue mich, an dieser Stelle in Zukunft über Grundlagen, Kontroversen und Perspektiven unserer gemeinsamen Tarifarbeit im dbb schreiben zu können. Diese Einheit, die wir hier in Wort und Bild zeigen, ist beileibe nicht nur demonstrativ und symbolisch gemeint. Sie ist bitter nötig und weil wir beide schon seit vielen Jahren intensiv und vertrauensvoll zusammenarbeiten, auch eine Selbstverständlichkeit und eigentlich eine schöne Herausforderung.

Das „eigentlich“ rührt daher, dass die Umstände dieser kurzfristigen Übergabe des Staffeltabs sehr, sehr traurig sind. Unser bisheriger Bundesvorsitzender, Ulrich Silberbach, war so schwer erkrankt, dass er das Amt nicht mehr ausüben konnte. Er ist am 25. Juni 2025 verstorben. Unser Fachvorstand Beamtenpolitik, Waldemar Dombrowski, ist im Mai nach langer Krankheit verstorben. Um in schwieriger Zeit handlungsfähig zu bleiben, hat die Bundesleitung des dbb unserem Bundeshauptvorstand vorgeschlagen, mich (Volker Geyer) zum Bundesvorsitzenden des dbb zu wählen und mich (Andreas Hemsing) zum Fachvorstand Tarifpolitik. Dass diese Vorschläge vom Bundeshauptvorstand mit überwältigenden Mehrheiten, die wir als große Verpflichtung und großen Vertrauensvorschuss zugleich werten, angenommen wurden, macht uns stolz und erleichtert uns den Start in neue Aufgaben, die wir beide in unserer Lebensplanung nicht vorgesehen hatten. Die wir aber beide als überzeugte Verfechter einer intensiven Interessenvertretung für die Interessen des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche gerne übernehmen. Klar ist aber auch, erfolgreich waren wir nur und werden wir nur sein, wenn die ganze dbb Familie geschlossen und mutig auftritt. Die aktuellen Attacken auf das Berufsbeamtentum sowie die anstehende Einkommensrunde im Bereich der Länder bieten Anlass, uns direkt gemeinsam zu beweisen. Trotz der schwierigen Umstände freuen wir (Volker und Andreas) uns darauf!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Andreas Hemsing

Tarifpolitik im dbb

Kurzfristiger Stabwechsel

Seit 2017 hat Volker Geyer erfolgreich den Tarifbereich im dbb verantwortet. Mit seiner Wahl zum dbb Bundesvorsitzenden am 23. Juni 2025 in Berlin wurde auch eine Neuwahl des Fachvorstands Tarifpolitik notwendig. Mit Andreas Hemsing, bisher Bundesvorsitzender der komba gewerkschaft und stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission (BTK), übernimmt ein alter Bekannter mit reichlich Tarifierfahrung das Amt. Die Neuaufstellung findet in stürmischer Zeit statt. Grund genug, beide zum Gespräch zu bitten.

tacheles: Volker, nach knapp acht Jahren endest Deine Arbeit als Fachvorstand Tarifpolitik und Du übernimmst den dbb Bundesvorsitz. Wie ist die Mischung aus Wehmut und Vorfreude bei Dir?

Volker Geyer: Für solch eine Reflexion habe ich glücklicherweise gar keine Zeit. Es gibt viel zu tun und deshalb wenig Raum für Befindlichkeit. Wir müssen als dbb in diesen Zeiten Flagge zeigen und uns bei vielen Themen einmischen. Da ist es wichtig, dass wir handlungsfähig bleiben. Aber natürlich kommt es nicht allein auf die jetzt erfolgten Neubesetzungen an. Wichtig ist auch unsere Gremienarbeit und eine erfahrene Bundesgeschäftsstelle. In diesem Sinne gibt es auch Vorfreude, gemeinsam und offensiv die Interessen unserer Mitglieder zu vertreten.

tacheles: In der anstehenden Einkommensrunde mit den Ländern habt Ihr direkt Gelegenheit, offensiv Interessen zu vertreten. Stehen wir vor einer besonderen Einkommensrunde, Andreas?

Andreas Hemsing: Wann standen wir das letzte Mal nicht vor einer besonderen Runde? Das Besondere ist mittlerweile die Normalität und wird es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch in den nächsten Jahren bleiben. In diesem Sinne sehe ich es als eine meiner wichtigen Aufgaben an, Aktionsfähigkeit und Kommunikation weiter auszubauen.

Unsere Gesellschaft ist sehr aufgeregt und verunsichert. Bislang gelingt es der Politik noch kaum, für Beruhigung und Vertrauen zu sorgen. Bei manchen Themenfeldern

verstärkt sich sogar der Eindruck, die Politiker sind nervöser als die Bevölkerung. In einer solchen Situation werden gerne einfache und manchmal auch populistische Lösungen gesucht. Ein guter öffentlicher Dienst lebt aber von Vertrauen und Langfristigkeit und natürlich davon, dass die Politik den Mut hat, nicht nur neue Aufgaben für den öffentlichen Dienst zu erfinden, sondern ihn auch entsprechend auszustatten. Auch darum geht es in der anstehenden Länderrunde.

Geyer: Wichtig wird auch sein, dass wir die anstehenden Aufgaben als Teil einer großen Herausforderung bewerten. Der Tarifbereich hat eine schwierige Einkommensrunde vor der Brust und im Beamtenbereich sorgt der Versuch der neuen Arbeitsministerin Bas, die Beamtinnen und Beamten zukünftig in die Rentenkasse integrieren zu wollen, für massive Verärgerung. Dieser Versuch wird auf unseren geschlossenen Widerstand treffen. Zunächst haben beide Themen wenig gemein. Wer jedoch genau hinschaut, wird feststellen, dass Bund, Länder und Gemeinden verstärkt versuchen, den öffentlichen Dienst jenseits der Themen,



die gerade populär sind, kleinzusparen. Gelingt das, entfernen wir uns von einer handlungsfähigen, den sozialen Rechtsstaat gestaltenden Einrichtung, hin zu einer Notlösungsbehörde.

tacheles: Ist die Verunsicherung, von der Du, Andreas, eben sprachst, für Eure Arbeit dabei hilfreich oder hinderlich?

Hemsing: Sicherlich wäre es angenehmer, wenn souveräne, selbstbewusste Akteure miteinander darüber verhandeln, wie die Zukunft unseres Landes zu gestalten ist. Aber die wirtschaftliche, gesellschaftliche, weltpolitische und auch ökologische Situation muss berücksichtigt werden und die dadurch erzielte Verunsicherung ist von uns zu berücksichtigen. Dabei stelle ich aber auch fest, dass wir engagierte Gremien sowie Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in allen Bereichen haben, die die Zeichen der Zeit längst erkannt haben. Es gilt, dies zu bündeln und auszubauen. In der anstehenden Einkommensrunde wird das konkret mit Streikfähigkeit zu tun haben.

tacheles: Ihr beide habt schon die zurückliegende TVÖD-Runde gemeinsam gestaltet. Wird es bei der dort gefundenen Rollenverteilung bleiben?

Geyer: Ja, genau das ist der Plan. Ich werde für den dbb in Potsdam in die Verhandlungsspitze gehen und Andreas wird die Leitung von Verhandlungs- und Bundestarifkommission übernehmen. In dieser Rollenverteilung haben wir zu Beginn des Jahres von Anfang an gut harmoniert. Wichtig ist aber, dass wir eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.

tacheles: Wir danken für dieses Gespräch und freuen uns schon auf das nächste im Kontext des dbb speziell zur Einkommensrunde und Eure Sicht auf die Forderungen, die am 17. November 2025 in Berlin von der BTK diskutiert und beschlossen werden.

Hemsing: Bis dahin muss viel vorgearbeitet werden. Dazu zähle ich zum Beispiel die Regionalkonferenzen, aber auch ein neues Format, das wir mit den Tarifkommissionen der dbb Landesbünde erproben wollen, um unsere Aktionsfähigkeit zu erhöhen. Auch wenn jetzt erst einmal die Zeit der Sommerferien anbricht, hoffe ich, dass gleichzeitig in den Betrieben und Verwaltungen die Diskussion startet, was wir wie erreichen wollen. ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Entgelterhöhungen zum 1. Mai 2025

Beim Manteltarifvertrag (MTV) und Entgelttarifvertrag (ETV) der Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen konnte der dbb am 8. April 2025 eine Einigung mit deutlichen Verbesserungen erreichen. In der Redaktion am 7. und 8. Mai 2025 wurden die letzten Feinheiten besprochen, verbliebene Unklarheiten ausgeräumt und die endgültigen Texte verabschiedet. Größere Meinungsverschiedenheiten traten nicht mehr auf – ein deutliches Zeichen dafür, wie tragfähig die zuvor erarbeiteten Grundlagen waren. Der finale ETV tritt mit Wirkung vom 1. April 2025 in Kraft. Der MTV tritt größtenteils zum 1. Juni 2025 in Kraft.

Die wichtigsten Verbesserungen

- Entgeltplus von insgesamt 1,70 Euro pro Stunde beginnend ab 1. Mai 2025
- Absenken der Schwelle für den Mehrarbeitszuschlag
- faire Behandlung von Teilzeitbeschäftigten bei der Mehrarbeit

- automatische Entfristung bei fehlender Mitteilung zur Übernahme
- ärztliche Zweitmeinung zur Tauglichkeit
- zusätzliche arbeitsfreie Tage
- Jubiläumsgeld: Mehr Stufen und höhere Beträge

All das ist ein deutliches Zeichen erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit. Der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaft komba ruhen sich darauf nicht aus. Einige Forderungen blieben offen. Wir bleiben auch künftig dran, um weitere Verbesserungen für die Mitglieder durchzusetzen. Eine starke Gewerkschaft lebt vom gemeinsamen Engagement – für faire Bedingungen, Respekt und Sicherheit im Arbeitsalltag.

Wann geht's weiter?

Der ETV wird ab September 2026 erneut verhandelt. Ende September 2026 sind auch die ersten MTV-Regelungen – zu Betriebszugehörigkeit und Urlaub – kündbar.



Luftsicherheit

Hintergrund

Der bisherige MTV stammte aus dem Jahr 2014 und entsprach längst nicht mehr den Anforderungen der heutigen Arbeitsrealität. Geänderte rechtliche Rahmenbedingungen und steigende Belastungen machten eine umfassende Überarbeitung unverzichtbar.

Erstmals wurden nun sowohl der MTV als auch der ETV gemeinsam verhandelt. Das stellt einen wichtigen Schritt dar, um die Arbeitsbedingungen und Bezahlung der Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen spürbar verbessern zu können. ■

Kommunaler Nahverkehr Bayern

Arbeitgeberangebot nicht Annahmefähig

Der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) hat den Gewerkschaften in der Verhandlungsrunde am 16. Juni 2025 in Nürnberg ein erstes Angebot unterbreitet. Es enthält Elemente des TVöD-Abschlusses vom April 2025 und kombiniert damit kleine Verbesserungen des TV-N Bayern. Der dbb, der für die Mitglieder der NahVG verhandelt, hat konstruktive Gespräche mit den Arbeitgebenden geführt. Trotzdem vermisst die Verhandlungskommission die Erfüllung einiger der dringenden Forderungen, zum Beispiel bei der Zuschlagsberechnung oder -höhe.

Das Arbeitgeberangebot im Detail

- Erhöhung des Tabellenentgelts ab 1. Juni 2025 um 3,1 Prozent, mindestens 110 Euro und zum 1. Juni 2026 um weitere 2,8 Prozent
- Auszubildene erhalten, wie im TVöD, zum 1. April 2025 und zum 1. Mai 2026 jeweils 75 Euro mehr
- Ab 2027 erhalten alle Beschäftigten einen zusätzlichen Urlaubstag

- Möglichkeit der freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit auf festgesetzte 42 Wochenstunden mit Zuschlägen von 25 Prozent in den EG 1 bis 8 und 10 Prozent in EG 9 bis 15
- Anpassung der Zulage für höherwertige Tätigkeit durch einen Unterschiedsbetrag
- Aufhebung der Stufenhemmung in der EG 8
- Erhöhung Lehrfahrezulage auf 10 Prozent
- Öffnung für betriebliche Regelungen zur Gewährung von Zuschlägen für Einsätze zu Zeiten, die schwer zu besetzen sind
- Zusage zur Überprüfung der Entgeltordnung
- Laufzeit bis 31. Januar 2027

Wie geht es weiter?

Die Verhandlungen wurden zunächst unterbrochen, um das Angebot intern bewerten zu können. dbb und NahVG haben deutlich gemacht, dass es noch



Nahverkehr

Nachbesserungsbedarf gibt. Es bleibt abzuwarten, ob die Arbeitgebenden die dbb-Forderungen aufgreifen. Das weitere Vorgehen stimmen die Tarifvertragsparteien zeitnah ab.

Hintergrund

Der Tarifvertrag für die kommunalen Nahverkehrsbetriebe in Bayern (TV-N Bayern) wurde 2006 vereinbart. Seitdem gab es zahlreiche Änderungstarifverträge, die finanzielle und strukturelle Verbesserungen für die Beschäftigten gebracht haben. Aktuell wird über den 12. Änderungstarifvertrag verhandelt. ■

Ball liegt bei der Arbeitgeberin

Am 3. Juni 2025 hat endlich die erste Verhandlungsrunde zwischen der TRIWO Hahn Airport GmbH und der gemeinsamen Verhandlungskommission von dbb, handelnd für die komba gewerkschaft, und ver.di stattgefunden. In einer konstruktiven und klaren Gesprächsatmosphäre wurde deutlich gemacht: Jetzt ist es an der Arbeitgeberin, ein verhandlungsfähiges Angebot vorzulegen.

Allgemeinverbindlicherklärung

Ein wichtiger Punkt in den Gesprächen war die so genannte Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) der Branchentarifverträge für die Bodenverkehrsdienste. Diese wurden vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales teilweise rückwirkend ab August 2024 für allgemeinverbindlich erklärt. Das bedeutet, sie gelten gesetzlich für alle Unternehmen der Branche – unabhängig davon, ob sie Mitglied im Arbeitgeberverband sind oder nicht.

Auch die TRIWO Hahn Airport ist verpflichtet, diese Regelungen umzusetzen, insbesondere was Entgelterhöhungen und

Mantelregelungen betrifft. Das ist bisher nicht geschehen.

Ankündigung der Arbeitgebendenseite

Bisher liegen keine konkreten Angebote der Arbeitgebendenseite zum von der AVE nicht gedeckten Bereich sowie zur Flughafenfeuerwehr vor. Die TRIWO hat sich aber verpflichtet, in Vorbereitung auf den nächsten Verhandlungstermin am 9. Juli 2025 einen schriftlichen Vorschlag vorzulegen.

Klare Erwartungen

Der dbb nimmt das Gesprächsangebot der Arbeitgebendenseite ernst und begrüßt ausdrücklich, dass ein weiterer Verhandlungstermin vereinbart wurde. Zugleich ist deutlich gemacht worden, dass ein verbindliches, verhandlungsfähiges Angebot erwartet wird. Die Beschäftigten am Flughafen Hahn brauchen endlich Klarheit und Sicherheit – keine weiteren Hinhaltenaktiven.



Hintergrund

Seit dem Betriebsübergang auf die TRIWO Hahn Airport GmbH gelten die alten Tarifverträge nur noch als Teil der einzelnen Arbeitsverträge weiter. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberin über eine Änderungskündigung die Bedingungen auch verschlechtern kann.

Der Abschluss neuer Tarifverträge schützt davor. Außerdem ist eine Weiterentwicklung der bisherigen Regelungen nicht nur wegen der ins Land gegangenen Zeit, sondern auch wegen der seitdem geschlossenen Branchentarifverträge im Bereich der Bodenverkehrsdienste dringend notwendig. ■

Rettungsdienst LOS

Tarifplus ab April – Auszahlung noch im Juni

Am 17. Juni 2025 hat sich die dbb Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern der komba gewerkschaft besteht, erneut zusammengesetzt, um die laufenden Tarifverhandlungen für die Beschäf-

tigten im Rettungsdienst Landkreis Oder-Spree (LOS) weiter zu diskutieren und vorzubringen. Die Verhandlungen mit der Arbeitgebenseite werden am 22. Juli 2025 fortgesetzt.



Mehr Geld rückwirkend ab April 2025

Die im Rahmen der Einkommensrunde 2025 zum TVöD erreichten Entgelterhöhungen gelten dank des Haustarifvertrags auch für die Beschäftigten im Rettungsdienst LOS:

- 3 Prozent, mindestens 110 Euro monatlich mehr, rückwirkend ab 1. April 2025
- Auszubildende erhalten 75 Euro monatlich mehr, ebenfalls rückwirkend ab 1. April 2025

Die Auszahlung erfolgt noch mit der Juni-Abrechnung.

Hintergrund

Seit 2012 gibt es bei der „Rettungsdienst im Landkreis Oder-Spree GmbH“ einen Haustarifvertrag, der Arbeits- und Entgeltbedingungen regelt. In diesem Tarifvertrag wurden das Niveau des öffentlichen Dienstes als Maßstab genommen und die Besonderheiten im Rettungsdienst zusätzlich berücksichtigt. Stetig wird der Tarifvertrag im Sinne der Beschäftigten und unserer Mitglieder fortentwickelt. ■

Pro Klinik Holding – Verwaltung, Krankentransport / Materialtransport Sicherheit und Zugeständnisse

Für Mitglieder der komba gewerkschaft im Bereich Verwaltung und Materialtransport / Krankentransport der PRO Klinik Holding in Neuruppin konnte der dbb eine Tarifeinigung erzielen. Grundlage ist der Restrukturierungskompromiss des gesamten Klinikkonzerns. Das Ergebnis ist ein Kompromiss aus Sicherheit und Zugeständnissen beider Seiten.

Einigung

- Der gekündigte Tarifvertrag wird wieder in Kraft gesetzt.
- Die Arbeitszeit wird auf 39 Stunden pro Woche (Vollzeit) abgesenkt. Teilzeitbeschäftigte erhalten ein Wahlrecht, ob ihre Arbeitszeit entsprechend reduziert oder beibehalten wird.
- Die Entgelttabellen steigen – abweichend vom bisherigen Vorgehen – zum 1. April 2026 um 1 Prozent. Zum 1. Juli 2027 erhalten die Beschäftigten die Hälfte des Unterschieds zum TVöD als weitere Tarifierhöhung. Ab dem 1. Dezember 2027 gelten die Entgelttabellen

des TVöD-VKA zu 100 Prozent. Die von 2025 bis 2027 ausgesetzte Ankopplung wird dann vollständig nachgeholt. Für Auszubildende gelten entsprechende Regelungen.

- Während der Aussetzung der Ankopplung wird ein zusätzlicher Tag Erholungsurlaub gewährt. Mitglieder der komba gewerkschaft erhalten einen weiteren zusätzlichen Urlaubstag.
 - Teilzeitkräfte erhalten künftig bereits ab der ersten Stunde, die über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht, Überstundenzuschläge.
- Die Laufzeit geht bis 31. Dezember 2027.

Formalien

Die Bereiche Materialtransport / Krankentransport und Verwaltung unterliegen formell unterschiedlichen Tarifverträgen. Die Einigung ist inhaltlich jedoch für beide Bereiche identisch. Der Tarifvertrag für unsere Mitglieder in der Verwaltung ist abgeschlossen und abgestimmt. Aufgrund der Verknüpfung mit komplexen

Themen aus dem Rettungsdienst verzögert sich die formelle Einigung im Bereich Materialtransport / Krankentransport noch etwas.

Bewertung

Die Einigung ist der Verhandlungskommission des dbb nicht leichtgefallen. Sie schafft jedoch Stabilität vor Ort und bietet durch die vollständige Ankopplung an den TVöD ab dem Jahr 2027 eine klare Perspektive für die Zukunft. Positiv ist auch: Die Mitgliedschaft in der komba gewerkschaft zahlt sich aus.

Hintergrund

Seit Jahren gibt es für die Beschäftigten der PRO Klinik Holding GmbH in der Verwaltung, im Materialtransport / Krankentransport und beim Rettungsdienst einen Tarifvertrag. Kernstück ist die Anbindung an die Gehaltsentwicklung des TVöD und die gleichzeitige Berücksichtigung der Besonderheiten vor Ort. Nachdem diese Einstieg erkämpft wurde, wird der dbb zusammen mit den Mitgliedern der komba gewerkschaft diesen Tarifvertrag weiterentwickeln. ■

Freie und Hansestadt Hamburg

Sondierung über Zulage für Landesbeschäftigte

Die Verhandlungen über eine tarifliche Zulage für Landesbeschäftigte in der Freien und Hansestadt Hamburg (so genannte Stadtstaaten- oder Hamburgzulage) werden zeitnah aufgenommen. Das haben die Teilnehmenden eines Sondierungsgesprächs in der Hambur-

ger Finanzbehörde am 17. Juni 2025 vereinbart. Dr. Andreas Dressel, Finanzsenator der Freien und Hansestadt Hamburg, der das Gespräch für die Arbeitgeberseite führte, Thomas Treff, Vorsitzender des dbb hamburg, und Michael Adomat, stellvertretender Vorsitzender des dbb

hamburg, bekräftigten, dass damit die Gesprächszusage aus der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder vom 9. Dezember 2023 zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und den Gewerkschaften vereinbarungsgemäß umgesetzt werden soll. Konkrete Termine für die Verhandlungen werden nun abgestimmt.

Gesprächszusage aus der Länderrunde 2023

In der Tarifeinigung zur Einkommensrunde der Länder im Jahr 2023 war vereinbart worden, dass in der Freien und Hansestadt Hamburg und der Freien Hansestadt Bremen ab dem 1. Juli 2025 Gespräche zwischen den Gewerkschaften auf Landesebene und den zuständigen Behörden über landesbezirkliche Regelungen über eine Zulage für Beschäftigte aufgenommen werden, die insbesondere bürgernahe Dienste wahrnehmen. Die Gremien des dbb werden nun im Vorfeld des Starts der Verhandlungen über mögliche Forderungen diskutieren und diese beschließen. Ziel ist, die Verhandlungen im Herbst 2025 abzuschließen. ■



v.l.n.r. Thomas Treff, Vorsitzender dbb hamburg, Dr. Andreas Dressel, Finanzsenator Freie und Hansestadt Hamburg, Volker Wiedemann, Leiter Personalamt Hamburg, Michael Adomat, stellvertretender Vorsitzender dbb hamburg

Hamburger Krematorien

Start der Tarifverhandlungen

In der ersten Verhandlungsrunde des dbb mit der Hamburger Krematorien GmbH (HKG) am 24. Juni 2025 hat die Verhandlungskommission, die aus komba-Mitgliedern besteht, die Forderungen der Arbeitgeberseite präsentiert. Dabei wurde verdeutlicht, dass es bei der HKG im Vergleich zu den Beschäftigten auf den städtischen Friedhöfen unter dem Geltungsbereich des TV-AVH noch immer massiven Nachholbedarf gibt.

Forderungen

Der dbb fordert:

- 8 Prozent mindestens aber 350 Euro mehr Entgelt monatlich

- Jahressonderzahlung von 85 Prozent des jeweiligen monatlichen Entgelts
- 31 Tage Urlaub und ein weiterer freier Tag für Gewerkschaftsmitglieder
- Kinder- und Altersermäßigung (ab 50 Jahre) bei der Arbeitszeit
- Dynamisierung der Zulagen
- Einführung einer Altersversorgung unter Beteiligung der HKG
- Einführung von steuerfreien Sachbezügen in Höhe von 50 Euro pro Monat und Mitarbeiter/-in
- Auszahlung von Erholungsbeihilfen im Umfang der pauschal versteuerten Höchstbeträge
- Gesundheitsförderung in Höhe von 600 Euro pro Jahr und Mitarbeiter/-in

- Bezuschussung des Jobrads mit 15 Prozent der umgewandelten Beträge
 - Laufzeit 12 Monate
- „Daseinsvorsorge und kommunale Aufgaben gibt es überall. Jeder ist in jeder Phase des Lebens und auch noch danach auf sie angewiesen. Wie wichtig die Kolleginnen und Kollegen der HKG sind, merkt man erst, wenn es mal einen Tag nicht rund läuft,“ erklärte Michael Adomat, Verhandlungsführer des dbb.

Hintergrund

Die Beschäftigten bei der HKG fallen nicht unter den kommunalen TV-AVH, obwohl sie zur Hamburger Friedhöfe AöR gehören. Auch wenn es sich bei beiden um öffentliche Arbeitgebende handelt, bleiben die Arbeitsbedingungen bei den Krematorien hinter denen des TV-AVH zurück. ■

Rettungsdienst Havelland

Eine Einigung rückt näher



Rettungsdienst

Am 4. Juni 2025 trafen sich dbb, handelnd für die komba, und die Arbeitgeberseite der Rettungsdienst Havelland GmbH zur

ersten Runde der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des Rettungsdienstes Havelland.

Zentrale Punkte

Ziel der Verhandlungen ist die Schaffung eines Haustarifvertrags, der auf Wunsch der Beschäftigten eine tägliche Höchst Arbeitszeit von mehr als 12 Stunden bis zu 24 Stunden ermöglichen soll. Die im ersten Sondierungstermin genannten Kernforderungen wurden in einem konstruktiven Austausch vertieft. Insbesondere wurde die Möglichkeit der Arbeit im 24-Stunden-Dienst besprochen. Voraussetzung dafür ist, dass die Zeiten aktiver Arbeitsauslas-

tung innerhalb eines Dienstes 40 Prozent nicht überschreiten und der Betriebsrat im Rahmen der Mitbestimmung die regelmäßige Arbeitsbelastung überwacht und kontrolliert.

Weiterhin wurde über die Ausgestaltung der Arbeitszeit, des Urlaubs sowie die Dienstplanung diskutiert. Vom Betriebsrat ist eine neue Betriebsvereinbarung geplant, die diese Themen konkret regelt.

Weiteres Vorgehen

Die Vertragsparteien werden sich auf Betriebsebene zur Ausgestaltung einer neuen Betriebsvereinbarung zusammenfinden. Parallel wird ein möglicher Tarifvertrag entworfen. Die Entwürfe werden als Grundlage für die zweite Verhandlungsrunde dienen, die Mitte Juli in Nauen stattfinden soll. ■

TV-N Hessen

Verhandlungen zur Entgeltordnung

Am 25. Juni 2025 kamen die Tarifvertragsparteien dbb und Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen digital zu einer Vorbesprechung der anstehenden Entgeltordnungstarifverhandlungen zusammen. Die Entgeltordnung (EGO) des TV-N Hessen bedarf dringend einer Aktualisierung. Einige Berufsbilder sind neu entstanden, andere sind mittlerweile weggefallen oder die Tätigkeiten der Beschäftigten

haben sich so verändert, dass eine neue Zuordnung notwendig ist. dbb, komba und NahVG werden in den nächsten drei Monaten weitere Termine im circa vierwöchentlichen Rhythmus mit den Arbeitgebervertretern vereinbaren. Vorgesehen ist die Bildung von Arbeitsgruppen, die als Expertenteams den aktuellen Stand bewerten und anschließend Vorschläge zu Neuerungen unterbreiten. ■



Entgeltordnung



Tarifverträge

Die Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2025 zum TVöD mit Bund und Kommunen haben begonnen. Der Auftakttermin fand am 19. Juni 2025 statt, weitere Termine am 23. und 24. Juni. Es hat sich gezeigt, dass die konkrete Umsetzung der Einigung in Änderungsstarifverträge bei einigen Themen derzeit noch

Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen

Start der TVöD-Redaktionsverhandlungen

strittig ist. Die Fortsetzung der Redaktion ist für Anfang Juli 2025 vereinbart. Ziel des dbb ist eine zeitnahe Einigung im Sinne der Beschäftigten, damit die Umsetzung vor Ort schnellstmöglich erfolgen kann.

Zentrale Punkte der Einigung

Ein zentraler Punkt der Tarifeinigung ist eine monatliche Entgelterhöhung in zwei Schritten, ab dem 1. April 2025 um 3 Prozent, mindestens aber 110 Euro, und ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent. Die Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten steigen zu den gleichen Zeitpunkten um jeweils 75 Euro. Zu den weiteren Einigungspunkten, die noch konkret in Tarifvertragstexte umgesetzt werden müs-

sen, gehören unter anderem die teilweise Umwandlung der zukünftig erhöhten Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage, die Erhöhung des Anspruchs auf Erholungsurlaub um einen Tag, die beiderseits freiwillige Erhöhung der Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden wöchentlich sowie der Anspruch auf unbefristete Übernahme der Auszubildenden und Studierenden ab der Abschlussnote „Befriedigend“. Auch die Erhöhung und zukünftige Dynamisierung der Schicht- und Wechselschichtzulagen, die schrittweise Absenkung der Arbeitszeit im Rettungsdienst und die verbesserte Eingruppierung der Hebammen sind noch rechtssicher umzusetzen. Der dbb wird berichten, sobald die Einigung auf die Texte der Änderungsstarifverträge erfolgt ist. ■

ServieDo

Betriebliche Altersversorgung – BAV Ausschuss

Dem dbb ist 2023 gelungen, den tariflosen Zustand bei der ServieDo GmbH, Tochterunternehmen der Städtischen Kliniken Dortmund, in dem das nichtmedizinische und nichtpflegende Personal beschäftigt wird, zu beenden. Die Beschäftigten werden mittels Anwendungstarifvertrag seit dem Jahr 2024 schrittweise wieder an das Vergütungsniveau des TVöD herangeführt. Weiterer wichtiger Baustein ist die Einführung einer überwiegend arbeitgeberfinan-

zierten betrieblichen Altersversorgung, die ab dem Jahr 2028 greifen soll. Sie wird in Form einer Direktversicherung umgesetzt.

BAV-Ausschuss legt Einzelheiten fest

Zusammen mit externen Beratern hat der dbb in mehreren Gesprächsrunden die verschiedenen Optionen für die Ausgestaltung der Leistungen erörtert, die in den kommenden Monaten in einer Versorgungs-

ordnung verankert werden sollen. Diese Entscheidungen werden im von Gewerkschaften und Arbeitgeber gebildeten Ausschuss zur betrieblichen Altersversorgung (BAV-Ausschuss) getroffen. Wichtig ist dem dbb dabei, dass der Schwerpunkt auf einer möglichst effizienten Altersvorsorge liegt und die höchstmögliche zusätzliche Altersvorsorge erreicht wird. Die in der Versorgungsordnung festgelegten Leistungen werden Anfang 2027 ausgeschrieben, um ein Versicherungsunternehmen zu finden, das als Leistungsträger fungiert und die erforderlichen Dienstleistungen für die Beschäftigten erbringt. ■

Kommission gibt Empfehlung bekannt

Mindestlohn-Erhöhung setzt öffentliche Arbeitgeber unter Druck

Die unabhängige Mindestlohnkommission empfiehlt, den Mindestlohn in zwei Schritten auf 14,60 Euro zu erhöhen. Das hat auch Folgen für den öffentlichen Dienst. „Der öffentliche Dienst leidet unter Personalmangel. Durch die Empfehlung der Kommission wird der Wettbewerb um Beschäftigte gerade in den unteren Einkommensgruppen noch einmal verschärft. Darauf werden die öffentlichen Arbeitgeber in den kommen-

den Einkommensrunden reagieren müssen. Ende 2025 stehen Tarifverhandlungen mit den Ländern an. Wir werden diese Entwicklung bei unserer Forderungsfindung berücksichtigen“, sagt dbb-Tarifchef Andreas Hemsing am 27. Juni 2025. Kritik übte Hemsing an der Art und Weise, wie die Debatte über den Mindestlohn zuletzt geführt wurde: „Durch das Gezerre im Vorfeld ist die Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission zumindest nicht gestärkt worden. Die Koaliti-

onspartner der Bundesregierung haben hier sicherlich keinen vertrauensbildenden Beitrag geleistet.“ Aus seiner Sicht ist es wichtig, dass der Streit nicht den Blick darauf verdeckt, dass der Mindestlohn nur ein Instrument von mehreren ist, um faire Löhne sicherzustellen. Hemsing: „Deshalb erwarten wir, dass die Bundesregierung das geplante Bundestariftreugesetz zeitnah realisiert. Davon würden zahlreiche Arbeitnehmende profitieren.“ ■

Urlaub

Wenn etwas schiefgeht ...

Urlaub – die schönste Zeit des Jahres. Doch was gilt, wenn die Urlaubsfreude durch unvorhergesehene Umstände beim Job getrübt wird? Was ist erlaubt und was nicht? Welche Rechte und Pflichten bestehen? Wir geben eine kurze Übersicht zu möglichen Problemen und ihrer rechtlichen Einordnung.

Widerruf

Der wohl größte Eingriff in den genehmigten und oftmals auch schon gebuchten Urlaub ist der Widerruf. Der Führungskraft ist plötzlich eingefallen, dass viel zu viel los ist, als dass Beschäftigte Urlaub antreten können. Oder es gibt zu viele krankheitsbedingte Ausfälle.

„Einfach so“ kann Urlaub nicht widerrufen werden. Ist er im Vorfeld beantragt und genehmigt worden, so gilt dies als Freistellungserklärung der Arbeitgebenden, für die eine Bindungswirkung gilt. Ein Widerruf ist nur in sehr seltenen Fällen möglich. Dafür muss ein dringender betrieblicher Notfall vorliegen, der den Fortbestand des Unternehmens gefährdet. Beispiele hierfür könnten unvorhergesehene Katastrophen oder eine extreme Notlage sein, die eine sofortige Arbeitsleistung erfordern.

Arbeitnehmende müssen bereits angetretenen Urlaub nicht abbrechen, auch wenn der Arbeitgeber dies wünscht. Widerruft

der Arbeitgeber den Urlaub aus dringenden betrieblichen Gründen, muss er eventuell entstandene Kosten für stornierte Reisen oder andere Ausgaben erstatten, die der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer durch den Widerruf entstehen.

Verschiebung

Sind Beschäftigte vor einem Widerruf des Urlaubs im Regelfall geschützt, so muss sich auch die Arbeitgebendenseite auf die Lage des einmal genehmigten Urlaubs verlassen können. Ein Anspruch auf Verschiebung von Arbeitnehmendenseite besteht nicht. Bestehen gute Gründe, den Urlaub nicht wie geplant antreten zu können, kann eine Verschiebung nur im Einvernehmen mit der Arbeitgebendenseite vorgenommen werden.

Krankheit

Wer kennt das nicht: Kaum hat man Zeit zu entspannen, schon wird man krank. Besonders im Urlaub ist das ärgerlich. Hier besteht jedoch ein kleiner Trost darin, dass die durch Krankheit ausgefallenen Urlaubstage unter bestimmten Voraussetzungen wieder gutgeschrieben werden. Es muss jedoch eine Krankheit bestehen, die zur Arbeitsunfähigkeit führt. Dies muss von einem Arzt bescheinigt werden. Gerade im Ausland sollte darauf geach-

tet werden, dass im Attest ausdrücklich steht, dass eine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Länge besteht. Dies ist dem Arbeitgeber dann unverzüglich zu melden.

Gestrandet

Es kann immer passieren. Wegen Streiks im Urlaubsort oder wegen Naturphänomenen wie zum Beispiel Vulkanausbrüchen kann die Rückreise nicht wie geplant angetreten werden. Unabhängig davon, dass dem Arbeitgeber eine verspätete Rückreise, die dazu führt, dass die Arbeit nach dem genehmigten Urlaub nicht rechtzeitig wieder aufgenommen werden kann, mitgeteilt werden muss, kann es hier finanzielle Einbußen geben. Für die ausgefallene Arbeitszeit haben Arbeitnehmende keinen Anspruch auf Entgelt. Ein Anspruch auf Ausgleich der versäumten Zeit durch Überstunden oder Resturlaub besteht grundsätzlich nicht, kann aber durch eine kulante Regelung mit dem Arbeitgeber erfolgen.

Da die verspätete Rückreise nicht vom Beschäftigten verantwortet werden muss, sind weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen im Regelfall nicht zu befürchten. Eine wiederholte oder grob fahrlässig verspätete Rückkehr kann jedoch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie Abmahnung oder sogar Kündigung führen, insbesondere wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht rechtzeitig informiert hat.

Anruf

Gerade am Urlaubsort angekommen, wird man schon vom Chef angerufen. Das ist nicht nur ärgerlich, sondern beeinträchtigt auch den Sinn des Urlaubs: Erholung. Grundsätzlich gilt, dass niemand im Urlaub für den Arbeitgeber erreichbar sein muss. Dazu dürfen Beschäftigte auch nicht verpflichtet werden. Das Bundesurlaubsgesetz sieht vor, dass der Urlaub der Erholung dient und Beschäftigte von ihren Arbeitspflichten befreit sind. Kein Beschäftigter muss im Urlaub Anrufe entgegennehmen oder dienstliche E-Mails beantworten. Arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen nicht. In Notfällen, wie zum Beispiel einem Systemausfall, der nur vom Beschäftigten behoben werden kann, der im Urlaub ist, kann ein Anruf gerechtfertigt sein. Allerdings muss diese Zeit als Arbeitszeit vergütet werden und der Urlaub muss entsprechend nachgeholt werden können. ■



Interview mit BDLS-Verhandlungsführer Christian Huber

„Auch unsere Branche bleibt nicht vom Mangel an Fach- und Arbeitskräften verschont.“



Im April 2025 haben BDLS (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen) und dbb im Bereich der Luftsicherheit nach monatelangen Verhandlungen im Bereich des Manteltarifvertrags für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (MTV) und zügigen Verhandlungen im Bereich des Entgelttarifvertrags für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (ETV) jeweils einen Abschluss erzielt. Grund genug, BDLS-Verhandlungsführer Christian Huber einige Fragen zum Abschluss und zu den anstehenden Herausforderungen im Bereich der Luftsicherheit an den deutschen Flughäfen zu stellen. Huber ist hauptamtlich Geschäftsführer der FMSicherheit Flughafen München Sicherheit GmbH.

Im Gespräch ist der „Leiter Tarifkommission“ beim BDLS bereit, einige streitbare Aussagen zu treffen, die schon jetzt als Teaser für spannende Tarifverhandlungen im nächsten Jahr gelten können.

tacheles: Herr Huber, Sie haben während der laufenden Tarifverhandlungen die Aufgabe des Leiters der BDLS-Tarifkommission übernommen und damit auch die Verhandlungsführung für Ihren Verband. Wie groß war der Schritt vom Kommissionsmitglied zum Verhandlungsführer?

Christian Huber: Inhaltlich zu diesem Zeitpunkt kein sehr großer – in der Verantwortlichkeit für den Ablauf natürlich aber schon. Wir, als Arbeitgebartarifkommission, arbeiten gut und zielführend zusammen. Wie wohl auch auf Gewerkschaftsseite, gilt es auch arbeitgeberseitig aus dem Meer an Eigeninteressen und unternehmensbezogenen Spezialfällen, aber natürlich auch schlichtweg Meinungen, ein Gesamtkonzept mit einer zugrundeliegenden Strategie zu entwickeln und trotzdem situativ auf die Entwicklungen in den Gesprächen und Verhandlungen einzugehen. Als Tarifkommissionsmitglied ist

man bei uns in diesen Prozess bereits gut einbezogen, sodass die größte Veränderung nach der Übernahme der Verhandlungsführung für mich darin lag, in den Abstimmungsgesprächen ein noch besseres Gefühl für die Gesamtheit der Stimmung und Interessen auf allen Seiten zu entwickeln. Dies dann in Vorschläge und umsetzungsfähige Angebote sowie letztendlich ein unterschriftsreifes Ergebnis umzusetzen, war dann die größte Herausforderung.

tacheles: Während der Verhandlungen wechselte auch die Konstellation bei der Bundesregierung. Welche Erwartungen hat der BDLS an die neue Bundesregierung?

Huber: Wir erwarten, dass man sich der Bedeutung der Wirtschafts-, Logistik- und Verkehrsfaktoren des Luftverkehrs in Deutschland wieder bewusster wird. Da wir untrennbar mit diesem verbunden sind, haben fast alle Entscheidungen diesbezüglich direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Ausübung der Tätigkeiten in der Luftsicherheit.

Unser Verband, als Vertreter eines Großteils der Branche, hält eine zeitnahe Opti-

mierung des Systems „Luftsicherheit“ für zwingend erforderlich. Dies muss eine grundlegende Überprüfung und am Ergebnis eines sicheren und leistungsfähigen Luftverkehrs ausgerichtete Grundbefassung mit dem Branchensegment, aber vor allem auch den organisatorischen Fragestellungen auf Seiten aller Akteure umfassen.

tacheles: Der Fachkräftemangel ist ein Problem, mit dem nahezu jede Branche in Deutschland zu kämpfen hat. Welchen Beitrag leisten die jüngsten Tarifabschlüsse in der Luftsicherheit, um dem Problem zu begegnen und haben Sie konkrete Rückmeldungen von den Beschäftigten am Münchner Flughafen?

Huber: Dass auch unsere Branche nicht vom Mangel an Fach- und Arbeitskräften generell verschont bleibt, ist kein Geheimnis. Der demographische Wandel tut in den nächsten Jahren sein Übriges dazu, dass die Zahl der qualifizierten Beschäftigten, die unseren Unternehmen zur Verfügung stehen, auch weiterhin eher überschaubar sein wird.

Die ohnehin bereits sehr hohen Stunden-



Christian Huber, Leiter Tarifkommission BDLS

und die nun nochmals deutliche Erhöhung wie auch Verbesserung durch den Manteltarifvertrag sind sicher ein nicht zu vernachlässigender Faktor für manch eine/-n, diese Branche zu wählen oder auch zu bleiben. Allerdings glaube und hoffe ich, dass es in Segmenten mit einer durchaus hohen Entlohnung und auch Verantwortung wie dem unseren, nicht der einzig beziehungsweise ausschlaggebende Grund für diese Entscheidung ist. Gleichzeitig erleben wir auch bei meinem Unternehmen einen Trend, der mir Sorge bereitet. Mit weiter steigenden Vergütungen entschließen sich viele Mitarbeitende zu Verkürzungen in der Arbeitszeit. Dies führt, obwohl die Arbeitsplätze finanziell attraktiv sind, zu einer Verstärkung des Fachkräftemangels.

tacheles: Bei den so genannten „5ern“ und „8ern“ gibt es hinsichtlich der Qualifizierung keinen wesentlichen Unterschied mehr, wohl aber in der Bezahlung. Wie stehen Sie zu einer perspektivischen Angleichung der beiden Gruppen im Hinblick auf deren Bezahlung?

Huber: Die Unterschiede oder Gleichheit dieser Tätigkeitsbereiche waren schon oft Thema langwieriger Diskussionen im Rahmen von Tarifverhandlungen – bei denen, wenn ich das anmerken darf, sich die Sichtweise von Gewerkschaftsvertretern öfter grundlegend geändert hat. So sind die Qualifizierungs- und die damit verbundenen Tarifstrukturen historisch

gewachsen. Der BDLS strebt allerdings eine grundlegende Veränderung im Themenbereich „Qualifizierung“ an. Mit der – derzeitig noch als Projekt in Planung befindlichen – „IHK-geprüften Fachkraft Luftsicherheit“ würden wir einen Meilenstein setzen. Ein zertifizierter Lehrgang, der Fachwissen, Praxistraining und soziale Kompetenzen vereint – und damit nicht nur die Qualität der Dienstleistung weiter erhöht, sondern auch das Berufsbild attraktiver und sichtbarer macht. Eine solch grundlegende Veränderung der Qualifizierung würde dann auch auf tarifvertraglicher Ebene Veränderungen mit sich bringen.

tacheles: Im BDLS finden sich sowohl Sicherheitsdienstleister an großen als auch an kleineren Flughäfen. Deren Anforderungen an das Personal unterscheiden sich zum Teil erheblich, etwa weil an einigen Standorten die saisonalen Schwankungen höher ausfallen. Wie gehen Sie mit dieser Herausforderung in ihrem Verband um?

Huber: Dieser Punkt ist eine der zuvor angesprochenen Herausforderungen im Rahmen der Tarifverhandlungen. Die Anforderungen – und vor allem Abforderungen – durch die Auftraggeber unterscheiden sich oft massiv. Unser Ziel ist es, einen für alle vertretbaren Kompromiss zu finden. Aber natürlich kommt es in Einzelfällen leider auch dazu, dass getroffene Regelungen einzelne Unternehmen deut-

lich massiver treffen als das Gros der Mitgliedsunternehmen.

tacheles: Zwar liegt der letzte Tarifabschluss erst ein paar Wochen zurück, aber im Herbst des nächsten Jahres treffen die Tarifpartner bereits das nächste Mal aufeinander. Um über Inhalte zu reden, ist hier nicht der rechte Ort und auch nicht die rechte Zeit. Aber würden Sie mit Ihren Erfahrungen aus der letzten Verhandlungsrunde Änderungen in den Abläufen vorschlagen?

Huber: Es ist aus unserer Sicht wünschenswert und erforderlich, das Thema Sozialpartnerschaft einmal auf den Prüfstand zu stellen. In den letzten Jahren hat sich leider eine wenig erfreuliche Art der „Nicht-Zusammenarbeit“ entwickelt. Die betrifft allerdings nicht nur die Tarifverhandlungen. Unsererseits würden wir diese Entwicklung gerne aufhalten und zu einem Miteinander im Sinne der Branche finden.

Sowohl für die Unternehmen als auch für deren Beschäftigte ist es unseres Erachtens sehr viel zweckdienlicher, sich nicht ausschließlich zu „Tarifschlachten“ zusammensetzen, sondern im Interesse aller, für die Verbesserung in der Luftsicherheit einzutreten. Ein gemeinsames Auftreten und Wirken würde die Position der Luftsicherheit beispielsweise gegenüber der Politik deutlich stärken. Und der Atmosphäre bei den Tarifverhandlungen würde dies sicher auch nicht schaden. ■

Seminar der dbb akademie

Crashkurs Betriebsverfassungsrecht

Die dbb akademie führt vom 1. bis 3. September 2025 in Berlin einen Crashkurs zum Betriebsverfassungsrecht durch.

Anmeldungen sind unter www.dbbakademie.de/seminare/thema/betriebsverfassung möglich.

Nutzen und Ziele

Sie sind frisch in den Betriebsrat gewählt, engagiert und voller Tatendrang – haben aber bislang noch kein systematisches Wissen erworben? Wir vermitteln Ihnen die Grundlagen, damit Sie sicher agieren kön-

nen. In unserem Crashkurs behandeln wir zwar nicht jede exotische Spezialfrage des Betriebsverfassungsrechts – aber wir machen Sie „arbeitsfähig“, in dem wir uns auf das Wesentliche konzentrieren.

Im ersten Teil der Veranstaltung wird das Organisationsrecht behandelt, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Geschäftsführung des Gremiums liegt. Anschließend werden allgemeine Fragen der Beteiligung sowie die Beteiligungstatbestände in sozialen und personellen Angelegenheiten (also das Tagesgeschäft) besprochen. Danach kennen Sie sich aus und vertiefen Ihr Wissen im Rahmen der praktischen Betriebsratsarbeit.

- vertrauensvolle Zusammenarbeit – und wenn sie (noch) nicht funktioniert
- Ladungen, Tagesordnungen, Sitzungen, Beschlüsse, Mehrheiten, Niederschrift, Kosten, Schulungen – so funktioniert das
- Gesamtbetriebsrat oder örtlicher Betriebsrat – wer macht was
- in großem Rahmen: Belegschaftsversammlungen sinnvoll durchführen
- darum müssen Sie sich auch kümmern: Aufgaben des Betriebsrats
- die Beteiligungsrechte
- Wahrnehmung von Beteiligungsrechten durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen ■



dbb
akademie

Was steckt dahinter?

Wöchentliche Arbeitszeit

Spätestens seit der Regierungserklärung von Bundeskanzler Friedrich Merz ist das Thema Arbeitszeit wieder in den Fokus der politischen Debatte gerückt. Um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands zu stärken und im internationalen Wettbewerb nicht zurückzufallen, plädiert Merz dafür, „wieder mehr und vor allem effizienter“ zu arbeiten. Leistung solle sich wieder lohnen. Statt einer täglichen Höchst-arbeitszeit könne künftig eine flexiblere Wochenarbeitszeit gelten – und so mehr Spielraum für Unternehmen schaffen.

Argumente der Arbeitgebenden

Laut des arbeitgebernahen Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) wird in Deutschland im internationalen Vergleich wenig gearbeitet. 2023 arbeiteten Menschen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) in Deutschland durchschnittlich 1.036 Stunden. In Griechenland waren es 1.172 Stunden, in Polen sogar 1.304. Beim Spitzenreiter Neuseeland lag der Wert bei über 1.400 Stunden. Wobei das IW selbst zugibt, dass die Angaben der Länder schwer vergleichbar sind. Da in den nächsten Jahren immer mehr Babyboomer den Arbeitsmarkt verlassen und in den Ruhestand gehen, wird das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen – die Summe aller geleisteten Stunden – rückläufig sein, einfach weil es weniger Arbeitskräfte gibt. Als Gegenmaßnahme empfiehlt das IW die Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit sowie die Reduzierung von Teilzeit. Gründe für vermehrte Teilzeit sieht das IW im progressiven Steuertarif sowie einem früheren Renteneintritt. Zusätzlich steht die Idee im Raum, einen Feiertag zu streichen, um so rechnerisch einen zusätzlichen Arbeitstag pro Jahr zu gewinnen.

Aktuelle Rechtslage

Das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) regelt die zulässige Dauer der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit – mit dem Ziel, Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu schützen. Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Eine Ausweitung auf bis zu zehn Stunden ist erlaubt, sofern innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt nicht mehr als acht Stun-



den pro Werktag gearbeitet werden. Die gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit liegt bei maximal 48 Stunden, basierend auf einer Sechs-Tage-Woche. In Ausnahmefällen kann sie kurzfristig auf bis zu 60 Stunden steigen – allerdings nur, wenn der Durchschnitt von 48 Wochenstunden über den Ausgleichszeitraum hinweg eingehalten wird.

Was bedeutet eine längere Arbeitszeit?

Im Zuge der politisch vorgeschlagenen Flexibilisierungen wird der gesetzlich verankerte Acht-Stunden-Tag infrage gestellt. Dann könnte es möglich sein, die tägliche Arbeitszeit auf bis zu 13 Stunden auszuweiten, solange die wöchentliche Höchst-arbeitszeit bei 48 Stunden bleibt. Damit würde sich Deutschland stärker an der EU-Arbeitszeitrichtlinie orientieren, die weniger strenge Vorgaben macht als das ArbZG.

Kritik aus wissenschaftlicher Perspektive

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) sieht die Debatte deutlich kritischer. Es verweist darauf, dass trotz sinkender individueller Arbeitszeiten das gesamtwirtschaftliche Arbeitszeitvolumen in Deutschland seit 2005 deutlich gestiegen ist. 2023 wurde mit rund 55 Milliarden geleisteter Stunden ein Höchststand seit der Wiedervereinigung erreicht. 1991 lag das Volumen bei 52 Milliarden, 2005 bei nur 47 Milliarden Stunden jährlich. Der Anstieg der Gesamtarbeitszeit ist unter anderem auf die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen. Trotz hoher Teilzeitquote besteht bei vielen Frauen ein Wunsch nach längerer Arbeitszeit. Um dieses Potenzial zu heben und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, empfiehlt das DIW gezielte Maßnahmen wie einen Ausbau der Kin-

derbetreuung sowie steuerliche Anreize. Auch DIW-Präsident Marcel Fratzscher betont, dass der Arbeitskräftemangel nicht durch weniger Feiertage behoben werden könne, sondern durch gezielte Zuwanderung und den Abbau von Hürden für die Erwerbstätigkeit von Frauen und Geflüchteten.

Wo liegen die Gefahren?

Ein häufig übersehener Aspekt in der Debatte ist die hohe Zahl an unbezahlten und undokumentierten Überstunden – hier liegt die Bundesrepublik laut Statista im europäischen Vergleich weit vorn. Eine Ausweitung der täglichen Arbeitszeit könnte den Schutzgedanken des Arbeitszeitgesetzes untergraben und gewerkschaftliche Errungenschaften wie den Gesundheitsschutz gefährden. Mit steigender Arbeitszeit sinken Konzentration und Leistungsfähigkeit – Fehler und Unfälle nehmen zu, Produktivität leidet. Kürzere Ruhezeiten verschärfen das Problem. Auch der scheinbar flexible Umgang mit der wöchentlichen Arbeitszeit birgt Risiken: Längere Arbeitstage könnten am Ende zu einer faktisch erhöhten Wochenarbeitszeit führen – vor allem, wenn weiterhin unbezahlte Überstunden geleistet werden. Die Frage, wie stark belastete Beschäftigte diese zusätzliche Arbeitszeit bewältigen sollen, bleibt unbeantwortet. Eine Mehrbelastung könnte sich nicht nur in höheren Fehlzeiten, sondern auch in psychischen Erkrankungen wie Burn-out niederschlagen – mit entsprechenden Folgekosten für Unternehmen und Krankenkassen. Nicht zuletzt wäre die zusätzliche Belastung besonders für Frauen spürbar. Da Care-Arbeit nach wie vor überproportional von Frauen übernommen wird, könnten längere Arbeitszeiten von Männern bestehende Ungleichgewichte verschärfen. ■



TVöD Bund

Kommentar 2025 | Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten und der Entgeltordnung Bund

Von *Andreas Bach-Terhorst* und *Jörg Effertz*, 1.360 Seiten, gebunden, Walhalla Fachverlag, 42,95 Euro, ISBN 978 3 8029 7908 8

Der kompakte Kommentar informiert zuverlässig und umfassend am Arbeitsplatz, in Verhandlungen und unterwegs.

- Berücksichtigung der Tarifeinigung vom 6. April 2025
- Kommentierung des TVöD Bund einschließlich des TVÜ-Bund
- Tariftext des besonderen Teils Verwaltung mit Erläuterungen
- Entgeltordnung des Bundes mit ausführlicher Einführung
- Tarifliche Regelungen für Auszubildende, Studierende und Praktikanten
- Tarifvertrag für die Kraftfahrer des Bundes
- Digitalisierungstarifvertrag
- Tarifverträge zur Entgeltumwandlung, Altersversorgung und zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte

Praktische Erläuterungen zu den Tarifvorschriften, wichtige Urteile, angrenzende Gesetzestexte sowie Musterverträge unterstützen bei der rechtssicheren Anwendung. ■



TVöD Kommunen

Kommentar 2025 | Jahrbuch mit allen wichtigen Tariftexten und der Entgeltordnung (VKA)

Von *Andreas Bach-Terhorst* und *Jörg Effertz*, 1.424 Seiten, gebunden, Walhalla Fachverlag, 42,95 Euro, ISBN 978 3 8029 7907 1

Der kompakte Kommentar informiert zuverlässig und umfassend am Arbeitsplatz, in Verhandlungen und unterwegs.

- Berücksichtigung der Tarifeinigung vom 6. April 2025
- Kommentierung des TVöD VKA einschließlich des TVÜ-VKA
- Tariftext der besonderen Teile Verwaltung (mit Erläuterungen), Sparkassen, Entsorgung, Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, Flughäfen
- Entgeltordnung (VKA) mit ausführlicher Einführung
- Kommentierung des Tarifvertrags für Ärzte (Marburger Bund)
- Tarifliche Regelungen für Auszubildende, Studierende und Praktikanten
- Tarifverträge zum Fahrradleasing, zur Entgeltumwandlung, zur Altersversorgung und zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte

Praktische Erläuterungen zu den Tarifvorschriften, wichtige Urteile, angrenzende Gesetzestexte sowie Musterverträge unterstützen bei der rechtssicheren Anwendung. ■



Urlaub

Umfang und Festlegung, Verfall und Abgeltung | Mitbestimmung für Betriebs- und Personalräte

Von *Ewald Helml*, Direktor des Arbeitsgerichts Rosenheim a.D., 122 Seiten, 1. Auflage, 2025, kartoniert, Bund-Verlag, 24 Euro, ISBN 978 3 7663 7526 1

Wann genau verfällt nicht genommener Urlaub? Wie viele Tage stehen jedem zu? Und welche Rolle spielen Betriebs- und Personalräte bei der Mitbestimmung? Diese Broschüre liefert die Antworten. Statt trockener Paragraphen gibt es hier Klartext: verständlich, kompakt und auf den Punkt gebracht. Ein unverzichtbarer Begleiter für alle, die im Arbeitsalltag den Durchblick beim Thema Erholungsurlaub behalten wollen – sei es als Betriebs- oder Personalrat oder als Beschäftigter.

Die Vorteile auf einen Blick:

- 150 praxisnahe Fragen und Antworten zum Urlaubsanspruch
- Beispiele und Checklisten zur Unterstützung im Arbeitsalltag
- Im Fokus: Auswirkungen der aktuellen Rechtsprechung ■

Gewerkschaftlicher Unterlassungsanspruch gegen Leiharbeit im Streik

Eine Gewerkschaft, die sich im rechtmäßigen Streik befindet, hat einen Unterlassungsanspruch gegen den Einsatz von Leiharbeitnehmenden durch Arbeitgebende aus § 11 Absatz 5 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), (Arbeitsgericht Köln (ArbG Köln), Urteil vom 13. Dezember 2024, Aktenzeichen 19 Ga 86/24).

Der Fall

Die klagende Gewerkschaft hatte die Beklagte, ein Unternehmen, das für die Bundesrepublik Deutschland das Unternehmens- sowie das Transparenzregister führt, zur Aufnahme von Tarifverhandlungen aufgefordert. Die Beklagte lehnte ab. Daraufhin kam es an über 100 Tagen zu Streiks. Auch für den Zeitraum vom 9. bis zum 13. Dezember 2024 rief die Klägerin zum Streik auf.

Die Beklagte beschäftigt unmittelbar etwa 680 Mitarbeitende und zusätzlich zwischen 139 und 281 Leiharbeitnehmende. Auch während des Streiks im Dezember 2024 wurden Leiharbeitnehmende beschäftigt. Dagegen wandte sich die klagende Gewerkschaft im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes vor dem ArbG Köln. Sie argumentierte, der Streik als Mittel im Arbeitskampf funktioniere nur, wenn er unmittelbar Druck auf die Arbeitgebenden ausübe. Der Einsatz von Leiharbeitnehmenden reduziere diesen Druck und ließe letztendlich den Streik ins Leere laufen.

Die Entscheidung

Das Gericht wies die Klage der Gewerkschaft aus formellen Gründen ab. Die Arbeitgebenden hatten die in Rede stehenden Leiharbeitnehmenden vor der mündlichen Verhandlung nach Hause geschickt und zugesichert, sie auch für den Rest des Arbeitskampfs nicht einzusetzen. Weil sie damit dem gewerkschaftlichen Antrag nachkamen, wies das Gericht die Klage ab.

Trotzdem führte es in der Sache aus, dass der Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft grundsätzlich bestanden hätte. Entgegen der Ansicht der Arbeitgeberin soll § 11 Absatz 5 Satz 1 AÜG nicht nur die Leiharbeitnehmenden schützen, sondern gleichzeitig die Koalitionsfreiheit der Gewerkschaften. Deswegen könne ihr in

einem solchen Fall ein Unterlassungsanspruch zustehen.

Das Fazit

Der hier entscheidende § 11 Absatz 5 Satz 1 AÜG wurde 2017 angepasst. Seitdem sind hierzu keine Gerichtsentscheidungen ergangen, sodass das Urteil des ArbG Köln von großem Interesse ist. Insbesondere hat nun erstmals ein Gericht bejaht, dass § 11 Absatz 5 Satz 1 AÜG Gewerkschaften einen Unterlassungsanspruch geben kann. Damit hat sich das Gericht der vorherrschenden Meinung in der juristischen Literatur angeschlossen. Die erstmalige Stellungnahme eines Gerichts zu dieser Frage schafft endlich mehr Rechtssicherheit. ■

Weg zur Arbeitsstelle auf dem Betriebsgelände keine vergütungspflichtige Arbeitszeit

Der zurückgelegte Weg auf dem Betriebsgelände bis zur konkreten Arbeitsstelle stellt auch bei arbeitgeberseitigen Vorgaben keine vergütungspflichtige Arbeitszeit dar (Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Januar 2025, Aktenzeichen 10 SLa 564/24).

Der Fall

Der Kläger war am Flughafen als Fahrer im Fahrzeugpool bei der Betreiberin des Flughafens (Beklagte) beschäftigt. Er verlangte die Vergütung von innerbetrieblichen Wegezeiten vom Kontrollpunkt bis zum Zeiterfassungsterminal und zurück sowie der Umkleidezeiten vor und nach der Schicht. Um zu seinem Arbeitsplatz zu gelangen, nutzte er regelmäßig von der Beklagten bereitgestellte Shuttlebusse. Zudem verpflichtete die Beklagte die Beschäftigten zum Tragen einer Warnweste im Sicherheitsbereich. Der Kläger konnte frei wählen, ob er sich zu Hause oder vor Ort umzieht. Für das Umziehen vor und nach der Arbeit wurden jeweils pauschal fünf Minuten angenommen. Das Arbeitsende konnte zehn Minuten früher zum Umkleiden vorgezogen werden. Der Kläger machte geltend, dass aufgrund betrieblicher Vorgaben und Sicherheitsauflagen der Weg vom Kontrollpunkt zur Stechuhr und zurück – inklusive Wartezeiten, Shuttlefahrt und Umkleidezeit – fremdnützige Tätigkeit darstellt und daher zu vergüten sei. Die Beklagte erwiderte,

der Weg zum Arbeitsplatz sei keine vergütungspflichtige Tätigkeit. Die Kontrolle erfolge hoheitlich, nicht arbeitgeberseitig. Die Arbeitszeit beginne mit Betätigung der Stechuhr. Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main wies die Klage ab. Der Kläger legte daraufhin Berufung ein.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Die Wegezeit vom Passieren der Sicherheitskontrolle bis zur Stechuhr zählt nicht als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Es handelt sich um eine eigennützige Tätigkeit des Arbeitnehmers. Juristisch beginnt die Arbeitszeit zu dem Zeitpunkt, in dem Arbeitnehmende entweder die Arbeit aufnehmen oder Arbeitgebenden die geschuldete Arbeitsleistung vertragsgemäß anbieten. Arbeitgebende also in der Lage sind, die Arbeitskraft der Arbeitnehmenden zu verwerten. Erst dann dient die Tätigkeit der Arbeitnehmenden einem fremdnützigen Zweck. Gemeint ist damit im Grundsatz der konkrete Arbeitsplatz, an dem die Arbeit aufzunehmen ist, nicht das Erreichen des Betriebsplatzes oder -gebäudes. Daher begründet die Durchlaufzeit durch die Sicherheitskontrollen und die Nutzung des Shuttlebusses keine Arbeitszeit. Diese Maßnahmen dienen dem allgemeinen Sicherheitsinteresse des Flughafenbetriebs und nicht der konkreten Arbeitsleistung für die Arbeitgeberin. Die Umkleidezeit ist nur dann vergütungspflichtig, wenn das Umkleiden im Betrieb zwingend vorgeschrieben ist oder wenn die Dienstkleidung so auffällig ist, dass ein Tragen auf dem Weg zur Arbeit unzumutbar wäre. Im vorliegenden Fall bestand keine Verpflichtung, sich im Betrieb umzuziehen – daher auch keine Vergütungspflicht.

Das Fazit

Es ist nachvollziehbar, dass der Arbeitsbeginn grundsätzlich mit der tatsächlichen Aufnahme der Tätigkeit definiert wird. Dennoch verkennt das Urteil die Realität vieler Beschäftigter – insbesondere in sicherheitskritischen Bereichen wie Flughäfen. Wenn Beschäftigte aufgrund betrieblicher Vorgaben und organisatorischer Abläufe – etwa durch Sicherheitskontrollen, Shuttlefahrten oder Umkleidepflichten – erhebliche Wegezeiten in Kauf nehmen müssen, geschieht dies nicht im eigenen Interesse, sondern im klaren Interesse der Arbeitgebenden. Dass sol-

che fremdbestimmten Zeiten nicht vergütet werden, führt faktisch zu einer schlechenden Verlängerung der Arbeitszeit zulasten der Beschäftigten. Wegezeiten, die durch betriebliche Anordnungen oder Sicherheitsauflagen veranlasst sind, sollten daher anerkannt und entsprechend vergütet werden. ■

Kein Verzicht auf Mindesturlaub durch Prozessvergleich

Auf gesetzlichen Mindesturlaub können Arbeitnehmende im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht verzichten, auch nicht im Wege eines gerichtlichen Vergleichs (Bundesarbeitsgericht (BAG), Pressemitteilung zum Urteil vom 3. Juni 2025, Aktenzeichen 9 AZR 104/24).

Der Fall

Der Kläger war von Januar 2019 bis Ende April 2023 als Betriebsleiter bei der Beklagten angestellt. Ab Anfang 2023 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses war er durch-

gehend arbeitsunfähig erkrankt. Deswegen konnte er den Urlaub aus diesem Jahr nicht in Anspruch nehmen. Am 31. März 2023 schlossen die Parteien einen gerichtlichen Vergleich. Darin einigten sie sich darauf, dass das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung in Höhe von 10.000 Euro durch arbeitgeberseitige Kündigung zum 30. April 2023 endet. Zum Urlaubsanspruch hieß es unter Ziffer 7 des Vergleichs: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“

Schon im Vorfeld hatte der Prozessbevollmächtigte des Klägers darauf hingewiesen, dass diese Klausel rechtswidrig sei und sich später auch nur unter Hinweis auf diese rechtlichen Bedenken mit dem Vergleich einverstanden erklärt.

Nach Abschluss des Vergleichs klagte der Betriebsleiter auf Abgeltung der noch offenen sieben Tage gesetzlichen Mindesturlaubs für das Jahr 2023 mit einem Betrag von 1.615,11 Euro. Der im Vergleich geregelte Verzicht auf den unabhängigen Mindesturlaub sei unwirksam.

Die Vorinstanzen gaben dem Kläger Recht und sprachen ihm den

Betrag zu. Dagegen legte die Beklagte Arbeitgeberin Revision vor dem BAG ein. Auch hier obsiegte aber der Kläger, die Revision der Arbeitgeberin wurde zurückgewiesen.

Die Entscheidung

Das BAG ließ keinen Zweifel daran, dass auf den gesetzlichen Mindesturlaub nicht – auch nicht durch Prozessvergleich – verzichtet werden kann, solange das Arbeitsverhältnis besteht. Im Einzelnen führte das Gericht aus, der Kläger habe einen Anspruch aus § 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) auf Abgeltung seines nicht gewährten gesetzlichen Mindesturlaubs aus 2023. Durch den Prozessvergleich sei der Anspruch nicht erloschen. Die Klausel sei unwirksam. Aufgrund § 13 Absatz 1 Satz 3 BurlG sei ein Ausschluss des gesetzlichen Mindesturlaubs unzulässig. Weder der gesetzliche Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub noch ein künftig (mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses) entstehender diesbezüglicher Abgeltungsanspruch könnten im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden. Das gelte auch dann, wenn bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung regle, schon feststehe, dass der Urlaub nicht mehr in Anspruch genommen werden kann.

Das Gericht führt hierbei Artikel 7 der EU-Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 an. Diese lege fest, dass der bezahlte Mindesturlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden dürfe. Im bestehenden Arbeitsverhältnis dürften Arbeitnehmende daher nicht – erst recht nicht ohne finanziellen Ausgleich – auf den gesetzlichen Mindesturlaub „verzichten“.

Das Fazit

Nicht ohne Grund entschied sich der Gesetzgeber dazu, Abweichungen vom BurlG zuungunsten der Arbeitnehmenden fast vollständig zu verbieten. In Einzelarbeitsverhältnissen – anders als bei Tarifverträgen – handelt es sich nicht um zwischen zwei gleichstarken Partnern ausgehandelte Regelungen. Arbeitnehmende sind normalerweise in einer schlechteren Position und werden daher vom Gesetz besonders geschützt. Diesen Gedanken und die insoweit eindeutigen europäischen und deutschen Regelungen setzt das Urteil überzeugend um. ■





Ulrich Silberbach war in den letzten sieben Jahren nicht nur unser Chef und Leitwolf. Er ist unser Freund und Rückhalt in der gewerkschaftlichen Arbeit und weit darüber hinaus. Wer die Gelegenheit hat mit Uli Silberbach zusammenzuarbeiten, kann sich nicht nur auf seine Fachkompetenz und politisches Fingerspitzengefühl verlassen, sondern auch auf seine menschliche Zugewandtheit und Loyalität. Ulrich Silberbach hat den dbb – diese große und bunte Organisation – in schwierigen Zeiten zusammengehalten ... Es ging Uli immer um die Kolleginnen und Kollegen, um ihre Interessen, den Respekt vor ihrer täglichen Leistung und den fairen Umgang der öffentlichen Arbeitgeber mit ihren Beschäftigten.



Volker Geyer, neuer dbb Bundesvorsitzender, am 23. Juni 2025 in Berlin, in seiner Rede zur Verabschiedung von Ulrich Silberbach, der aus gesundheitlichen Gründen als dbb Bundesvorsitzender zurücktreten musste.

Leider ist Uli Silberbach kurz danach, am 25. Juni 2025, verstorben. Wir danken ihm für die gute, vertrauensvolle und freundschaftliche Art. Wir verlieren mit Uli Silberbach nicht nur unseren früheren Chef, sondern vor allem einen besonderen Menschen, mit dem wir viele Jahre zusammenarbeiten durften. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

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

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, Internet: www.dbb.de