



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

11

November 2025

27. Jahrgang

Ratgeber

Elternzeit und Elterngeld

geschickt planen

Seite 10

Inhalt

Editorial 2

Meinung 3

Tarifthemen 4

Autobahn GmbH

Rettungsdienst Havelland

Freie und Hansestadt Hamburg

Rettungsdienst LOS

Klinikum Region Hannover

AIRSYS

Pro Klinik Holding – Rettungsdienst

Betriebsverfassungsrecht 7

Thema 8

Maßregelvollzugszentrum Moringen

Ratgeber 10

Elternzeit und Elterngeld geschickt
planen

Hintergrund 12

Streiktage in Deutschland

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
5. November 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: Maryna (AdobeStock), S.2: Andreas
Pein, S.5: Kerstin Seipt, S.8-9: dbb, S.10: Maryna (Adobe
Stock), S.12: Bernd Lauter, S.15: Geralt (Pixabay), S.16:
Colourbox

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!

In ein paar Tagen – am 17. November 2025 – diskutiert und beschließt unsere Bundestarifkommission in Berlin die Forderung für die anstehende Ländertarifrunde. Und wenn die Dezemberausgabe dieses Hefts erscheint, werden wir die Auftaktrunde (3. Dezember 2025) schon hinter uns haben.

Die Forderungsfindung im Bereich der Autobahn GmbH haben wir bereits Mitte Oktober durchgeführt. Unter dem Motto „Realistisch und notwendig“ haben wir linear 7 Prozent, mindestens jedoch 300 Euro gefordert. Unsere zusätzlichen Forderungen nach einer Krankenzusatzversicherung und einer Vertreterzulage ab dem 1. Tag sind mehr als schmückendes Beiwerk. Beide Themen gehören auf die Tagesordnung, wenn es darum geht, die Autobahn GmbH konkurrenz- und zukunftsfähig zu gestalten. Dieses Ziel muss auch im Sinne des Bundes sein.

Denn mittlerweile gibt es mit Blick auf die Defizite bei der Deutschen Bahn sogar schon eine Diskussion, ob diese Defizite ganz konkret zur Staatsverdrossenheit in der Gesellschaft beitragen. Natürlich gibt es hier keine schlichte Gleichung, bei der die Unpünktlichkeit der Bahn 1:1 die Unzufriedenheit mit dem politischen System befeuert. Richtig aber ist, dass sich die parlamentarische Demokratie und die soziale Marktwirtschaft nicht so sehr im philosophischen Diskurs beweisen müssen, sondern in ihrer praktischen Problemlösungskompetenz. Und da ist die Bahn nur ein Thema. Die Infrastrukturprobleme, die die Autobahn GmbH zu lösen hat, sind ein weiterer Themenkomplex. Ein weiteres Beispiel für zusätzliche große Verunsicherung ist auch die Gesundheits- und Pflegepolitik.

An dieser Stelle ist es leicht, der schwarz-roten Bundesregierung ein schlechtes Zwischenzeugnis auszustellen. Wahr ist: Demokratie wird immer kompliziert bleiben. Die Vereinfachungs- und Schuldzuweisungsstrategie populistischer Parteien bringt uns keinen Deut weiter. Wahr ist weiterhin, dass die Bundesrepublik die gelungenste Staatsform in unserer Geschichte darstellt und wir alle sind aufgerufen, dieses offene und soziale Gebilde zu bewahren. Schließlich ist auch wahr, dass sich all dies in der Tarifarbeit abbildet. Hier gibt es keine einfachen Lösungen, auch hier brauchen wir nach der Auseinandersetzung den Kompromiss und dürfen es nie an Achtung und Respekt vor der Gegenseite fehlen lassen.

Hätte ich dieses Vorwort vor zehn Jahren geschrieben, hätten sich die Leser wohl gefragt, warum ich so grundsätzlich und vielleicht sogar ein wenig pathetisch schreibe. Ich bin sicher, heute fragt sich das niemand.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Interview mit dbb Tarifchef Andreas Hemsing

Von Fachpersonal und Sparministern

Seit vier Monaten arbeitet Andreas Hemsing als Fachvorstand Tarifpolitik im dbb. In Kürze wird der dbb die Forderung zur Einkommensrunde mit den Ländern beschließen, um dann in der Zeit vom 3. Dezember 2025 (Auftaktrunde in Berlin) bis zum 13. Februar 2026 (Abschlussrunde in Potsdam) mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) eine Einkommensrunde durchzuführen. Anlass genug, um mit Andreas ein Gespräch über die Anfangszeit und über seine Erwartungen an die Einkommensrunde zu sprechen:

tacheles: Andreas, seit vier Monaten arbeitest du in Berlin, wie ist die Arbeit in der Bundesgeschäftsstelle für Dich und wie siehst du die Rolle des öffentlichen Dienstes in der aufgeheizten gesellschaftspolitischen Lage derzeit?

Andreas Hemsing: Die Aufgabe als Fachvorstand Tarifpolitik im dbb stellt ja keinen Vereinswechsel dar, um es als Fußballer zu sagen. Als Bundesvorsitzender der komba war ich in die Gremienarbeit des dbb schon seit Jahren eingebunden und habe mich hier immer schon in unsere gemeinsame Tarifarbeit eingebracht. Trotzdem wohnte auch diesem Anfang ein Zauber inne und die Arbeit mit und in der Bundesgeschäftsstelle – nicht nur mit dem Geschäftsbereich Tarif – macht großen Spaß. Ich erlebe viel Dynamik und Professionalität.

Und beides brauchen wir auch dringend, um in dem aktuell aufgeheizten Klima in unserem Land als Vertreter der Interessen der öffentlich Beschäftigten bestehen und uns auch offensiv einbringen zu können. Das galt schon immer. Aber die „Beamtendebatte“, die einzelne Vertreter von SPD und CDU losgetreten haben, betrifft letztlich uns alle – sie betrifft den gesamten öffentlichen Dienst.

tacheles: Wir stellen eine wachsende Diskrepanz fest, zwischen den Aufgaben, die die Politik dem öffentlichen Dienst zuweist und der Bereitschaft, diesen öffentlichen Dienst auch entsprechend auszustatten.

Hemsing: Das ist sehr freundlich formuliert. Denn jedes Mal, wenn in diesen Tagen ein Vertreter der Bundesregierung, für die Landesregierungen gilt das gleichermaßen, den demokratischen Rechtsstaat beschwört und beteuert, dass dieser Rechtsstaat weiterhin handlungsfähig sei, beruft er sich auf die tatkräftige Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen bei Bund, Ländern und Kommunen. Unsere Demokratie muss im Alltag spürbar bleiben, nicht anlässlich wohlfeiler Sonntagsreden.

Das aber geht nur, wenn ich beispielsweise im Krankenhaus nicht ewig im Flur „zwischenengelagert“ werde, weil es an Personal fehlt, wenn ich nicht riesige Umwege mit dem Auto fahren muss, weil unsere Autobahnen nicht mehr in Schuss sind oder wenn mein Unsicherheitsgefühl stetig wächst, weil Polizeidienststellen zusammengelegt werden und dann trotzdem noch zu wenig Personal vorhanden ist. Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen.

tacheles: Teilen die Bürgerinnen und Bürger Deine Auffassung?

Hemsing: Das bin ich ganz sicher. Das wissen wir aus Rückmeldungen unserer Kolleginnen und Kollegen, die in bürgernahen Bereichen die Reaktionen hautnah erleben. Und das hat auch nix von „früher war alles besser“. Es hat damit zu tun, dass Politik Versprechen nicht einhält oder nicht in der Lage ist diese wirksam umzusetzen. Dies frustet die Bürgerinnen und Bürger zusehends.

Die Menschen wissen schon zu schätzen, was Lehrkräfte, Polizistinnen und Polizisten oder Erzieherinnen und Erzieher im

Alltag für uns alle leisten. Da ist mir nicht Bange, dass die Bevölkerung dies unterscheiden kann.

tacheles: Trotzdem könnte es sein, dass die Menschen sich wundern, wenn der dbb Mitte November eine spürbare Einkommensverbesserung fordert.

Hemsing: Das können wir nicht ausschließen und das darf uns auch nicht egal sein. Bei unseren Verhandlungen kommt es natürlich auch darauf an, dass wir aktions- und streikfähig sind, aber mehr als bei Metall oder Chemie, die ihre Arbeitgeber monetär treffen brauchen wir das Verständnis der Öffentlichkeit für berechnete Forderungen. Natürlich werden wir nicht jede Neiddebatte verhindern können, aber die Sparminister der TdL müssen erstmal merken, dass wir, dass die Beschäftigten es ernst meinen. Der Bevölkerung muss noch bewusster werden, dass für die Erziehung ihrer Kinder, für ihre Sicherheit, für ihre Wälder, für ihre Straßen Fachpersonal in ausreichender Zahl benötigt wird.

Denn der ist auf einem Irrweg, der meint, jetzt müsse die Privatwirtschaft auch bei Aufgaben der Daseinsvorsorge Vorrang vor dem öffentlichen Dienst haben. Die Formel kann nur heißen, ein starker öffentlicher Dienst schafft die notwendigen Infrastrukturen für eine starke Wirtschaft. Bürokratieabbau, wie er aktuell gerne und zumeist undifferenziert gefordert wird, hat nichts zu tun mit Personalabbau, sondern mit dem Abbau überflüssiger und widersprüchlicher Gesetze und Normen. Hier waren sich erst kürzlich unser dbb Chef Volker Geyer und BDA-Präsident Rainer Dulger einig. Ich denke, wir sind hier sprachfähig, aber wir werden in Zukunft noch mehr als bisher mit der Bevölkerung dazu in einem konstruktiven Austausch gehen.

Es ist weniger denn je ausreichend, sich im Recht zu fühlen, wir müssen daher sichtbar für unser Recht eintreten – sachlich, aber auch ge- und entschlossen. ■

dbb.de

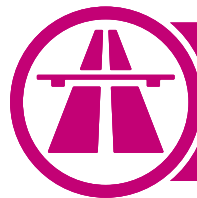
25/26

Einkommensrunde

Länder

dbb-Forderungsbeschluss Autobahn GmbH

Realistisch und notwendig: 7 % mehr, mindestens jedoch 300 €!



7 %, mind. 300 €
Krankenzusatzversicherung
Vertreterzulage ab dem 1. Tag

EKR Autobahn 2026

„Unsere Forderung ist realistisch und notwendig“, erläutert dbb Tarifchef Andreas Hemsing im Anschluss an die Sitzung der Verhandlungskommission bei der Autobahn GmbH des Bundes. „Realistisch, weil sie die gestiegenen Lebenshaltungskosten sowie die Leistungen der Beschäftigten widerspiegelt. Notwendig, weil die Autobahn GmbH nicht nachlassen darf, motivierte Fachkräfte zu halten und neu zu gewinnen.“ Deshalb rundet eine Mindestforderung nach 300 Euro mehr Einkommen die linearen Forderungen in Höhe von sieben Prozent ab! Auch die Ausbildungsentgelte müssen um 300 Euro steigen und nach bestandener Prüfung muss die Übernahme in die Erfahrungsstufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe erfolgen!

Außerdem wichtig

„Außerdem ist uns wichtig, dass eine Krankenzusatzversicherung für alle Beschäftigten abgeschlossen wird“, führte Hemsing weiter aus. „Dieser Punkt sollte angesichts der physisch oftmals sehr fordernden Arbeit unbedingt auch im Interesse der Arbeitgeber liegen. Mit einer Krankenzusatzversicherung gewinnt die Autobahn GmbH enorm an Attraktivität und Kon-

kurrenzfähigkeit. Das sollten wir gemeinsam wollen.“ Weitere Verbesserungen im Bereich des Manteltarifvertrags gilt es für unsere Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der Tarifrunde anzusprechen. Als ein Beispiel sei hier die Zahlung der Zulage für höherwertige Tätigkeiten (Vertreterzulage) ab dem ersten Tag genannt. Hinter diese Forderungen hat sich die dbb Verhandlungskommission einstimmig gestellt. „Das hat mich als Verhandlungsführer natürlich sehr gefreut“, macht Hemsing deutlich, „denn auch wenn unsere Argumente gut sind, durchsetzen werden wir uns nur, wenn wir geschlossen und mit langem Atem auftreten.“

Wir sind Infrastruktur

In Richtung des Arbeitgebers machte Hemsing klar: „Der Herbst der Reformen braucht einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst. Auch dort, wo er privatisiert ist und ganz besonders dort, wo nun endlich eindeutige Signale von der Bundesregierung gesendet wurden, dass in die oftmals marode Infrastruktur massiv investiert werden soll. Wer unser Autobahnnetz für die Bürgerinnen und Bürger und den Wirtschaftsstandort erhalten

und entwickeln will, braucht die Kolleginnen und Kollegen der Autobahn GmbH.“ Hemsings klare Botschaft: „Wir sind Infrastruktur. Ohne uns bleiben die Bemühungen um eine Verbesserung in den Startlöchern stecken. Wir erwarten, dass die Verhandler auf Seiten der Arbeitgeber genau das im Kopf haben, wenn wir die Einkommensrunde starten.“

Hintergrund

Bislang waren die Einkommensrunden der Autobahn GmbH an die TVöD-Einkommensrunden gekoppelt. „Nun sind wir im Bereich der Autobahn selbst für unseren Abschluss verantwortlich. Ich bin froh, dass unsere Verhandlungskommission die Aufgaben, die damit verbunden sein werden, vollständig angenommen hat“, erklärt Hemsing. „Denn klar muss sein: Wenn wir im neuen Jahr mit den Verhandlungen starten, ist nicht auszuschließen, dass wir unsere berechtigten Forderungen auch mit Aktionen unterfüttern müssen. Das Ganze wird kein Selbstläufer.“ Aktuelle Informationen gibt es stets unter www.dbb.de/autobahn oder bei den betroffenen dbb-Fachgewerkschaften VDSt., komba und BTB-GIS. ■



Rettungsdienst

dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft komba, und Arbeitgeberseite des Rettungsdienstes Havelland GmbH haben sich am 23. Oktober 2025 in der dritten Verhandlungsrunde unter Vorbehalt auf einen Tarifkompromiss geeinigt. Grundlage war ein neuer Entwurf des Haustarifvertrags. Dieser wurde notwendig, nachdem die Arbeitgeberseite überraschend

Rettungsdienst Havelland

Einigung unter Vorbehalt

von einer neuen Finanzierungslage auf ihrer Seite berichtete.

Die Arbeitgeberseite hat dem dbb erst während der Verhandlung Anmerkungen zum neuen Entwurf mitgeteilt. Nicht in allen Punkten wurde dabei eine endgültige Stellungnahme abgegeben. Der Tarifvertrag bildet den Rahmen für weitere Regelungen in Betriebsvereinbarungen. Die Arbeitgeberseite besteht darauf, den Tarifvertrag erst zu unterzeichnen, wenn die zugehörige Gesamtbetriebsvereinbarung feststeht. Diese wird momentan parallel auf Betriebsebene erarbeitet.

Inhalt

Unter dem Vorbehalt der Einigung über die neue Gesamtbetriebsvereinbarung

sieht der Haustarifvertrag im Wesentlichen folgende Änderungen vor:

- Einführung des 24-Stunden-Dienstes, wobei auf Antrag die Arbeit im 12-Stunden-Dienst möglich bleiben soll
- Reduzierung der Höchstarbeitszeit bei folgender Bewertung jeder geleisteten Arbeitsstunde (Anwesenheitsstunde) als tarifliche Arbeitszeit (Faktorisierung):
 - ab Januar 2026 bei einer durchschnittlichen Höchstarbeitszeit von 45 Wochenstunden mit einem Faktor von 86,71 Prozent
 - ab Januar 2027 bei durchschnittlicher Höchstarbeitszeit von 44 Wochenstunden von 88,64 Prozent

Die Arbeitgeberseite wurde aufgefordert, dem dbb zu den noch offenen Punkten, wie zur Urlaubsregelung, nachzuliefern. ■

Freie und Hansestadt Hamburg

Kompromiss bei Zulage für bürgernahe Dienste

Der dbb hat sich am 29. Oktober 2025 mit der Freien und Hansestadt Hamburg auf eine Zulage für bürgernahe Dienste und einen flächendeckenden Mobilitätszuschuss verständigt. dbb Verhandlungsführer Michael Adomat dazu: „Die Kompromissfindung war schwierig. Dennoch haben wir ein gutes Ergebnis erreicht, von dem alle Beschäftigten in unterschiedlicher Weise profitieren.“ Thomas Treff, Vorsitzender des dbb hamburg, ergänzte: „Die Übernahme der Ergebnisse auf die jeweiligen Beamtinnen und Beamten haben die Arbeitgeber zugesichert. Diese muss jetzt schnellstmöglich geschehen.“

Zulage für bürgernahe Dienste und Mobilitätszuschuss

Es gibt eine Zulage für bürgernahe Dienste ab dem 1. Februar 2026 von monatlich 100 Euro, ab dem 1. Mai 2027 von 115 Euro. Ab dem 1. April 2026 werden für alle Beschäftigten mit oder ohne Bürgerkontakt 15,75 Euro pro Monat als Mobilitätszuschuss zum Deutschlandticket gezahlt. Steigt der Preis für das Ticket, steigt der Zuschuss. Arbeitnehmende im Polizeidienst mit der Befugnis zum Führen einer Waffe, die

Anspruch auf die Zulage für bürgernahe Dienste haben, erhalten zusätzlich 30 Euro ab dem 1. Februar 2026. Ab dem 1. Mai 2027 wird diese Zulage auf 40 Euro erhöht. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst erhalten eine monatliche Zulage von 50 Euro ab dem 1. Februar 2026, die am 1. Mai 2027 auf 75 Euro steigt. Es wurde eine Laufzeit für alle Regelungen bis zum 31. Dezember 2028 vereinbart. Eine paritätisch besetzte Evaluationskommission überwacht die Umsetzung und nimmt gegebenenfalls Nachbesserungen vor.

Anspruchsvoraussetzung „bürgernahe Dienste“

Es sind Bereiche definiert worden, in denen davon ausgegangen wird, dass für mindestens die Hälfte der Arbeitszeit Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern besteht. Dazu zählen Bezirksämter, Hamburg Service, Jobcenter, Amt für Migration, Angestellte im Polizeidienst, Justiz-Kasse, Schulsekretariate, Außendienst und Zulassungsstelle im Landesbetrieb Verkehr, Telefonzentralen, Pförtner/-innen, Schulhausmeister/-innen und andere. Die vollständige Liste

wird im Anschluss an die Vertragsunterzeichnung veröffentlicht. Beschäftigte außerhalb der definierten Bereiche können die Zulage geltend machen, sofern sie nachweisen, dass während mindestens der Hälfte ihrer Arbeitszeit ein Kontakt zu Bürger/-innen besteht.

Gesprächszusage Strafvollzug

Darüber hinaus hat der dbb erreicht, dass nach dem Abschluss der anstehenden TV-L-Runde Gespräche über Regelungen zur Absicherung des Risikos einer Berufsunfähigkeit im Bereich Strafvollzugsangelegenheiten und der Polizei geführt werden. ■



Rettungsdienst LOS

Durchbruch gelungen

Nach langen Verhandlungen haben sich dbb, handelnd für die komba, und Geschäftsführung des Rettungsdienstes im Landkreis Oder-Spree (LOS) am 30. Oktober 2025 auf ein Ergebnis verständigt:

- Arbeitszeitreduzierung bei gleichem Entgelt (schrittweise Senkung der Wochenarbeitszeit im aktiven Rettungsdienst ab 1. Januar 2027 auf 46 Stunden, ab 1. Januar 2028 auf 44 Stunden)
- ab 1. Januar 2026 keine Faktorisierung der Umkleidezeit
- Jahressonderzahlung steigt rückwirkend ab 2025 auf 90 Prozent
- Einführung von Wabenzulagen für Einsätze außerhalb der Stammwache, ab 1. März 2026
- Einsatzpauschale von 12 Euro je Einsatz ab dem 6. Einsatz, ab 1. März 2026
- Laufzeit bis 31. Juli 2027

Bis 16. November 2025 gilt ein Einigungsvorbehalt. ■

Klinikum Region Hannover

Einigung in Sicht

Am 5. November 2025 wurden die Verhandlungen zur neuen Betriebsstruktur für das Klinikum Region Hannover GmbH (KRH) fortgesetzt. Zuvor hatte die Arbeitgeberseite den Gewerkschaften einen als „final“ bezeichneten Entwurf übermittelt. Diesen hat der dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft GeNi, abgelehnt und deutlich gemacht, dass kein Interesse an einer Einigung infolge eines arbeitgeberseitigen Ergebnisdiktats besteht.

Einigung unter Vorbehalt

Auf Basis des Entwurfs fand daher ein erneuter Austausch statt. Dabei nahm der dbb positiv auf, dass die Idee eines „Betriebsrats Zentrale Bereiche“ nicht weiterverfolgt wird. Jedoch enthielt der Entwurf andere Punkte nicht, die in der letzten Verhandlungsrunde Gegenstand waren

und offenblieben. Schließlich konnte mit der Arbeitgeberseite einen Kompromiss gefunden werden. Dieser steht unter Vorbehalt der Zustimmung der Geschäftsführung.

Im Wesentlichen sieht der Tarifvertrag Folgendes vor:

- Streichung der betrieblichen Einheit „Geriatric Langenhagen“ und „Klinikum Lehrte“
- Umbenennung der betrieblichen Einheit der „Klinikum Großburgwedel“ in „Klinikum Großburgwedel mit Außenstelle Lehrte“
- die Beschäftigten der KRH Labor GmbH können in der jeweiligen Örtlichkeit den Betriebsrat wählen und gewählt werden
- Zuordnung der Akademie zu Laatzen

Zur Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte des in Abwicklung befindlichen Krankenhauses Lehrte erhält der Betriebsrat aus Großburgwedel ab der Amtszeit 2026 in den ersten zwei Jahren eine zusätzliche Freistellung (unter Umständen erweiterbar auf vier Jahre). ■

Flughafen Hamburg AIRSYS

Neue Entgeltordnung wird unterzeichnet

Nach einer Verzögerung von über einem Jahr wird der Tarifvertrag über eine neue Entgeltordnung für die Beschäftigten von AIRSYS unterzeichnet. Der dbb hat einen neuen Tarifvertragsentwurf erhalten, der weitere Verbesserungen enthält. Dem hat die dbb Verhandlungskommission für den IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg zugestimmt. dbb Verhandlungsführer Michael Adomat: „Die neue, moderne Entgeltordnung für die AIRSYS-Beschäftigten kann sich sehen lassen. Bereits 2018 haben wir mit den Vorarbeiten begonnen. Nach pandemiebedingter Unterbrechung und weiteren ärgerlichen Verzögerungen melden wir nun endlich Vollzug. Die Entgeltordnung, die für die Beschäftigten deutliche Verbesserungen bringt, Besitzstände sichert und die Nachwuchsgewinnung stärkt, wird jetzt umgesetzt. Die konkrete Zuordnung der Beschäftigten erfolgt betrieblich und wird vom Arbeitgeber zur Überprüfung zur Verfügung gestellt.“

Neues System

Rückwirkend zum 1. April 2025 werden die AIRSYS-Beschäftigten einer neuen Bezügegruppentabelle zugeordnet. Die Zuordnung wird für jede Tätigkeit anhand

einer Anforderungsmatrix errechnet. Sie ergibt sich aus der Summe der erreichten Niveaus der Tätigkeit bei den Kriterien „Fachanforderung“, „Planung“, „Verhandlungskompetenz und Kommunikation“, „Problemlösungskompetenz“ und „Verantworten und Entscheiden“. Jede Bezügegruppe enthält vier Stufen. Die Laufzeit der Stufe 1 beträgt ein Jahr, der Stufe 2 drei Jahre und der Stufe 3 fünf Jahre. Voraussetzung für das Erreichen der Stufe 3 ist grundsätzlich die Absolvierung einer Fortbildung von 15 Arbeitstagen, für das Erreichen der Stufe 4 von 25 Arbeitstagen. Im Fall einer Höhergruppierung werden die Beschäftigten der Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihre bisherigen Bezüge erhalten. Wenn der Unterschied weniger als 200 Euro beträgt, werden 200 Euro als Garantiebtrag gezahlt.

Überleitung

Die am 1. April 2025 vorhandenen Beschäftigten werden entsprechend ihrer am 31. März 2025 ausgeübten Tätigkeit mindestens der Stufe 2 einer Bezügegruppe zugeordnet. Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren kommen in Stufe 3, bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als

einem Jahr in Stufe 1 bis zur Vollendung des ersten Jahres.

Besitzstand

Wenn das bisherige Monatsentgelt mit Zulagen höher war als die Bezüge in der neuen Bezügegruppe und Stufe, wird als Besitzstand eine Zulage in Höhe der Differenz gezahlt. Der Besitzstand wird bei Tarifierhöhungen auch erhöht, soweit es sich nicht um eine statische Zulage gehandelt hat. Die Tarifierhöhungen werden zur Hälfte auf den Besitzstand angerechnet.

Verbesserte Übernahme von TVöD-Ergebnissen

Rückwirkend zum 1. August 2025 erhöht sich die neue Bezügegruppentabelle. Dann wird der erste Erhöhungsschritt von drei Prozent aus der TVöD-Einkommensrunde auf AIRSYS übertragen.

Eine weitere Verbesserung betrifft die zukünftige Übernahme der Entgelterhöhungen aus dem TVöD-Bereich. Diese wurden bei AIRSYS in der Vergangenheit mit viermonatiger Verzögerung übertragen. Im nächsten Jahr wird die Verzögerung auf zwei Monate verkürzt, so dass der nächste Erhöhungsschritt um 2,8 Prozent bereits zum 1. Juli 2026 erfolgt. Für Erhöhungen ab April 2027 entfällt die Verzögerung ganz. ■

Pro Klinik Holding – Rettungsdienst

Stabiler Abschluss

Der dbb musste einen neuen Kompromiss für den Rettungsdienst bei der Pro Klinik Holding erarbeiten. Die im Juni 2025 gefundene Einigung scheiterte an der Finanzierung und dem Gremienvorbehalt der Arbeitgeberseite. Nach langem Ringen steht nun eine Lösung, die das Thema Neubewertung der Arbeitszeit zwar nicht sofort, aber nachhaltig und gestreckt über die nächsten Jahre bis 2028 angeht.

Details

Es bleibt dabei, der Tarifvertrag wird rückwirkend zu Februar 2025 wieder in Kraft gesetzt. Auch die Arbeitszeit reduziert sich für alle von 40 auf 39 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich. Für unsere Mitglieder gibt es ab 2025 einen weiteren Urlaubstag. Eine darüberhinausgehende

Erhöhung des Urlaubs war nicht durchsetzbar. Kernstück ist die Angleichung von vergütungsrechtlicher und arbeitsschutzrechtlicher Arbeitszeit in mehreren Schritten. So steigt der Anteil der vergüteten Stunden in mehreren Schritten bis 2028 auf 42 mit finanziellem Ausgleich, während gleichzeitig die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit bis 2028 von 48 auf 44 Stunden sinkt. Das Jahr 2028 steht dabei unter beiderseitigem Vorbehalt. Der dbb und seine Fachgewerkschaft komba ermöglichen künftig auch im Rettungsdienst in Ostprignitz-Ruppin 24-Stunden-Dienste. Die Weichen für eine Betriebsvereinbarung, die die Details regelt, sind nun gestellt. Wegen des Gesundheitsschutzes darf die maximale Auslastung im 24-Stunden-Dienst regelmäßig nicht mehr als 40 Prozent betragen. Darauf achten Arbeitgeber und Betriebsrat.

Für die nächsten Jahre bis zum 30. November 2027 wird demgegenüber jedoch auf die Anbindung an den TVöD verzichtet.

Erst zum 1. Dezember 2027 werden die Tarifierhöhungen aus 2025 und 2026 nachgeholt. Eine komplette Übertragung aller Erhöhungen und erneute Anbindung an den TVöD war aufgrund der ungewissen Finanzierungssituation nicht möglich. Erreicht werden konnte allerdings für die Jahre 2025, 2026 und 2027 eine Jahressonderzahlung in Höhe von 20 Prozent. Für vom Landkreis ernannte Organisatorische Leiterinnen/Leiter Rettungsdienst (ORGL) gibt es eine monatliche Zulage von 100 Euro. Bei Überstunden und der Eingruppierung von Rettungsassistenten/-innen wird es keine Änderungen geben.

Bewertung

Beide Seiten kamen mit der Einigung an die Grenzen des für sie Vertretbaren. Eine „stabile Finanzierung“ war allen wichtig und spiegelt sich in dem gefundenen Kompromiss. Die Einigung steht unter beiderseitigem Gremienvorbehalt. ■

Freistellung des Betriebsrats von Rechtsanwaltskosten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass die Übernahme der Kosten für einen vom Betriebsrat beauftragten Rechtsanwalt auch dann verlangt werden kann, wenn dieser der Beauftragung des Rechtsanwalts durch einen später ordnungsgemäß gefassten Beschluss nachträglich zustimmt (BAG vom 25. September 2024, Aktenzeichen 37/23).

Der Fall

Die Arbeitgeberin stellte ohne Beteiligung des Betriebsrats eine Arbeitnehmerin ein. Der Betriebsrat beschloss, die Aufhebung der Einstellung zu verlangen und dazu eine Rechtsanwaltskanzlei zu beauftragen. Der Betriebsrat wollte damit ein Zwangsgeld festsetzen lassen, weil die Arbeitgeberin die personelle Maßnahme trotz Widerspruch des Betriebsrats durchgeführt hat. Nach erfolgloser anwaltlicher Aufforderung zur Aufhebung der Einstellung leitete die Rechtsanwaltskanzlei für den Betriebsrat das Verfahren nach § 101 BetrVG ein. Dieses Verfahren wurde wegen der zwischenzeitlichen Kündigung der Arbeitnehmerin allerdings für erledigt erklärt. Die Rechtsanwaltskanzlei stellte der Arbeitgeberin die gesetzlichen Gebühren in Rechnung. Die Parteien stritten nunmehr um die Freistellung des Betriebsrats von den entstandenen Rechtsanwaltskosten. Nachdem die Arbeitgeberin nicht zahlte,

beschloss der Betriebsrat die Einleitung des vorliegenden Verfahrens und bestätigte den ersten Beschluss hinsichtlich der Beauftragung. In einer weiteren Sitzung beschloss der Betriebsrat, alle Tätigkeiten der Rechtsanwaltskanzlei im Verfahren nach § 101 BetrVG zu genehmigen. Die Arbeitgeberin bestritt die Wirksamkeit dieser nachträglichen Beschlüsse.

Die Entscheidung

Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin blieb erfolglos. Das BAG entschied, dass die Arbeitgeberin die Kosten der anwaltlichen Vertretung im Beschlussverfahren übernehmen muss. Die Beauftragung des Rechtsanwalts war erforderlich und die Beschlüsse des Betriebsrats, auch wenn sie zunächst unwirksam waren, durch spätere ordnungsgemäße Beschlüsse geheilt. Zur Einleitung eines Beschlussverfahrens und zur Beauftragung eines Rechtsanwalts ist zwar ein ordnungsgemäßer Beschluss des Betriebsrats erforderlich. Liege ein solcher nicht vor, sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß vertreten, seine Anträge seien als unzulässig abzuweisen und den Arbeitgeber treffe keine Kostentragungspflicht nach § 40 Abs. 1 BetrVG. Der erste Beschluss des Betriebsrats sei unter Verstoß gegen die Reihenfolge der Ladungen der Ersatzmitglieder gemäß § 25 Abs. 2 BetrVG zustande gekommen.

Jedoch sei dieser Beschluss rückwirkend durch einen wirksamen Beschluss genehmigt worden. Es sei unerheblich, dass das Beschlussverfahren zum Genehmigungszeitpunkt bereits abgeschlossen war. Die Entscheidung bestätigt, dass eine nachträgliche Genehmigung von Beschlüssen grundsätzlich möglich ist. Der Betriebsrat kann erneut über die Angelegenheit beschließen. Der im Rahmen einer erneuten Befassung getroffene Beschluss wirkt grundsätzlich nicht auf den Zeitpunkt der erstmaligen und wegen des Verfahrensfehlers unwirksamen Beschlussfassung zurück, sondern schafft erst für die Zukunft eine Rechtsgrundlage für die Handlungen und Erklärungen des Betriebsrats zu diese Beschlüssengegenstand.

Das Fazit

Mit dem Beschluss vom September 2024 stärkt das BAG die Rechte des Betriebsrats durch die Ablehnung einer zeitlichen Grenze für die rückwirkende Heilungsmöglichkeit eines unwirksamen Beschlusses. Die Entscheidung betont aber auch die Bedeutung der Einhaltung der Reihenfolge beim Nachrücken von Ersatzmitgliedern gemäß § 25 Abs. 2 BetrVG. Die Vorschrift dient der demokratischen Legitimierung der Belegschaft durch den Betriebsrat und ferner dem Minderheitenschutz. Ihre Verletzung stellt einen erheblichen Mangel dar und führt zur Unwirksamkeit des Beschlusses. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass zwar eine rückwirkende Heilungsmöglichkeit bestehen kann, die ordnungsgemäße Beschlussfassung des Betriebsrats aber ein wichtigstes Instrument bleibt. Vorsicht: Auf eine nachträgliche Heilung sollte man sich nicht immer verlassen. ■

dbb akademie

Wahlvorstandsschulung BetrVG + Q&A

Von März bis Mai 2026 ist es wieder soweit. In allen Betrieben in ganz Deutschland werden die Betriebsräte gewählt. Die Wahl wird organisiert und durchgeführt vom Wahlvorstand, der nach § 16 BetrVG vom bisherigen Betriebsrat bestellt wird. Die Mitglieder der Wahlvorstände stehen vor der Herausforderung, die Wahl in ihrem Betrieb ordnungsgemäß durchführen zu müssen. Sie

haben dabei eine Fülle von Vorschriften aus dem BetrVG und der Wahlordnung zu beachten, die zudem in den letzten Jahren geändert wurden. Das zweitägige Web-Seminar vermittelt die rechtlichen Grundlagen, Formalien und Fristen in kompakter Form. Praxistipps helfen Ihnen, die Wahl rechtssicher durchzuführen. Die Termine sind: 12./13. Januar 2026, 22./23. Januar 2026 und 27./28. Januar 2026. Sollten sich in der laufenden Wahl-

vorbereitung Fragen ergeben, können diese in einer Q&A-Veranstaltung am 19. Februar 2026 geklärt werden, zu der die Teilnehmenden kostenfrei eingeladen werden.

Anmeldungen sind unter <https://www.dbbakademie.de/online-seminare/seminar/wahlvorstandsschulung-betrvg-qa-66303/> möglich. ■



dbb
akademie

Drei Fragen an Dr. Dirk Hesse, Klinik- direktor Moringen:

tacheles: Welche Erwartungen haben Sie an die kommende Einkommensrunde im TV-L?

Dr. Dirk Hesse: Es müssen Regelungen für Psychologinnen und Psychologen in der Leitung gefunden werden. Durch Änderungen in der Weiterbildungsordnung der Psychologinnen und Psychologen sieht der einschlägige Tarifvertrag keine Entgeltgruppe mehr für Leitungskräfte vor. Hierfür müssen Regelungen gefunden werden. Damit hätten wir eine adäquate Einstufung für Leitungskräfte. Ansonsten sollten Dienste zu undankbaren Zeiten in allen Berufsgruppen besser bezahlt werden.

tacheles: Wie hat sich die Arbeit im psychiatrischen Maßregelvollzug aus Ihrer Sicht in den letzten Jahren verändert?

Hesse: Die Klientel ist psychiatrisch wesentlich kränker geworden, Aggressionen sind an der Tagesordnung, was Mitarbeitende psychisch wie physisch belastet. Außerdem wird seitens der Politik der Schwerpunkt auf Sicherung gelegt, weniger auf Therapie, was dann zu anderen Unterbringungsformen (Einzelzimmer) oder auch einer anderen personellen Ausstattung führen müsste.

tacheles: Sehen Sie sich als Arbeitgeber derzeit als konkurrenzfähig auf dem Arbeitsmarkt?

Hesse: Kaum, private Träger können schneller reagieren, auch mit finanziellen oder sonstigen Anreizen. Allerdings ist der Markt generell schwieriger geworden. Jedenfalls scheint die Tatsache, dass das Land ein sicherer Arbeitgeber ist, inzwischen für die Entscheidung, welchen Arbeitgeber jemand wählt, nicht mehr so relevant zu sein wie früher. ■

Verantwortung braucht Rückhalt

Besuch im Maßregelvollzug Moringen

Am 21. August 2025 besuchten Vertreterinnen und Vertreter des dbb die forensische Klinik in Moringen, eine der zentralen Einrichtungen des Maßregelvollzugs in Niedersachsen. Ziel war es, einen realitätsnahen Einblick in die tägliche Arbeit der Beschäftigten vor Ort zu erhalten – abseits von medialen Klischees, aber mit klarer gewerkschaftlicher Perspektive: Wie steht es um die Arbeitsbedingungen, die Wertschätzung und die Vergütung der Beschäftigten?

Zwischen Fürsorge und Verantwortung

Gleich zu Beginn sprach die Delegation ausführlich mit dem klinischen Direktor der Einrichtung, Dr. med. Dirk Hesse. Dabei wurde schnell deutlich: Der Maßregelvoll-

zug ist ein hochkomplexer Arbeitsbereich, der maximale Professionalität verlangt – sowohl therapeutisch als auch organisatorisch und sicherheitsbezogen. Psychologische Psychotherapeuten/-innen, Pflegekräfte, Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, medizinisches Personal, Handwerker/-innen und Sicherheitsmitarbeitende – sie alle leisten einen entscheidenden Beitrag dazu, dass Therapie und Sicherung Hand in Hand gehen.

Blick hinter die Kulissen

Im anschließenden Rundgang durch die Einrichtung zeigte sich, wie vielschichtig die Aufgaben des Personals sind. In der Frauenabteilung wurde etwa ein Isolierzimmer gezeigt – ein Ort, der höchste Professionalität und Fingerspitzengefühl



erfordert. Der Umgang mit psychisch schwer kranken, teilweise aggressiven Patientinnen und Patienten verlangt ständig Aufmerksamkeit, Resilienz und Fachwissen. Jens Schnepel, 1. Vorsitzender der GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen und 1. Vorsitzender der Fachgruppe Maßregelvollzug Niedersachsen erklärte: „Es ist entscheidend, den Menschen auch in schwierigen Situationen stets mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen. Nur so gelingt nachhaltige Behandlung – und genau das leistet unser Personal Tag für Tag.“

Ein Blick in den Ergotherapiebereich zeigte, wie untergebrachte Personen verschiedenen Tätigkeiten im kreativen und handwerklichen Bereich nachgehen können. Diese Angebote dienen nicht nur der Strukturierung des Alltags, sondern auch der schrittweisen Resozialisierung und dem Erhalt sowie dem Ausbau von Kompetenzen. Im Gartenbereich des Maßregelvollzugszentrums gibt es neben gepflegten Grünanlagen tiergestützte Therapieangebote. Tiere wie Esel, Frettchen, Laufenten oder Kaninchen tragen nachweislich zur emotionalen Stabilisierung vieler Menschen bei und sind ein wichtiger Bestandteil der ganzheitlichen Behandlung.

Sommerfest als Zeichen gelebter Gemeinschaft

Das jährlich stattfindende Sommerfest eröffnete besondere Perspektive auf das Leben in der Einrichtung. Auf dem Gelände wurden Stände aufgebaut, an denen die in der Ergotherapie erstellten und gebauten Produkte verkauft wurden. Zudem gab es Stände mit Verpflegung und es wurde Musik gespielt – ein selbst geschriebener Song von einigen Bewohnerinnen und Bewohnern. Diese Begegnungen zeigten



sehr eindrucksvoll, wie wichtig kulturelle und soziale Angebote für das psychische Wohlbefinden und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Einrichtung sind.

Viele Eindrücke und eine klare Botschaft

Der Besuch in der psychiatrischen Klinik in Moringen war auf mehreren Ebenen erkenntnisreich. Einerseits wurde ein authentischer Einblick in die therapeutische Arbeit und den Alltag der untergebrachten Personen gewährt. Andererseits wurde auch deutlich, mit welchen strukturellen Herausforderungen die Einrichtung und insbesondere das Fachpersonal konfrontiert sind. Die Anforderungen im Maßregelvollzug sind in den letzten Jahren enorm gestiegen – die Anerkennung, personelle Ausstattung und tarifliche Entwicklung hinken leider hinterher. Wer tagtäglich Verantwortung für hochbelastete Menschen übernimmt, dabei sowohl Fürsorge als auch Sicherheit gewährleistet und häufig in Extremsituationen arbeitet,



verdient nicht nur Respekt, sondern auch eine faire und gerechte Bezahlung. ■



Einkommensrunde mit den Ländern 25/26

Sitzung der Streikleitenden

Natürlich haben sich auch vor dieser Einkommensrunde mit den Ländern 25/26 die Streikleitenden der dbb-Fachgewerkschaften zur Online-Streikleitendenkonferenz getroffen. Am 20. Oktober 2025 trafen sie sich zu einem Austausch über die rechtlichen Voraussetzungen von (Warn-) Streiks, zu Fragen der Aktionsfähigkeit und zu bereits geplanten Aktionen während der Einkommensrunde. dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Andreas Hemsing, gab einen Überblick über den tarifpolitischen Rahmen. Die Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder beginnt mit der Forderungsfindung am

17. November 2025. Die Auftaktrunde ist am 3. Dezember 2025. Mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind drei Verhandlungsrunden vereinbart. ■



17. November 2025. Die Auftaktrunde ist am 3. Dezember 2025. Mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind drei Verhandlungsrunden vereinbart. ■

Nach der Geburt

Elternzeit und Elterngeld geschickt planen



Beruf und Familie zu vereinen, ist ein Spagat. Gerade in den ersten Lebensjahren des Kindes stellt das viele vor enorme Herausforderungen. Zum Glück gibt es einige gesetzliche Regelungen, die Eltern Zeit mit ihrem Nachwuchs ermöglichen. Wir bringen Klarheit in den Dschungel der verschiedenen Ansprüche und Begrifflichkeiten.

Elternzeit

Das Grundlegende zuerst: Eltern können eine Auszeit von ihrem Job nehmen, um sich um ihr Kind zu kümmern. Das gilt für alle Arbeitnehmenden, die mit dem eigenen Kind im Haushalt leben und es überwiegend selbst betreuen. Bis zu 36 Monate stehen Müttern und Vätern zu. Davon müssen die ersten zwölf

Monate bis zum dritten Geburtstag des Kindes genommen werden. Die übrigen 24 Monate können auch danach noch, bis zum achten Geburtstag des Kindes, genommen werden.

Während der Elternzeit erhält man kein Entgelt – außer man arbeitet in Teilzeit weiter. Das ist bei nach dem 1. September 2021 geborenen Kindern für bis zu 32 Wochenstunden möglich. Um den Lohnausfall aufzufangen, kann Elterngeld beantragt werden.

Wann und wie Elternzeit beantragen?

Der Antrag auf Elternzeit muss bei den Arbeitgebenden gestellt werden – mindestens sieben Wochen bevor die Elternzeit starten soll. Soll sie mit der Geburt des

Kindes starten, muss der Antrag sieben Wochen vor dem Ende des Mutterschutzes eingehen. Für den Vater ist der errechnete Geburtstermin entscheidend. Für Elternzeit nach dem dritten Lebensjahr des Kindes muss der Antrag noch früher gestellt werden: 13 Wochen vor Beginn.

Elterngeld

Es gibt zwei Varianten des Elterngelds, Basiselterngeld und ElterngeldPlus. Außerdem gibt es noch den so genannten Partnerschaftsbonus, mit dem der Elterngeld-Plus-Bezug verlängert werden kann.

Basiselterngeld

Das Basiselterngeld beträgt normalerweise 65 Prozent des Nettoeinkommens vor der Geburt – jedoch mindestens 300 und höchstens 1.800 Euro pro Monat. Das Basiselterngeld können Eltern nur in den ersten 14 Monaten nach der Geburt beziehen. Den Eltern stehen dann gemeinsam 14 Monate zu. Die Monate müssen sie aber zwischen sich aufteilen. Dabei muss jeder Elternteil mindestens zwei Monate nehmen. Beantragt nur ein Elternteil Elternzeit, sind es nur zwölf Monate. Und: Während des ersten Lebensjahres können die Eltern nur einen Monat lang gemeinsam Basiselterngeld beziehen. Alleinerziehende können 14 Monate beanspruchen. Liegt das zu versteuernde Einkommen von Paaren und Alleinerziehenden bei über 175.000 Euro, kann kein Elterngeld beantragt werden.

ElterngeldPlus

Jeden Monat Basiselterngeld können Eltern in zwei Monate ElterngeldPlus umwandeln. Dafür ist das ElterngeldPlus – wenn nach der Geburt nicht gearbeitet wird – auch nur halb so hoch wie das Basiselterngeld. Es beträgt mindestens 150 und höchstens 900 Euro im Monat. Günstiger ist es, wenn der Elternteil in Teilzeit weiterarbeitet. Dann besteht Anspruch auf 65 Prozent der Einkommenseinbuße, höchstens aber bis zum Betrag des ohne Einkommen zu zahlenden ElterngeldPlus.

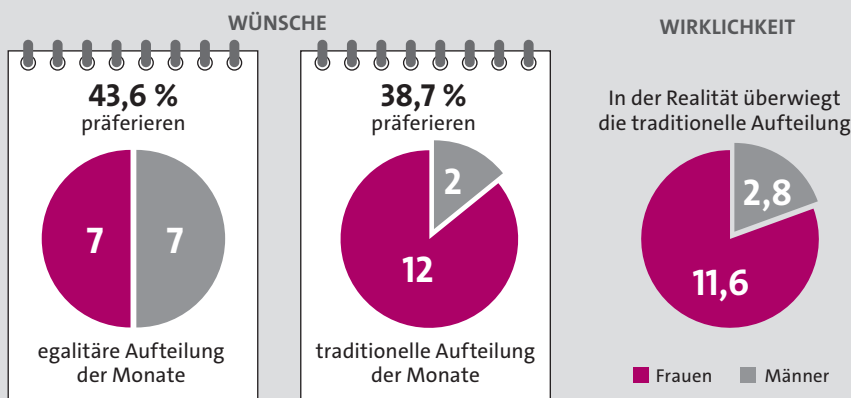
Beispiel: Der Elternteil verdient vor der Geburt netto 2.000 Euro. Hört er nach der Geburt auf zu arbeiten, bekäme er als Basiselterngeld 1.300 Euro und bei ElterngeldPlus 650 Euro. Arbeitet er aber in Teilzeit weiter und verdient dabei 1.200 Euro netto, erhält er an ElterngeldPlus 65 Prozent des Unterschiedsbetrags von 800

Elterngeldempfänger und -empfängerinnen 2016 bis 2022 in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt © Statistische Ämter des Bundes und der Länder

Mehrheit wünscht gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit, aber traditionelles Modell wird gelebt



Quelle: Statistisches Bundesamt, BertelsmannStiftung

Euro, also 520 Euro. Die Grenze läge hier bei den ohne Teilzeiteinkommen beim ElterngeldPlus möglichen 650 Euro.

Partnerschaftsbonus

Den Partnerschaftsbonus erhalten Eltern, wenn sie parallel zwei bis vier Monate zwischen 24 und 32 Stunden pro Woche arbeiten. Jeder Elternteil erhält dann zwei bis vier weitere Monate ElterngeldPlus.

Wann und wie Elterngeld beantragen?

Das Elterngeld kann erst nach der Geburt beantragt werden. Dann darf man aber nicht zu lange warten: Es wird maximal

für drei Monate rückwirkend gewährt. Beantragt werden muss es bei der Elterngeldstelle, die vom Wohnort des Kindes abhängt. Welche Stelle das ist sowie das einschlägige Formular des Bundeslandes sind auf der Webseite familienportal.de zu finden, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Bildung und Jugend betrieben wird (<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/faq/wie-kann-ich-elterngeld-beantragen--124762>). Dort findet sich auch ein Elterngeldrechner, der nach Eingabe der relevanten Daten zum einen günstige Varianten der Aufteilung vorschlägt und zum anderen auch ermöglicht, individuelle Varianten durchzurechnen.

Was, wenn ...

... das Einkommen sehr gering ist?

In der Regel beträgt das Elterngeld in Form des Basiselterngelds 65 Prozent des zuvor erzielten Einkommens. Wird ein Einkommen von weniger als 1.240 Euro erzielt, erhöht sich der Prozentsatz schrittweise. Maßgeblich ist dabei das so genannte „Elterngeld-Netto“, das weitgehend dem regulären Nettoverdienst entspricht. Wie hoch genau dieses Elterngeld-Netto ausfällt und in welchem Maß sich der Prozentsatz erhöht, kann man recht einfach mithilfe des erwähnten Elterngeldrechners herausfinden.

... vor der Geburt gar kein Einkommen erzielt wurde?

Dann kann trotzdem Elterngeld bezogen werden; auch hier greift der Mindestbetrag von 300 Euro.

... es Zwillinge sind?

In diesem Fall wird nur einmal Elterngeld ausgezahlt. Im Grundsatz soll das Elterngeld den Ausfall des zuvor erzielten Verdienstes ausgleichen. Dieser hängt ebenfalls nicht von der Anzahl der Kinder ab. Allerdings wird bei Zwillingen der so genannte „Mehrlingszuschlag“ nach § 2a Absatz 4 BEEG gewährt. Er beträgt 300 Euro beziehungsweise 150 Euro bei ElterngeldPlus. ■

Die Beantragung von Elternzeit und -geld

Warum ist das alles so kompliziert?

Das alles hätte man auch einfacher haben können. Vor ein paar Jahren noch gab es zum Beispiel nur eine „Sorte“ Elterngeld, im Prinzip war das das jetzige Basiselterngeld. Der Gesetzgeber will aber mit der Ausgestaltung der Regelungen zweierlei Anreize setzen:

- Zum einen soll die Elternzeit gleichmäßiger zwischen den Partnern aufgeteilt werden. Deswegen gibt es „Bonusmonate“, wenn beide mindestens zwei Monate freinehmen.
- Zweitens sollen Eltern nach der Geburt schneller zurück ins Arbeitsleben kehren. Daher werden Modelle begünstigt, bei denen die Elternteile Teilzeit arbeiten.

Hat das messbare Effekte?

Ja! Während vor der Einführung des Elterngelds 2007 nur etwa drei Prozent der Väter Elterngeld bezogen, waren es unter den Vätern im Jahr 2022 geborener Kinder schon 46,3 Prozent. In Sachsen sind es sogar schon 55,4 Prozent. Ziel der Bundesregierung ist eine Steigerung auf 65 Prozent beim Elterngeldbezug von Vätern bis zum Jahr 2030.

Allerdings bleibt die Lücke zwischen den Geschlechtern bestehen. Mütter beziehen zu 98 Prozent Elterngeld. Außerdem ist neben den Zahlen dazu im Hinblick auf Gleichstellung auch ein Blick auf die durchschnittliche Dauer des Bezugs wichtig. Obwohl eine repräsentative Befragung der Bertelsmann-Stiftung zuletzt ergab, dass sich die meisten eine gleichmäßige Aufteilung der Monate wünschen, sieht die Realität anders aus. Hier sind die Unterschiede

noch gravierend: 2024 bezogen Väter durchschnittlich 3,8 Monate Elterngeld, Frauen 14,8 Monate. Im Ländervergleich lag Berlin mit 5,2 durchschnittlichen Vätermönaten vorn.

Die Rückkehr ins Erwerbsleben erfolgt bei Müttern heute schneller als früher: Das dürfte auch daran liegen, dass unter den Elternzeitvarianten die Kombination aus ElterngeldPlus-Bezug und Teilzeitarbeit in aller Regel finanziell am günstigsten ist.

2006, also vor Einführung des Elterngelds, waren nur 35 Prozent der Mütter mit einem Kind zwischen ein und zwei Jahren erwerbstätig. Von den Müttern mit einem Kind zwischen zwei und drei Jahren waren 42 Prozent erwerbstätig. 2023 lagen die Zahlen schon bei 46 beziehungsweise 63 Prozent.

Außerdem erhöhten sich auch die wöchentlichen Arbeitsstunden der Mütter minderjähriger Kinder: Von 25 auf 28 Wochenstunden. ■

Vergleich zu Europa

Streiktage in Deutschland



Streiks haben für die Arbeitskultur in Europa eine prägende Bedeutung – sie sind das kraftvolle Mittel der Beschäftigten, um bessere Löhne und faire Arbeitsbedingungen einzufordern. In Frankreich bringen Streiks im öffentlichen Nahverkehr oder bei Behörden sogar oft das ganze Land zum Stillstand. Doch wie sieht die Situation im Vergleich dazu in Deutschland aus? Wie häufig wird hier gestreikt und wo steht Deutschland im europäischen Streik-Ranking?

Streikkultur in Deutschland

In Deutschland sind Streiks ein grundlegender Bestandteil der Tarifautonomie, das heißt des Rechts, Arbeitsbedingungen frei zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebenden auszuhandeln. Im Konfliktfall ist dies die stärkste Möglichkeit der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften, um gegenüber den Arbeitgebenden Druck auszuüben. Die Häufigkeit des Streikvorkommens wird hierzulande jedoch von den Bürgerinnen und Bürgern häufig überschätzt. Dies hängt insbesondere mit den Streiks im öffentlichen Nahverkehr zusammen, die zeitweise spürbare Auswirkungen auf den Alltag haben und dadurch besonders präsent wahrgenommen werden.

Im europäischen Vergleich ist Deutschland eher streikarm. Jedoch geht aus der jährlichen Streikbilanz des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI)

der Hans-Böckler-Stiftung hervor, dass die Zahl der durch Streiks ausgefallenen Arbeitstage in Deutschland im vergangenen Jahr zwar deutlich gesunken ist, aber gleichzeitig mehr Beschäftigte an Streiks teilgenommen haben. Laut der Studie haben im Jahr 2024 etwa 912.000 Personen an Streiks teilgenommen, das seien 55.000 mehr als im Vorjahr. Die Arbeitskampfbilanz kommt auf insgesamt 286 Arbeitskämpfe. Das seien 26 weniger als im Jahr 2023. Neben dem vorrangigen Ziel vieler Arbeitskämpfe, inflationsbedingte Lohnverluste auszugleichen, ging es häufig auch um andere Forderungen, wie etwa um die Verhinderung von Standortschließungen und Kündigungen wie beispielsweise bei Volkswagen.

Streikbedingte Ausfälle europaweit

Die Anzahl der Streiktage pro Jahr variiert innerhalb Europas deutlich. Die mit den Streiks verfolgten Ziele und Forderungen sowie die Häufigkeit hängen von den politischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten des jeweiligen Staates ab. In Ländern wie Frankreich, Spanien oder Italien wird wesentlich häufiger gestreikt als in Deutschland, was an dem hier eher restriktiven Streikrecht liegt. Immer wieder aufkommende Forderungen, das Streikrecht durch neue Gesetze generell in der „kritischen Infrastruktur“ einzuschränken, könnten 40 bis 50 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland betreffen. Damit

würde ein massiver Eingriff in das Streikrecht stattfinden, der nicht nur verfassungsrechtlich höchst problematisch wäre, sondern auch politisch ein aus gewerkschaftlicher Sicht nicht zu begrüßendes Signal setzen würde.

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) hat einen Datensatz erstellt, laut dem sich die Rangfolge der Länder mit den häufigsten Streiktagen in den letzten 20 Jahren leicht verändert hat. Ein Vergleich der Zeiträume der 1990er Jahre und der Jahre 2008 – 2018 zeigt, dass die Zahl der durch Streik verlorenen Arbeitstage in vielen Ländern deutlich gesunken ist. Besonders starke Rückgänge gab es in Spanien (von 309 auf 76 Tage) und der Türkei (von 223 auf 10 Tage). Anders sieht es in Belgien aus: Dort stieg die Zahl von 31 auf 98 Tage. Die jährliche Streikbilanz des WSI hat für das Jahr 2024 ergibt, dass 946.000 Arbeitstage ausgefallen sind. Im Jahr 2023 lag diese Zahl noch bei einer Rekordhöhe von 1,5 Millionen. Grund dafür sei, dass die Streiks 2024 im Schnitt deutlich kürzer als 2023 gewesen sind.

Tarifverhandlungsquoten

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) der Vereinten Nationen verfügt über Daten zur Tarifverhandlungsquote in den einzelnen Ländern. Daraus ergibt sich der Anteil der Beschäftigten, deren Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge geregelt sind. Die höchste Deckungsrate weltweit haben europäische Länder mit über 90 Prozent. Dabei lag Italien mit 99 Prozent an erster Stelle, direkt dahinter liegen Frankreich und Österreich mit 98 Prozent. In Deutschland lag dieser Wert bei nur noch 52 Prozent.

Streikrecht gewährleisten

Während Streiks in Deutschland im Vergleich zu vielen europäischen Nachbarn seltener stattfinden, ist ihre Wirkung auf die öffentliche Wahrnehmung stark davon abhängig, wie sichtbar sie sind. Besonders spürbare Streiks in systemrelevanten Bereichen rufen schnell politische Debatten hervor – nicht selten verbunden mit Forderungen nach Einschränkungen des Streikrechts. Aus gewerkschaftlicher Sicht wird dies zu Recht höchst kritisch betrachtet: Das Streikrecht ist ein grundlegendes demokratisches Recht, dessen Schutz auch in Zukunft – gerade in Zeiten zunehmender sozialer Spannungen und wirtschaftlicher Unsicherheit – gewährleistet bleiben muss. ■



KI und betriebliche Regelungsvorschläge

Aktiv im Betriebsrat

Von Steffen Andrae, Reza Ghaboli-Rashti, Carola Köppel, Leandra Scholz, kartoniert, 1. Auflage 2025, 84 Seiten, Bund-Verlag, 20 Euro, ISBN 978 3 7663 7580 3

Wie gelingt eine sichere, transparente und faire Einführung von Künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb? Das Buch liefert praxisnahe Antworten: von rechtlichen Grundlagen über organisatorische Aspekte bis hin zur konkreten Gestaltung von Betriebsvereinbarungen. So sind Betriebsräte und deren Berater bestens gerüstet, der Einführung von KI kompetent zu begegnen und nachhaltige Lösungen für die Zukunft zu schaffen.

Vorteile:

- Rahmenvereinbarung für KI-Anwendungen
- Kommentierung zur Übertragbarkeit auf die Gremien
- Muster erleichtern die Umsetzung, etwa der Kriterienkatalog zur Einschätzung der Risiken eines KI-Systems und ein Steckbrief IT-Systeme

Zielgruppen dieses Titels sind Betriebsräte und Beratende sowie Gewerkschaftsmitarbeitende. ■



Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Kommentar

Von Prof. Dr. Wiebke Brose, Prof. Dr. Stephan Weth und Dr. Annette Volk (Herausgeber), Hardcover (Leinen), 10. Auflage 2025, 802 Seiten, Verlag C. H. Beck, 119 Euro, ISBN 978 3 406 81114 2

Beste Unterstützung bei Mutterschutz und Elternzeit.

Vorteile:

- aus Wissenschaft und Praxis
- MuSchG und BEEG umfassend dargestellt
- mit Erläuterungen zum neuen Gesundheitsschutz

Der Kommentar stellt die gesetzlichen (Neu-)Regelungen des MuSchG und BEEG umfassend aus wissenschaftlicher und praktischer Sicht dar. Profitieren Sie vom Experten-Know-how und wappnen Sie sich für jegliche Herausforderungen im Mutterschutz und in der Elternzeit.

Die Neuauflage bringt den Kommentar auf den aktuellen Stand. Sie informiert über die Änderungen des Mutterschutzanpassungsgesetzes mit der Verlängerung der Schonfristen für Mütter sowie die Vereinfachung der Formvorschriften durch das 4. Bürokratienteilungsgesetz, die sich auch besonders im BEEG ausgewirkt haben.

Eine wertvolle Hilfe für Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, Personalabteilungen, Personal- und Betriebsräte. ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Nofzt, herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Dr. Andreas Jüttner, Richter am Sozialgericht (stVDir) Nordhausen, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 5 / 25 (September 2025), 8.330 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 379 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 Ergänzungslieferung enthält Überarbeitungen zu K §§ 163, 166, 214, 250, 269 und 282, die insbesondere aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■

Eklatanter Machtmissbrauch kann zu hoher Abfindung führen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln sprach einer unrechtmäßig gekündigten Mitarbeiterin eine Abfindung von knapp 70.000 Euro zu und löste das Arbeitsverhältnis wegen Unzumutbarkeit auf. Vorausgegangen war ein eklatanter Machtmissbrauch ihres Vorgesetzten (LAG Köln, Urteil vom 9. Juli 2025, Aktenzeichen 4 SLa 97/25).

Der Fall

Die Klägerin war seit über vier Jahren bei der Beklagten tätig. Ihr Vorgesetzter, der Geschäftsführer der Beklagten, schrieb ihr wiederholt sexuell belästigende und degradierende Nachrichten. Nachdem sie auf eine seiner Nachrichten nicht wie von ihm gewünscht antwortete, reagierte er mit einem Wutausbruch, bei dem er sie weiter beleidigte. Sodann schickte er die Mitarbeiterin – ohne, dass sie zu dieser Eskalation etwas beigetragen hätte – zunächst in den Urlaub, dann ins Homeoffice. Als sie nach Rückkehr ins Büro auf seinen „Versöhnungsversuch“, bei dem er sie in die Sauna einlud, nicht einging, wurde sie vier Tage später gekündigt. Vor dem Arbeitsgericht klagte die Mitarbeiterin nicht nur auf Erteilung eines qualifizierten Zeugnisses, sondern auch auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei einer Abfindung von 70.000 Euro.

Die Entscheidung

Das LAG gab ihr fast vollumfänglich Recht. Es stellte den Anspruch auf Zeugniserteilung fest, löste das Arbeitsverhältnis auf und sprach eine Abfindung in Höhe von 68.153,80 Euro zu. Entscheidend für diese Vorgehensweise war § 9 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Dieser erlaubt es dem Gericht, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, wenn die Kündigung zwar rechtswidrig war, der oder dem Arbeitnehmenden aber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zuzumuten ist. Dann kann das Gericht Arbeitgebende zur Zahlung einer angemessenen Abfindung verurteilen. Die Abfindung entsprach zwei Monatsgehältern pro Beschäftigungsjahr und lag damit erheblich über der üblichen Höhe von einem halben Monatsgehalt pro Jahr. Die auffällige Höhe begründete das Gericht ausführlich. Zweck der Abfindung sei zwar vorrangig der Ausgleich von Schäden, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstanden sind. Ausgeglichen werde

dabei aber auch die verursachte psychische Belastung. Hier käme der Abfindung – ähnlich dem Schmerzensgeld bei Persönlichkeitsrechtsverletzungen – eine Genugtuungsfunktion zu. Daneben ziele sie jedoch auch auf eine Sanktionierung des Arbeitgebers, damit dieser zukünftig von ungerechtfertigten Kündigungen abgehalten werde.

Konkret lag folgende Berechnung zugrunde: Die Klägerin erhielt zuletzt ein Bruttoeinkommen von 7.744,75 Euro pro Monat. Sie war seit vier Jahren und fünf Monaten in dem Unternehmen beschäftigt, also seit 4,4 Jahren. Den Betrag von einem Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr, von dem üblicherweise ausgegangen wird, halbierte das Gericht nicht – wie sonst häufig – wegen ungewissen Prozessausgangs, da die Rechtswidrigkeit der Kündigung feststand. Darüber hinaus setzte das Gericht den Faktor um 0,5 Punkte herauf, weil die Kündigung „grob sozialwidrig“ gewesen sei. Weitere 0,5 Punkte folgten wegen der „erheblichen Herabwürdigung der Person der Klägerin“ und den psychischen Belastungen, die mit dem Geschehen verbunden waren. Die Multiplikation dieses Faktors von 2,0 mit 4,4 Beschäftigungsjahren sowie dem monatlichen Bruttoeinkommen der Klägerin ergab die Abfindungssumme von 68.153,80 Euro.

Das Fazit

Die Rechtswidrigkeit der Kündigung war offensichtlich. Die Höhe der Abfindung ist jedoch bemerkenswert und macht deutlich, dass besonders grobes Fehlverhalten in Zusammenhang mit einer Kündigung Arbeitgebende teuer zu stehen kommen kann. Das ist richtig so. Die im Nachgang an ihre Kündigung an einer posttraumatischen Belastungsstörung erkrankte Klägerin wird an dem Geschehen ebenfalls noch länger zu tragen haben. ■

Bezahlte Frühstückspausen: Tarifvertrag schließt Betriebsvereinbarung aus

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt klar, dass eine über Jahre hinweg gewährte bezahlte Frühstückspause nicht durch eine Betriebsvereinbarung abgeschafft werden darf. Denn, was durch einen Tarifvertrag geregelt ist, kann selbst mit Zustimmung des Betriebsrats in der Regel

nicht verändert werden (BAG Urteil vom 20. Mai 2025, Aktenzeichen 1 AZR 120/24).

Der Fall

Das BAG hatte sich mit der Frage zu befassen, ob eine über Jahre hinweg gewährte, bezahlte Frühstückspause in einem tarifgebundenen Betrieb des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) durch eine Betriebsvereinbarung abgeschafft werden darf. Der Kläger, ein seit 2004 beschäftigter Werkstattmeister, konnte sich lange Zeit auf eine 15-minütige vergütete Pause am Vormittag verlassen. Im Jahr 2018 schlossen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung, nach der diese Praxis mit sofortiger Wirkung eingestellt werden sollte. Der Arbeitnehmer hielt dies für unzulässig und verlangte eine Gutschrift der entfallenen Pausenzeiten. Nachdem die Vorinstanzen seine Klage abgewiesen hatten, hatte die Revision zum BAG Erfolg.

Die Entscheidung

Das Gericht entschied, dass die Betriebsvereinbarung unwirksam sei. Maßgeblich sei die gesetzliche Regelungssperre des § 77 Absatz 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Danach dürfen Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen nicht durch Betriebsvereinbarung geregelt werden, soweit sie bereits Gegenstand eines Tarifvertrags sind. Der einschlägige Tarifvertrag enthalte bereits Bestimmungen zu Arbeitsversäumnissen und bezahlten Ausnahmen. Damit sei das Regelungsgebiet, zu dem auch eine bezahlte Frühstückspause gehöre, tariflich abschließend geregelt. Eine ergänzende oder abweichende Regelung durch Betriebsvereinbarung sei daher ausgeschlossen. Laut Gericht greife die Sperrwirkung bereits dann, wenn sich die Regelungsbereiche überschneiden – unabhängig davon, ob ein konkreter Widerspruch zum Tarifvertrag vorliegt. Ziel dieser Regelung sei der Schutz der Tarifautonomie nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz.

Zudem verneinte das BAG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Die Abschaffung der bezahlten Frühstückspause betreffe weder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit oder die Lage der Pausen im Sinne des § 87 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG, da es sich nicht um unbezahlte Ruhepausen handelte, noch liege eine Änderung der Arbeitszeitdauer oder der betrieblichen Entlohnungsgrundsätze nach § 87 Absatz 1 Nummer 3 und 10

BetrVG vor. Die bezahlte Freistellung während der Arbeitszeit stelle keine eigenständige, vermögenswerte Gegenleistung dar, sondern lediglich eine kurzfristige Arbeitsbefreiung

Das Fazit

Das Urteil bestätigt, dass tarifvertragliche Regelungen Vorrang vor betrieblichen Vereinbarungen haben. Dadurch bleibt die Gestaltungsmacht der Gewerkschaften erhalten, da wesentliche Arbeitsbedingungen nicht auf betrieblicher Ebene verwässert oder umgangen werden können. Im Gegenzug ist die betriebliche Flexibilität eingeschränkt und die Möglichkeit zugunsten der Beschäftigten lokale Verbesserungen zu vereinbaren. ■

EuGH stärkt Eltern behinderter Kinder am Arbeitsplatz

Der EuGH verpflichtet Arbeitgebende von Eltern behinderter Kinder zur Rücksichtnahme auf deren Belange (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 11. September 2025, Aktenzeichen C 38/24).

Der Fall

Die Klägerin, eine Arbeitnehmerin aus Italien, ist Mutter eines minderjährigen schwerbehinderten Kindes. Sie arbeitete als „Stationsaufsicht“ und war in dieser Eigenschaft für die Überwachung und Kontrolle einer U-Bahn-Station zuständig. Ihr Sohn muss nachmittags regelmäßig

medizinisch behandelt werden; dazu muss er begleitet werden.

Um diese Begleitung übernehmen zu können, forderte die Klägerin die Festlegung verbindlicher Arbeitszeiten auf den Vormittag. Der Arbeitgeber gewährt ihr zwar befristet gewisse Erleichterungen, aber keine verbindliche Verlegung der Arbeitszeiten auf Dauer. Daher klagte sie zunächst in Italien durch alle Instanzen wegen Diskriminierung. Ihr Argument: Sie werde schlechter gestellt, weil ihr Arbeitgeber nicht berücksichtige, dass sie Mutter eines schwerbehinderten Kindes sei. Das oberste italienische Gericht rief den EuGH an.

Die Entscheidung

Der EuGH gab der Klägerin Recht. Im Kern ging es um die Frage, ob die europäische Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) nur die behinderten Personen selbst vor Diskriminierungen schützt oder auch deren Betreuungspersonen. Laut EuGH gilt Letzteres. Ziel der Richtlinie sei es, in Beschäftigung und Beruf jede Form der Diskriminierung wegen einer Behinderung zu bekämpfen. Deswegen müssten auch berufstätige Eltern schwerbehinderter Kinder im Arbeitsleben vor unzulässiger „Mitdiskriminierung“ geschützt werden. Konkret seien Arbeitgebende verpflichtet, solchen Arbeitnehmenden bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit entgegenzukommen und entsprechend angemessene Vorkehrungen zu treffen, sodass diese Eltern ihren behinderten Kindern die erforderliche Unterstützung zukommen lassen können. Dies

gilt allerdings nicht unbegrenzt, sondern nur, sofern die Arbeitgebenden dadurch nicht unverhältnismäßig belastet würden. Kriterien seien etwa der finanzielle Aufwand sowie Größe und Ressourcen des Unternehmens.

Das Fazit

Ob die Klägerin konkret die Festlegung ihrer Arbeitszeit auf den Vormittag verlangen kann oder hier gewichtige Gründe für eine zu hohe Belastung der Arbeitgebenden sprechen, wird nun wieder in Italien entschieden. Das vorliegende Urteil stellt auch für Deutschland klar: Die Eltern schwerbehinderter Kinder genießen in der EU Schutz vor dadurch bedingter Diskriminierung. Der Schutz erschöpft sich nicht darin, „aktive“ Diskriminierungen zu unterlassen. Er kann auch eine Pflicht zur Rücksichtnahme enthalten. Eltern können von Arbeitgebenden die Ausgestaltung von Arbeitszeiten verlangen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung behinderter Kinder gewährleisten. Das stärkt Betroffene in ihrem schwierigen Spagat zwischen Pflege- und Arbeitsverpflichtungen. ■



Zitat des Monats:

”

Gespart, gekürzt, gestrichen: Das System blutet aus!

dbb Bundesvorsitzender, Volker Geyer, am 19. Oktober 2025,
auf der Feier zum 75. Jubiläum der Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern (LBB)

„Unser Gesundheitswesen steht mit dem Rücken zur Wand“, stellte Geyer fest. „Wir brauchen dringend mehr Personal und das bekommen wir nur, wenn wir die Arbeitsbedingungen verbessern. Dazu gehören planbare Dienste, Ruhezeiten und eine angemessene Bezahlung. Die Beschäftigten erleben jeden Tag den Widerspruch zwischen dem eigenen Anspruch, Menschen gut zu versorgen, und dem Arbeitsalltag.“

Der aktuelle DAK-Psychreport ist zu dem Ergebnis gekommen, dass Beschäftigte im Gesundheitswesen die meisten Fehltage wegen psychischer Erkrankungen haben. Geyer: „Wir befinden uns in einem Teufelskreis. Viele Beschäftigte verlassen resigniert den Beruf, den sie aus Überzeugung gewählt haben. So kann es nicht weitergehen!“

Der dbb wird zusammen mit seinen Fachgewerkschaften in der Einkommensrunde mit den Ländern dafür kämpfen, dass das Personal im Gesundheitsbereich und



auch alle anderen Kolleginnen und Kollegen eine Perspektive bekommen. Vorhandenes Personal muss gehalten und

neues Personal muss gewonnen werden. Das hängt immer auch mit einer gerechten Bezahlung zusammen. ■

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten 41 kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Wir informieren schnell und vor Ort über www.dbb.de, über die Flugblätter **dbb news** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**. Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

