



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmende

9

September 2026
28. Jahrgang



Frühschicht

Spätschicht

Nachtarbeit

Wenn die Nacht zum Alltag wird

Seite 11

Inhalt

Editorial	2
Thema	3
Saarbahn	
Tarifthemen	4
Hamburg-Zulage	
Rettungsdienst Havelland	
Flughafen Erfurt-Weimar	
Redaktion mit der TdL	
Stadtteilreinigungsgesellschaft Hamburg	
Entgeltrunde Luftsicherheitskräfte	
Hintergrund	8
Tariffbereich Bundesagentur für Arbeit	
Bundestarifkommission	10
Ratgeber	11
Wenn die Nacht zum Alltag wird	
Betriebsverfassungsrecht	12
Buchvorstellung	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
4. September 2026



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik

Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Fotomanufaktur JL (Adobe-Stock), S.2: Andreas Pein, S.3: GDL, S.4: SenFin Hamburg, Benjamin Nolte (Fotolia), S.8-9: Bundesagentur für Arbeit (Stefan Brending), S.10: dbb, S.11: Fotomanufaktur JL (AdobeStock), S.12: Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), Wolfiler (AdobeStock), S.14-15: Greg Montani (Pixabay), S.16: Michael Bader

In diesem Magazin nutzen wir für symbolische Darstellungen teilweise KI-generierte Bilder. Diese sind jeweils am Bild gekennzeichnet.

Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Wusstet Ihr, dass auch Worte und Begriffe vom Aussterben bedroht sein können? Wer braucht beispielsweise noch den Begriff „Jahrhundertsommer“, wenn wir nahezu jedes Jahr einen solchen erleben und erleiden? In welcher Weise damit gesellschaftlich und wirtschaftlich umzugehen ist, hat die Berliner Bundespolitik bislang noch nicht überzeugend darlegen können. Gelegentlich hat der schwitzende Bürger hier den Eindruck, dass die Antwort dringend ins vorhandene ideologische Korsett passen muss.

Wie schon bei anderen Themen, zum Beispiel beim Umgang mit dem Thema Migration, ist festzustellen, dass kommunale Realitäten hier nicht auf ritualisierte, langsame und oftmals wenig

praktikable Lösungsangebote aus Berlin warten können. Die möglichen Ursachen des Klimawandels und eine möglichst umfassende Strategie, damit umzugehen, müssen sicherlich gründlich erwogen werden. Etwa 12.500 Hitzetote in Deutschland allein in diesem Sommer, unzureichende Klimatisierung in vielen Schulen, Krankenhäusern und Pflegeheimen oder sich im Ganzen überhitzende Städte dürfen im nächsten Sommer nicht wieder genauso überrascht zur Kenntnis genommen werden, wie es aktuell geschieht. In den Kommunen findet das alltägliche Leben der Bürgerinnen und Bürger statt, hier muss konkret daran gearbeitet werden können, wie wir uns auf die zu erwartenden Hitzewellen vorbereiten, wenn auch im nächsten Jahr Hitzerekorde zu erwarten sind.

Natürlich ahnt die erfahrene Leserin und ahnt der erfahrene Leser dieses Vorwortes, dass der Schreiber genau an dieser Stelle gerne – aber auch völlig zu Recht – auf den tariflichen Aspekt des jeweiligen Themas zu sprechen kommt. Lebenswerte Kommunen brauchen funktionierende Krankenhäuser und Pflegeheime. Dass das nicht ohne qualifiziertes Personal in ausreichender Zahl gehen wird, ist – hoffentlich – unstrittig. Dass die Gewinnung des entsprechenden Personals oftmals nicht mehr zufriedenstellend gelingt, kann ebenfalls niemals in Frage stellen. So weit, so klar! Was aber längst noch nicht klar zu sein scheint, ist, dass unsere Kommunen, sicherlich in unterschiedlichem Ausmaß, eine völlig andere finanzielle Ausstattung benötigen, um in den nächsten Jahren, die nicht nur klimatisch „heiße Jahre“ sein werden, die alltägliche Basis für unseren Sozial- und Rechtsstaat sein zu können. Hier brauchen wir eine grundsätzliche und keine nur graduelle Neuausrichtung.

Natürlich sitzen Kommunen und Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen einander gegenüber, räumlich und oftmals auch inhaltlich. Das darf aber nicht überdecken, dass wir mit Blick auf die kommunale Finanzausstattung vermehrt dazu kommen sollten, gemeinsam für die Zukunft lebenswerter Kommunen zu streiten.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing



Streik-Demonstration am 13. Juli 2026



Streik-Demonstration am 13. Juli 2026



Versammlung am 1. September 2026



Versammlung am 1. September 2026

frühzeitig selbst in einer Position eingemauert haben, die es nun schwer macht, ergebnisoffen zu verhandeln.“

GDL abschlussorientiert

„Wir haben kein Interesse, den Konflikt bei der Saarbahn ins Endlose zu ziehen, aber wir sind auch nicht bekannt dafür, auf halber Strecke gegenüber starrer Verweigerungshaltung nachzugeben. Im Gegenteil – wir sind bereit für die nächste Eskalationsstufe in unserem Arbeitskampf. Die Landespolitik muss sich ihrer Kontrollfunktion über die Saarbahn GmbH bewusstwerden und sie zu den von ihr unnötig verursachten Kosten in die Verantwortung ziehen“, skizziert GDL-Chef Mario Reiß die GDL-Position. „Für uns sieht es so aus, als wolle der KAV ein Exempel statuieren. Der Hinweis auf das TEG hat unsere Befürchtung bestätigt, dass es dem KAV hier längst nicht nur um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen von 100 Beschäftigten geht. Das wäre leicht zu regeln. Stattdessen glaubt Herr Nagel, er könne die GDL als gewerkschaftliche Vertretung der Saarbahn einfach loswerden. Noch weiter entfernt von der Realität könnte er mit dieser Annahme aber nicht liegen.“

Der dbb unterstützt die GDL in dieser Auseinandersetzung auch deshalb, weil hier erneut versucht wird, gewerkschaftliche Pluralität einzuschränken. Gleichzeitig ist der dbb bemüht, alle direkt oder indirekt betroffenen Sozialpartner ins Gespräch zu bringen.

In der jüngsten Pressemeldung von Saarbahn und KAV Saar lässt Spaniol wissen:

„Auch die erneute Aufforderung der GDL zu Tarifgesprächen läuft deshalb ins Leere. Die wesentlichen Fragen sind geklärt: Die Mitarbeiterstrukturen bei der Saarbahn sind eindeutig und die tarifrechtlichen Rahmenbedingungen sind klar.“

Gemeinsame Pressemeldung von Saarbahn und KAV Saar vom 10. August 2026

Hier offenbart Spaniol ein interessantes Verständnis von Sozialpartnerschaft: Tarifrechtliche Rahmenbedingungen werden nicht entwickelt, sie werden einseitig festgelegt. An dieser Stelle ist der eigentliche Knackpunkt zur Lösung des Tarifkonflikts zu suchen. ■



Tarifkonflikt bei der Saarbahn

„Der KAV Saar ideologisiert den Konflikt.“

Im Saarland hält der dortige Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Saar einen Tarifkonflikt am Köcheln, der längst beigelegt sein könnte. Wer verstehen will, warum der dortige KAV mit Geschäftsführer Stefan Spaniol an der Spitze lieber eine Flut an Pressemeldungen herausgibt und Unsummen für Ersatzverkehr während der GDL-Streiks bezahlt, muss sich die Pressemeldung vom 22. Juli 2026 genauer durchlesen. Darin werden Spaniol und der Geschäftsführer der Saarbahn GmbH, Karsten Nagel, folgendermaßen zitiert:

„Zudem wird es die tragfähige Option einer Klärung über das Tarifeinheitsgesetz geben können, das im Übrigen auch die GDL – wenn es ihr denn passt – anderswo zur Anwendung bringt.“

Gemeinsame Pressemeldung von Saarbahn und KAV Saar vom 22. Juli 2026

Zwei Dinge fallen hier auf: Erstens zeigen sich Spaniol und Nagel in Sachen Tarifeinheitsgesetz (TEG) recht kenntnisfrei, wenn sie der GDL unterstellen, dass TEG unter Umständen zur Anwendung bringen zu wollen. Das TEG war seinerzeit eine Erfindung der Politik, um eine durchsetzungsstarke Gewerkschaft wie die GDL auszuschalten. Dass das nicht funktioniert, hat mittlerweile sogar die Deutsche Bahn begriffen. Zweitens ist es ungewöhn-

lich und gefährlich, wenn ein öffentlicher Arbeitgeber, aus vordergründigen Motiven das TEG ins Spiel bringt. Das gibt dem Konflikt eine völlig unnötige und schädliche Note – dann auch bundesweit.

KAV und Saarbahn eingemauert

„Dieses Vorgehen ist umso bedauerlicher, als der Konflikt in der Sache leicht beizulegen wäre, wenn es nur um die eigentlichen Tarifthemen ginge“, stellt dbb Tarifchef Andreas Hemsing fest. „Es ist ja nicht so, dass die GDL bei der Saarbahn in völlig neues Tarifterrain einbricht. Sie will lediglich, wie es ansonsten gute Tradition mit den kommunalen Arbeitgebern ist, einen bestehenden Tarifvertrag weiterentwickeln. Das jedoch verweigert der KAV Saar. Hinzu kommt, dass der materielle Gehalt der Tarifaufeinandersetzung absolut überschaubar ist und durch die teuren Ersatzverkehre, die der KAV Saar dem Steuerzahler zumutet, um Längen übertroffen wird.“ Hemsing klar und deutlich: „Der KAV Saar ideologisiert den Konflikt. Das kostet am Ende Geld und Vertrauen.“ Das bestätigt Sascha Alles, Chef des dbb Landesbundes im Saarland: „Natürlich nervt der Tarifkonflikt die Betroffenen. Aber wer sich auch nur ein wenig mit dem Thema beschäftigt, stellt schnell fest, dass KAV und Saarbahn-Geschäftsführung sich

Hamburg-Zulage

Tarifvertrag unterzeichnet

Mit der am 27. Juli 2026 erfolgten Unterzeichnung des Tarifvertrags zur Hamburg-Zulage haben die Tarifvertragsparteien einen wichtigen Meilenstein für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes in Hamburg erreicht. Der Tarifvertrag setzt die bereits im vergangenen

Jahr erzielte Grundsatzvereinbarung um und bringt für viele tausend Beschäftigte spürbare finanzielle Verbesserungen. Die Hamburg-Zulage wird rückwirkend zum 1. Februar 2026 gezahlt und würdigt die tägliche Arbeit der Kolleginnen und Kollegen, die sich mit großem Engagement für die

Bürgerinnen und Bürger der Stadt Hamburg einsetzen.

Besonders erfreulich ist, dass es gelungen ist, den Kreis der Anspruchsberechtigten gegenüber den ursprünglichen Planungen deutlich zu erweitern. Ein besonderer Erfolg der Tarifverhandlungen ist zudem die Einführung einer Waffenträgerzulage für die Angestellten im Polizeidienst.

Der stellvertretende Landesbundvorsitzende des dbb hamburg und Vorsitzende der Landestarifkommission, Michael Adomat, erklärte: „Mit diesem Tarifvertrag ist uns ein wichtiger Schritt gelungen. Viele Kolleginnen und Kollegen erhalten künftig eine finanzielle Anerkennung für ihre verantwortungsvolle Arbeit. Besonders freut mich, dass wir erstmals für die Angestellten im Polizeidienst eine Waffenträgerzulage durchsetzen konnten. Das war längst überfällig. Dennoch gilt für mich: Ich freue mich über den Spatz in der Hand und schaue nicht der Taube auf dem Dach hinterher. Dieser Tarifvertrag ist ein wichtiger erster Schritt und kein Schlusspunkt. Unser Ziel bleibt es, in den kommenden Tarifverhandlungen diesen Vertrag weiterzuentwickeln und auszubauen.“ ■



Die Tarifvertragsparteien nach der Unterzeichnung

Rettungsdienst Havelland

Neue Verhandlungen statt Einigung



Am 29. Juli 2026 trafen sich der dbb, handelnd für die komba gewerkschaft, und die Arbeitgeberseite des Rettungsdienstes Havelland erneut zu Tarifverhandlungen. Nach dem letzten Verhandlungstermin im Oktober 2025 bestand die Vereinbarung, dass vor Unterzeichnung des Tarifvertrages eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung erarbeitet wird und die Arbeitgeberseite die noch offenen Punkte für den Tarifvertrag nachliefert. Die Rettungsdienst Havelland GmbH ist verantwortlich für die bodengebundene

Notfallrettung und den betreuungspflichtigen Krankentransport. Ihre elf Rettungswagen sind über die Fläche des Landkreises Havelland verteilt.

Wesentliche Punkte der Verhandlung

Entgegen der Vereinbarung hat die Arbeitgeberseite dem dbb nach monatelangem Warten überraschend neue Vorstellungen und Punkte zum bereits im Oktober 2025 geeinten Tarifvertragsentwurf mitgeteilt. Damit zwingt die Arbeitgeberseite den dbb in neue Verhandlungen. Die Verhandlungskommission machte unmissverständlich deutlich, dass sie nun einen

vollständigen Tarifvertragsentwurf von der Arbeitgeberseite erwartet, damit auf dieser Grundlage über eine rechtssichere Lösung für die Einführung des 24-Stunden-Dienstes verhandelt werden kann. Erst wenn dieser vorliegt und er sorgfältig geprüft wurde, kann die Kommission eine fundierte Bewertung vornehmen. Daher ist jetzt die Arbeitgeberseite am Zug und muss endlich tätig werden.

Weiteres Vorgehen

Der dbb erwartet zeitnah einen vollständigen Tarifvertragsentwurf von der Arbeitgeberseite, der die tarifrechtliche Einführung und Umsetzung des 24-Stunden-Dienstes im Rettungsdienst Havelland vorsieht. Erst nach Vorlage und Prüfung dieses Entwurfs wird ein weiterer Verhandlungstermin vereinbart. ■



Tarifverhandlungen aufgenommen

Die Tarifverhandlungen am Flughafen Erfurt-Weimar starteten am 19. August 2026. Die dbb-Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern der komba besteht, hat deutlich gemacht, dass es spürbare Entgeltsteigerungen und einen verbindlichen Fahrplan braucht, um die Abstände zum TVöD schrittweise zu reduzieren.

Mit der Kündigung aller Tarifverträge besteht tarifpolitischer Handlungsbedarf. Bei dem ersten Treffen der Verhandlungskommission mit den Arbeitgebern

haben diese signalisiert, die Schere zum TVöD verkleinern zu wollen. Entscheidend ist nun ein verbindlicher und verhandlungsfähiger Vorschlag der Arbeitgebenseite.

Die wirtschaftliche Lage des Flughafens bleibt durch staatliche Betriebskostenbeihilfen, EU-Vorgaben und Landesmittel geprägt. Für das Jahr 2026 sind aufgrund der EU-Beihilferegelungen finanzielle Verbesserungen für die Beschäftigten nicht möglich. Der finanzielle Rahmen

ist anspruchsvoll, entbindet die Arbeitgebenden aber nicht davon, tragfähige Lösungen für die Zukunft vorzulegen. Der Entwurf der überarbeiteten beihilferechtlichen Regelungen sieht vor, Betriebsbeihilfen insbesondere für kleinere Regionalflughäfen künftig leichter zuzulassen. Für den Flughafen Erfurt-Weimar kann dies ab 2027 zusätzliche finanzielle Spielräume eröffnen.

Anerkennende Worte ersetzen kein überzeugendes Angebot. Die Beschäftigten brauchen eine verlässliche Perspektive, spürbare Verbesserungen und faire tarifliche Bedingungen. Nun müssen den Worten der Arbeitgebenden Taten folgen. ■

Frühverrentung

45 Arbeitsjahre müssen gewürdigt werden

„45 Arbeitsjahre sind eine unglaublich lange und in aller Regel unglaublich anstrengende Zeit. Wer, wie Bundeskanzler Merz, davon spricht, die Frühverrentung stoppen zu wollen, hat den Kontakt zum echten Arbeitsleben verloren“, konstatierte dbb-Tarifchef Andreas Hemsing am 27. August 2026. Er machte deutlich, dass „wir alle Hebel in Bewegung setzen werden, diese realitätsferne Sicht auf die konkreten Arbeitsverhältnisse zu stoppen.“

Hemsing kritisierte weiter, dass sich das Kabinett hinter dem Diktum, die Rentenreform sei ein „Gesamtkunstwerk“ verschanze, um Diskussionen in der Sache aus dem Weg zu gehen. „Aber genau diese Diskussionen brauchen wir, wenn wir gute Lösungen finden wollen“, so Hemsing. Das gelte für den dbb umso mehr, da aus der Rentenkasse riesige Summen für sachfremde Leistungen ausgegeben werden. Auch bei einigen anderen Vorschlägen, wie zum Beispiel einer pauschalen Anhebung der Regelaltersgrenze sowie der

Finanzierung des Rentensystems sehe der dbb dringenden Diskussionsbedarf.

„Die Reform muss überzeugen. Sie darf nicht einfach durchgezogen werden“, machte Hemsing deutlich und stellte klar, dass dafür gesorgt werden muss, dass die Beschäftigten ihren Lebensstandard halten können und mögliche Belastungen gerecht verteilt werden. „Das ist beim derzeitigen ‚Gesamtkunstwerk‘ ganz sicher noch nicht der Fall. Wir sind gesprächsbereit und wir erwarten, dass sich die Bundesregierung nicht hinter einer Kommissionsempfehlung verschanzte, sondern Politik mit und für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger macht.“ ■

dbb akademie

Online-Crashkurs Betriebsverfassungsrecht

Im Frühjahr 2026 wurden neue Betriebsräte gewählt – höchste Zeit sich fit zu machen! In den fünf jeweils dreistündigen Webinar-Einheiten erleben Sie Ihren Dozenten, der die Inhalte in einer Power-Point-Präsentation darstellt, auf Ihre Fragen eingeht und mit Ihnen diskutiert. Zur Vor- und Nachbereitung erhalten Sie umfangreiche Skripte.



dbb
akademie

Im elektronischen Seminarordner (ESO) diskutieren Sie mit anderen Teilnehmenden im Forum, stellen Fragen, schauen sich Videosequenzen an und bearbeiten kleine Lerneinheiten. Also: solides Grundwissen, kostengünstig, vom PC aus, mit Begleitung.

Nach der Anmeldung bekommen die Teilnehmenden eine Anmeldebestätigung und rechtzeitig vor dem Webinar die Zugangsdaten zum elektronischen Seminarordner (ESO) der dbb akademie. Damit man den Dozenten nicht nur sehen, sondern auch hören kann, muss der PC mit Lautsprechern ausgestattet sein. Zudem

sollten die Teilnehmenden über eine Webcam mit Mikrofon verfügen, um selber aktiv ins Seminalgeschehen eingreifen zu können.

Anmeldung

Das Seminar besteht aus fünf Bausteinen, findet an fünf Tagen statt und läuft vom 28. September bis einschließlich 2. Oktober 2026. Ein weiterer Kurs findet vom 23. bis einschließlich 27. November 2026 statt. Kosten: 1.350 Euro. Die Anmeldung ist online unter <https://www.dbbakademie.de/seminare/thema/betriebsverfassung> möglich. ■



Tarifverträge im Unterschriftsverfahren

Redaktionsverhandlungen mit der TdL abgeschlossen



Die Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Ergebnisse der Einkommensrunde 2025 / 2026 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sind abgeschlossen. Die Änderungstarifverträge sind fertig formuliert und befinden sich im Unterschriftsverfahren.

Erhöhungen

Ein wesentlicher Bestandteil der Änderungen ist die Erhöhung der Tabellenentgelte um 2,8 Prozent, mindestens jedoch 100 Euro monatlich, ab dem 1. April 2026, um weitere 2 Prozent ab dem 1. März 2027 und um weitere 1 Prozent ab dem 1. Januar 2028 bei einer Laufzeit bis zum 31. Januar 2028. Sonstige Entgeltbestandteile erhöhen sich ab dem 1. April 2026 um 2,82 Prozent, ab dem 1. März 2027 um weitere 2 Prozent und ab dem 1. Januar 2028 um

weitere 1 Prozent. Dies gilt unter anderem auch für die Zulagen im Bereich des Kampfmittelbeseitigungsdienstes und die Bereitschaftsdienstentgelte. Im Rahmen der Redaktion wurden die Entgelterhöhungen entsprechend auch auf den TV-Fleischuntersuchung-Länder übertragen. Die Entgelte der Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten steigen zu den gleichen Zeitpunkten um 60 Euro, weitere 60 Euro und weitere 30 Euro. Der erste Schritt der Entgelterhöhungen kann nun rückwirkend zum 1. April 2026 umgesetzt werden.

Verbesserungen bei Mantelthemen

Neben den Verbesserungen beim Entgelt wurde die Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulagen ab dem 1. Juli 2026 vereinbart. Die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit wird auf 200 Euro erhöht, die Zulage für nicht ständige Wechselschichtarbeit auf 1,19 Euro / Stunde. Für nichtärztliche Beschäftigte an Universitätskliniken und Krankenhäusern wird die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit auf 250 Euro erhöht, für nicht ständige Wechselschichtarbeit auf 1,49 Euro / Stunde. Die Zulage für ständige Schichtarbeit wird für alle Bereiche auf 100 Euro erhöht, die Zulage für nicht ständige Schichtarbeit auf 0,60 Euro / Stunde. Die Überstundenregelung im Fall von Wechselschicht- oder Schichtarbeit wurde

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

Darüber hinaus wird die Unkündbarkeitsregelung, die bisher nur für das Tarifgebiet West galt, ab dem 1. Januar 2027 auf das Tarifgebiet Ost ausgedehnt. Die Wochenarbeitszeit für nichtärztliche Beschäftigte an Universitätskliniken im Tarifgebiet Ost wird schrittweise auf 38,5 Stunden abgesenkt.

Auszubildende und dual Studierende

Die befristete Übernahmeregelung für Auszubildende und dual Studierende wurde bis zum 31. Januar 2028 verlängert. Bei Abschluss mindestens mit der Note „Befriedigend“ verkürzt sich ab dem 1. März 2026 bei Übernahme die Laufzeit der Stufe 1 um sechs Monate. Ab dem 1. März 2027 wird die Abschlussprämie bei Abschlüssen mit den Gesamtnoten „Sehr gut“ oder „Gut“ auf 500 Euro erhöht. Bei Abschlüssen mit den Gesamtnoten „Befriedigend“ oder „Ausreichend“ beträgt die Abschlussprämie 400 Euro. Die Beträge der vermögenswirksamen Leistung erhöhen sich ebenfalls ab dem Jahr 2027 für Auszubildende und dual Studierende im Tarifgebiet Ost auf den im Tarifgebiet West bereits geltenden Betrag von 13,29 Euro monatlich.

Auszubildende nach dem Pflegefachassistenzgesetz werden mit Wirkung ab dem Jahr 2027 in den TVA-L Pflege entgeltet nach TVA-L BBiG. Die Probezeit beträgt sechs Monate. Eine Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses ist bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung möglich, höchstens für sechs Monate. Die Abschlussprämie beträgt für diese Auszubildenden 90 Prozent der im TVA-L Pflege festgelegten Prämie. ■

Bestellungen ab sofort möglich

Neuaufgabe der TV-L-Broschüren

Der dbb und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben die Redaktionsverhandlungen zur Einkommensrunde 2025 / 2026 im Länderbereich abgeschlossen. Die Änderungstarifverträge zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026 befinden sich aktuell im Unterschriftsverfahren. Aus diesem Grund legt der dbb seine Tarifschriften Nr. 11a (TV-L und TVÜ-L) und Nr. 11b (Entgeltordnung zum TV-L) neu auf.

Nach endgültiger Klärung der Auflagenhöhe wird der Preis zwischen 4,00 Euro und 6,99 Euro je Broschüre liegen, zuzüglich sieben Prozent Mehrwertsteuer und Versandkosten.

Bestellung und Kontakt

Die Bestellung ist unter tarif@dbb.de möglich. Bitte geben Sie als Lieferadresse kein Postfach an und teilen uns für Rückfragen eine Telefonnummer mit. ■

Tarifeinigung

Nach langen und zähen Verhandlungen gelang dem dbb für alle Mitglieder der komba gewerkschaft bei der Stadtteilreinigungsgesellschaft (STR) mbh in Hamburg der Durchbruch am Tariftisch. Mantelregelungen und Entgelterhöhungen sind geeint. Künftig gibt es eigene Tarifverträge. Sieben Runden waren nötig, bis eine Einigung gelang. Beide Seiten sind dabei an ihre Belastungsgrenzen gegangen.

Entgelterhöhungen

Hauptstreitpunkt war in der letzten und entscheidenden Verhandlungsrunde die monatliche Bezahlung der Kolleginnen und Kollegen. Dabei standen vor allem

Gruppe	Tätigkeit	Entgelt
B.I.1	Gebäudereinigung	2.543,55 €
B.I.2	Reinigung von Stadtmobiliar im Außenbereich mit handwerklichen Aufgaben	3.175,00 €
B.I.3	Führen von Lastkraftwagen	3.620,09 €
B.I.4	Führen von Lastkraftwagen mit Spezialaufbauten oder speziellen Qualitätsanforderungen	3.720,09 €

die gewerblichen Beschäftigten auf der Straße im Vordergrund.

Urlaubsgeld

Daneben gibt es ab 1. Januar 2027 ein Urlaubsgeld, das auch monatlich auszahlbar ist, wenn die Beschäftigten dies wünschen (Teilzeit anteilig).

Gruppe	monatlich	jährlich
B.I.1	71,25 Euro	855 Euro
B.I.2	88,92 Euro	1.067 Euro
B.I.3	101,43 Euro	1.217,16 Euro
B.I.4	104,23 Euro	1.250,76 Euro

Prämien, Zuschüsse, Einmalzahlung

Flankiert werden diese Regelungen von einer monatlichen Treueprämie für langjährig Beschäftigte. Sie beträgt ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren 20 Euro, ab 10 Jahren 40 Euro, ab 15 Jahren 60 Euro und ab 20 Jahren 80 Euro.

Liegt am Ende des Jahres ein positives Unternehmensergebnis vor und übersteigt das Jahresergebnis die Sollplanung, werden leistungsorientierte Zuwendungen bis zur Summe von 800 Euro gezahlt. Die Einzelheiten regelt eine Betriebsvereinbarung. Außerdem zahlt die STR bei allen – egal ob Voll- oder Teilzeit – das Deutschlandticket zu 50 Prozent.



Für das Jahr 2026 gibt es eine Einmalzahlung, die je nach Bezügegruppe 450, 550 oder 650 Euro beträgt (Teilzeit anteilig). Der Tarifvertrag tritt am 1. September 2026 in Kraft. Die Entgeltregelungen sind zum 1. März 2027 erstmalig kündbar.

Bewertung

„Entscheidend war für uns, dass wir uns bei der STR endlich von den Mindest-Tarifregelungen für die Gebäudereinigung gelöst haben“, so Verhandlungsführer Michael Adomat. „Mit der Einigung haben wir ein Gesamtpaket, das eine richtig gute Grundlage für die kommenden Verhandlungen ist.“ „Wir stehen für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen bei allen Unternehmen Hamburgs. Bei der STR haben wir jetzt den Einstieg geschafft“, ergänzt Andi Metzlaß, Geschäftsführer der komba hamburg. „Je mehr sich gewerkschaftlich organisieren, desto mehr können wir gemeinsam erreichen.“ ■

Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

Treffen der Kommission zur Entgeltrunde



Am 27. August 2026 kam die Verhandlungskommission Luftsicherheit zu ihrer ersten Sitzung vor der anstehenden Ent-

geltrunde digital zusammen. Die Teilnehmenden nutzten die Gelegenheit für Austausch und Vernetzung.

Entgelttarifvertrag zum Ende des Jahres kündbar

Die Sicherheitskontrollen an den deutschen Verkehrsflughäfen werden größtenteils von privaten Unternehmen durchgeführt, die sich im Arbeitgebendenverband BDLS zusammengeschlossen haben. Mit diesem Verband hat der dbb Tarifverträge geschlossen. Der Entgelttarifvertrag kann zum Ende des Jahres gekündigt werden. Einige Regelungen treten automatisch außer Kraft. Die Verhandlungen mit den



Arbeitgebenden beginnen bereits vorher, um einen möglichst nahtlosen Übergang erreichen zu können.

Die Teilnehmenden nutzten die Sitzung, um sich über die aktuellen Schwierigkeiten und Erwartungen an den Flughafenstandorten und in den unterschiedlichen Mitgliedsunternehmen des BDLS auszutauschen.

Besonders erfreulich: Auch der Flughafen Hamburg ist nun mit einem Mitglied in der Verhandlungskommission vertreten und konnte über die Lage vor Ort informieren. Die Forderungsfindung zur anstehenden Entgeltrunde findet am 7. September (nach Redaktionsschluss) statt. ■



- Vorstand Leistungen und Internationales (VLI): Vanessa Ahuja

Wen beschäftigt die BA?

Der Personalkörper der BA umfasst gut 114.000 Beschäftigte. Circa 90 Prozent der BA-Beschäftigten sind Arbeitnehmende, circa zehn Prozent Beamtinnen und Beamte. Teilweise gibt es verbeamtete Kolleginnen und Kollegen, die den Weg der Insichbeurlaubung gewählt haben, um im BA-System Aufstiegsmöglichkeiten zu haben. Eine klassische Beamtenkarriere ist nicht mehr vorgesehen. Oberhalb des Tarifbereichs gibt es den so genannten AT-Bereich. AT steht für außertariflich und bildet die Führungsebene ab. Die Mehrheit der Beschäftigten ist weiblich und der größte Teil arbeitet in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern.

Wie ist die Arbeitsorganisation?

Die komplexe Arbeitsorganisation der BA erfolgt anhand von Fach- und Organisationskonzepten (FaKo), die alle mitbestimmungspflichtig sind. Diese enthalten bereits die arbeitgeberseitige Zuordnung zu einer Grundbewertung. Bei der BA werden diese als Referenz-Tätigkeits- und Kompetenzprofile – so genannte Tuks – bezeichnet und bilden die Grundlage der tarifvertraglichen Eingruppierung.

Welche Tarifverträge gibt es?

Die Tarifverträge der BA entsprechen weitgehend denen des Bundes (TVöD). Neben dem Manteltarifvertrag (TV-BA), gibt es tarifvertragliche Regelungen für Nachwuchskräfte (TVN-BA), Überleitungsregelungen (TVÜ-BA), Altersversorgung (TV-ATV-BA), TV-Rationalisierungsschutz (TVRatio-BA), TV-Digitalisierung (TV-Digi-BA) und den Tarifvertrag für Entgeltumwandlung. Statt leistungsorientierter Bezahlung wie im TVöD gibt es für die Führungskräfte einen TV-Leistungsbezahlung (LeistungsTV-FüKr-BA). Die Nähe zu den Tarifregelungen des Bundes führt auch dazu, dass trotz formeller tariflicher Eigenständigkeit, die Bereitschaft der BA tariftechnisch „voranzugehen“ beschränkt ist. Besonderheiten im BA-System werden abgebildet, grundsätzliche Tariffragen allerdings übernommen. Beispielsweise gibt es trotz der hohen Teilzeitquote bei der BA keine abweichende Position zu der Bezahlung von Überstunden bei Teilzeitkräften.

Eigenständiger Tarifbereich

Bundesagentur für Arbeit

In loser Folge stellen wir ab dieser tacheles-Ausgabe verschiedene Tarifbereiche oder auch bestimmte Tarifverhandlungen aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche vor. Wir beleuchten dabei die Besonderheiten, Eigenheiten und auch Gemeinsamkeiten. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) macht den Anfang.

Wie ist die BA organisiert?

Die BA ist eine bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts und unterliegt der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Sie ist eine der größten öffentlichen Arbeitgeberinnen überhaupt. Der Haupttarifvertrag ist der „Tarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA)“. Er ist weitgehend an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst auf Bundesebene (TVöD) angelehnt und entspricht ihm in den meisten Punkten. Jedoch beinhaltet der TV-BA ein eigenständiges Eingruppierungs- und Bezahlungssystem. Die BA gliedert sich in mehrere Bereiche mit jeweils eigenen Eingruppierungsre-

gelungen. Die relevanten Organisationseinheiten haben alle einen Personalrat und werden von einem Hauptpersonalrat (HPR) zusammengefasst. Der HPR entscheidet auch über neue Organisationsänderungen innerhalb der BA mit.

Die Einheiten sind:

- Agenturen für Arbeit – AA
- Jobcenter - JC
- Familienkasse
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung – ZAV
- Zentrale Regionaldirektionen – RD
- BA-Service Haus – BA-SH
- Führungsakademie
- IT-Systemhaus – IT-Sys
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur – IAB

Es gibt zehn Regionaldirektionen, 150 Agenturen für Arbeit mit ungefähr 600 Geschäftsstellen, 300 Jobcentern und 100 Familienkassen. Geleitet wird die BA vom Vorstand. Dieser besteht aktuell aus:

- Vorstandsvorsitzende (VV): Andrea Nahles
- Vorstand Ressourcen (VRS): Katrin Krömer
- Vorstand Regionen (VR): Daniel Terzenbach

Was sind die Besonderheiten am Tarifisch?

Die Entgelttabelle zum TV-BA hat acht Entgeltgruppen und sechs Erfahrungsstufen pro Entgeltgruppe. Die Stufenlaufzeiten sind analog zu denen des TVöD. Diese Entgeltgruppen heißen bei der BA Tätigkeitsebenen (TE) und staffeln sich von TE VIII nach TE I, wobei TE VIII ganz unten und TE I ganz oben ist. Oberhalb ist ein AT-Bereich, der zwar geregelt, aber dem Zugriff der Tarifvertragsparteien entzogen ist. Kennzeichen des TV-BA ist, dass Fachkarrieren für Experten möglich sind. Der Zugang zu höheren TE ist also nicht abhängig von einer Führungsposition. Das BA-System lebt von einer gewissen Durchlässigkeit, die auch nicht auf formale Abschlüsse abstellt.

Eingruppierung anders als im TVöD

Die Eingruppierung ist anders als im TVöD nicht an den 50-Prozent-Grundsatz gebunden, der besagt, dass für die Eingruppierung die Hälfte der Tätigkeit ausschlaggebend ist. Die in der „Zuordnungs- und Funktionsstufentabelle“ (Anlage 1) des TV-BA festgelegte Tätigkeit – abgeleitet aus den Fach- und Organisationskonzepten – definiert die Eingruppierung. Dadurch gibt es zwar kaum Rechtsstreitigkeiten zum Thema Eingruppierung. Allerdings muss jede Organisationsänderung von einer tarifvertraglichen Anpassung der Eingruppierungsregelungen begleitet werden. Ausnahme davon sind die Jobcenter, die sich nach den Vorgaben des Gesetzgebers im SGB II selbst verwalten können. Eine Steuerung mit Fach- und Organisationskonzepten ist nicht möglich. Hier gibt es zwar eine Eingruppierung, diese ist aber abstrakter gestaltet, als die sehr konkreten Regelungen der übrigen BA-Bereiche.

Wer ist in welcher Tätigkeitsebene?

Die obersten Tätigkeitsebenen I und II umfassen Führungskräfte mit einer Personalverantwortung von bis zu 300 Personen. Aber auch Fachexperten, Ärzte und Psychologen sind hier angesiedelt. TE III ist die erste TE mit Führungsaufgaben. Hier sind Teamleiter eingruppiert. Der Großteil der Beschäftigten ist in den Tätigkeits-

ebenen IV und V. TE IV ist die TE, in der man nach einem Studium als Externer beginnt, die so genannte Fachkräfteebene. TE V wird als Fachassistenzebene bezeichnet. Die TE VI ist die Assistenzebene. Generell findet seit einigen Jahren eine Verlagerung von Tätigkeiten in die oberen TE statt. Die untersten Tätigkeitsebenen TE VII und TE VIII umfassen Hilfstätigkeiten und finden in der Arbeitswirklichkeit der BA kaum noch statt. Die fortschreitende Digitalisierung macht auch vor der BA nicht Halt. Insgesamt ist die Folge aber eine Aufwertung der Tätigkeiten und Verlagerung nach oben.

Und was ist mit der Bezahlung?

Das Bezahlungsniveau liegt in Teilen leicht oberhalb der Bezahlung des übrigen öffentlichen Dienstes. Dies wird vor allem in den Jobcentern deutlich, in denen BA-Beschäftigte und kommunale TVöD-Beschäftigte die gleiche Tätigkeit ausüben. In der letzten Erfahrungsstufe nivelliert sich dieser Unterschied wieder.

Die Entgelte setzen sich aus Grundvergütung und Funktionsstufen (FS) zusammen. Die Grundvergütung steht fest, die Funktionsstufen werden von der Arbeitgeberseite als reversibel betrachtet und unterliegen einem stetigen Anpassungsprozess zusammen mit den Organisationsänderungen. Gewerkschaftsseitig wird das auf der tarifvertraglichen Ebene natürlich anders gesehen. Das Bundesverwaltungsgericht hält den individuellen Entzug und die Übertragung einer FS für mitbestimmungspflichtig nach § 75 BPersVG.

Was sind Funktionsstufen?

Es gibt tätigkeitsunabhängige und tätigkeitsabhängige Funktionsstufen (FS). Zu den 15 tätigkeitsunabhängigen FS gehören beispielsweise Abwesenheitsvertretung, Fachausbildung oder kurzfristige Personalsteuerung. Daneben werden tätigkeitsabhängige oder auch dienstpostenimmanente Funktionsstufen ausgebracht. Diese sind an einen übertragenen Dienstposten gekoppelt. Tätigkeitsabhängig ist zum Beispiel die Funktionsstufe für unmittelbaren Kundenkontakt. Es gibt drei Kriterien für tätigkeitsabhängige FS:

- Komplexität der Aufgabe (eine im Vergleich zu der Grundbewertung höhere Fachlichkeit in Breite und Tiefe), Fremdsprachen, Telefon-Service-Beratung, Reha-Beratung.
- Grad der Verantwortung – Leitung von Bereichen
- Geschäftspolitische Setzung – BA-seitige Schwerpunkt- und Hervorhebungskriterien, zum Beispiel Führung, Ausbildung in den unteren TE

Die Tarifverhandlungen behandeln hauptsächlich Fragen der Funktionsstufen, sobald die AG-Seite ein neues Fachkonzept auf den Weg gebracht hat. Werden aufgrund von Organisationsänderungen FS aufgehoben, weil es die Tätigkeit beispielsweise nicht mehr gibt, hat sich etabliert, diesen Einkommensbestandteil für 24 (TE I – IV) beziehungsweise 36 Monate (TE V – VIII) tarifvertraglich als Übergangslösung zu sichern.

Die Verhandlungen über Funktionsstufen werden durch mehrere Faktoren erschwert. So leiten sich die FS aus der in den FaKo beschriebenen Arbeitsabläufen ab. Auch wenn die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit komplexer ist und Beschäftigte beispielsweise eigene Fähigkeiten einbringen, sollen sie dies nach FaKo nicht und haben daher auch kein Anrecht auf eine FS. Außerdem werden die Tarifverhandlungen dadurch erschwert, dass die Organisationsänderungen oftmals zukunftsgerichtet sind. Zum Verhandlungszeitpunkt ist teilweise noch nicht absehbar, ob eine höhere Komplexität vorliegt, die eine Funktionsstufe rechtfertigen könnte.

Wer organisiert vom dbb in der BA?

In der BA organisieren zwei dbb-Fachgewerkschaften Mitglieder. Die vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales sowie die GdS (Gewerkschaft der Sozialversicherung). Zusätzlich organisiert in den JC die komba gewerkschaft überwiegend kommunale Mitarbeitende. Die BA-Verhandlungskommission setzt sich aus Mitgliedern der vbba und der GdS zusammen. dbb-Verhandlungsführer ist der stellvertretende Vorsitzende der Bundestarifkommission, Thomas Zeth. Dieses eingespielte Team ist vertraut mit dem komplexen BA-Tarifgefüge in Theorie und Praxis. ■

Jährliche Klausursitzung

Geschäftsführung der Bundestarifkommission



BTK-Geschäftsführung, v.l.n.r. Thomas Zeth, Sandra van Heemskerck, Volker Geyer, Hermann-Josef Siebigtheroth, Rita Mölders, Andreas Hemsing, Cornelia Deichert, es fehlt Thomas Gelling

Die Geschäftsführung der Bundestarifkommission (BTK) hat sich am 6. und 7. August 2026 zu ihrer jährlichen Klausursitzung in der Speicherstadt in Ham-

burg getroffen. In der Sitzung ging es um aktuelle Tarif-themen und um grundsätzliche Fragen. Ein wichtiger Schwerpunkt war die Tarifrunde mit Bund und Kommu-

nen im Frühjahr 2027. Die Geschäftsführung möchte die Mitglieder, die vom TVöD-Abschluss betroffen sind, möglichst früh und umfassend an der Forderungsfindung beteiligen. Dafür sollen digitale Beteiligungsmöglichkeiten und die bewährten Regionalkonferenzen genutzt werden. Außerdem diskutierte die Geschäftsführung darüber, welche weiteren Forderungen neben einer vorrangigen linearen Erhöhung der Entgelte möglich sind. Der dbb Bundesvorsitzende Volker Geyer kündigte in seinem Bericht an, dass die Kampagne des dbb zur Einkommensrunde im TVöD besonders die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst in den Mittelpunkt stellen soll. Ein weiteres Thema war die Planung und inhaltliche Vorbereitung des dbb Kongresses 2027 in Berlin. ■



Seminar für Mitglieder der BTK

„Es gibt viel zu tun!“

Mit einer Mischung aus politischen Themen und handwerklicher Aspekte der tariflichen Arbeit führte der dbb ein zweites Mal für interessierte Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) ein Seminar in Fulda durch. Mit seinen Erläuterungen zur Tarifpolitik der letzten Monate und einer Darstellung der aktuell anstehenden Aufgaben machte dbb-Tarifchef Andreas Hemsing gleich zu Beginn deutlich, dass kein akademischer Austausch geboten sei, sondern der kontroverse Diskurs darüber, wie der dbb unter erschwerten Bedingungen erfolgreich Mitgliederinteressen vertreten kann. „Es gibt viel zu tun, wenn wir erfolgreich bleiben wollen. Jede Mandatsträgerin, jeder Mandatsträger und jede Mitgliedsgewerkschaft muss sich überlegen, wie sie ihren und er seinen Beitrag steigern kann, damit wir Tarifpolitik aktiv gestalten können. Die Steigerung der Aktionsfähigkeit sowie die Professionalisierung der Streikarbeit waren Kernpunkte, genauso wie das Thema „Digitale Streikerausfassung“.

Schließlich gab es auch eine Fortsetzungsgeschichte. Beim letzten Mal berichtete Thomas Gelling, Mitglied der BTK-Geschäftsführung und Leiter der GDL-Tarifabteilung, noch von den gravierenden Problemen, die die GDL dadurch hat, dass die Deutsche Bahn einen aggressiven Kurs beim Thema Tarifeinheit fuhr. Jetzt konnte

Gelling von nachdrücklichen Erfolgen der GDL bei diesem Thema berichten. ■

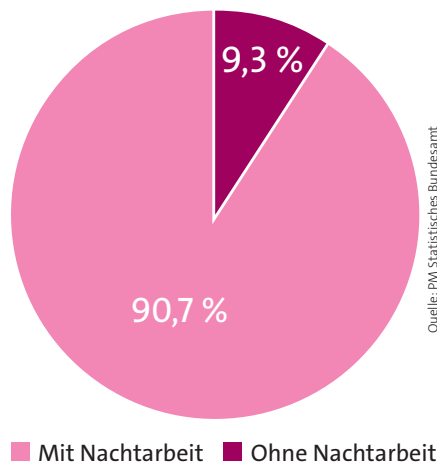


Vortrag von Thomas Gelling



Die Teilnehmenden des BTK-Seminars mit Andreas Hemsing, Mitte

Nacharbeit leisten in Deutschland etwa vier Millionen Beschäftigte. Das bedeutet, fast jede zehnte erwerbstätige Person geht ihrer Tätigkeit regelmäßig zwischen 23 und 6 Uhr nach (gesetzliche Definition im Arbeitszeitgesetz / ArbZG). Das hat Folgen – für Gesundheit und Sozialleben. Der Gesetzgeber hat das erkannt und kompensiert mit Zuschlägen oder Freizeit – und wer einen hohen Leidensdruck spürt, kann unter Umständen die Versetzung in die Tagschicht verlangen. In Tarifverträgen ist Nacharbeit oftmals weiter gefasst und die gesetzlichen Zuschläge sind verbessert.



gen, kann alternativ auch eine Umwandlung in Freizeit erfolgen.

Anspruch auf Tagschicht?

Wenn Beschäftigte gesundheitlich keine Nacharbeit mehr leisten können (Nachdienstuntauglichkeit), müssen Arbeitgebende für eine Versetzung in den Tagdienst sorgen (§ 6 Absatz 4 ArbZG). Erforderlich ist aber, dass die von ihnen geschuldete Tätigkeit auch während des Tages erbracht werden kann. Weitere Gründe für eine Versetzung in die Tagschicht sind ein im Haushalt lebendes Kind, das jünger als zwölf Jahre ist oder schwer pflegebedürftige Angehörige, wenn diese nicht anders versorgt werden können. Wenn dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen, können Arbeitgebende die Versetzung ausnahmsweise ablehnen. Dann muss aber der Betriebsrat angehört werden.

Nacharbeit ist Belastung

Die Folgen von Nacharbeit sind gravierend. Physiologisch werden nachts viele Funktionen heruntergefahren: Körpertemperatur, Puls, Verdauung und Atmung verlangsamen sich. Das ist keine Frage der Gewöhnung. Auch nach Jahren des umgekehrten Rhythmus ist der Körper nachts auf Ruhe gepolt. Die Folge davon ist, dass der Schlaf am Tag nie so erholsam sein wird wie der Schlaf in der Nacht.

Bei Nacharbeit steigt das Risiko für Typ-2-Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Hirninfarkte, psychische Krankheiten, Fehlgeburten und vieles andere. Gleichzeitig haben es Nacharbeitende schwerer, ihr Sozialleben aufrechtzuerhalten – ebenfalls ein wichtiger Faktor gegen Stress und entscheidend für die eigene Lebensqualität.

Wie hoch sind die Zuschläge?

Falls tarifvertraglich nichts anderes geregelt ist, liegt der Nacht-Zuschlag in der Regel bei 25 Prozent. Allerdings müssen laut dem Bundesarbeitsgericht auch die jeweiligen Belastungen bei der Nacharbeit berücksichtigt werden. Laut dem Gericht ist daher zum Beispiel bei Dauernachtschicht von Lkw-Fahrenden ein höherer Zuschlag von 30 Prozent angemessen. Dagegen kann bei der geringeren Belastung einer Bereitschaft auch ein niedrigerer Zuschlag angemessen sein. Die Berechnungsgrundlage für den prozentualen Zuschlag darf dabei nicht unter dem Mindestlohn liegen.

Wer zahlt die Untersuchungen?

Die Arbeitgebenden tragen nicht nur die Kosten der Untersuchungen, sondern auch die damit zusammenhängenden notwendigen Kosten. Dazu gehören auch An- und Abfahrt. Nur wenn die Arbeitgebenden die Untersuchung durch einen Betriebsarzt anbieten und Arbeitnehmende sich trotzdem für einen anderen Arzt entscheiden, müssen diese Kosten nicht übernommen werden.

Blick ins Arbeitsrecht

Zum Schutz der Beschäftigten trifft § 6 des ArbZG einige wichtige beschränkende Regelungen. Die Höchstdauer von Nacharbeit liegt bei acht Stunden. Eine Verlängerung auf zehn Stunden ist nur möglich, wenn innerhalb von vier Wochen oder einem Monat der Schnitt von acht Stunden nicht überschritten wird. Zudem müssen Arbeitgebende die Erschwernis der Nacharbeit kompensieren. Das kann entweder durch Zuschläge oder durch freie Tage geschehen. Damit Gesundheitsgefahren frühzeitig erkannt werden, sieht das ArbZG für alle Nacharbeitnehmenden einen Anspruch auf eine arbeitsmedizinische Untersuchung vor. Der Anspruch besteht vor Aufnahme der Beschäftigung und dann alle drei Jahre, ab dem 50. Lebensjahr sogar einmal pro Jahr.

Was gilt im öffentlichen Dienst?

TVöD und TV-L enthalten eigene Regeln zur Nacharbeit. Insbesondere wird dort die Zeit zwischen 21 und 6 Uhr als Nachtzeit definiert. Der Zuschlag beträgt 20 Prozent der Stufe drei der eigenen Entgeltgruppe. Besteht ein Arbeitszeitkonto und sprechen keine betrieblichen Gründe dage-



Wer darf nachts nicht eingesetzt werden?

Für zwei besonders schutzbedürftige Gruppen ist Nacharbeit grundsätzlich ausgeschlossen. Jugendliche im Alter von 14 bis 18 Jahren dürfen zwischen 20 und 6 Uhr nicht arbeiten. In einzelnen Branchen dürfen sie ab 16 Jahren aber wenige Stunden Nacharbeit leisten, etwa in Bäckereien oder Gaststätten. Die Einzelheiten lassen sich in § 14 Jugendarbeitsschutzgesetz nachlesen.

Schwangere und stillende Frauen dürfen ebenfalls zwischen 20 und 6 Uhr nicht eingesetzt werden – wenn Schwangere den nächtlichen Einsatz aber selbst wünschen und keine medizinischen Gründe dagegensprechen, ist ein Einsatz bis 22 Uhr ausnahmsweise möglich (§ 28 Mutterschutzgesetz). ■

Bundesarbeitsgericht

Kündigung trotz Fehler bei Massenentlassungsanzeige wirksam

Kündigungen können trotz Fehlern in der Massenentlassungsanzeige wirksam sein, wenn die Umstände des Einzelfalls dies zulassen. Unwesentliche Fehler führen nicht zur Unwirksamkeit der Kündigungen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Juni 2026, Az. 6 AZR 7/26).

Der Fall

Der Insolvenzverwalter eines insolventen Unternehmens teilte dem Betriebsrat und der Bundesagentur für Arbeit im Zuge der Betriebsschließung eine falsche Anzahl von Arbeitnehmenden mit, die entlassen werden sollte. Er führte in der Anzeige 61 Entlassungen auf, obwohl tatsächlich nur 31 Kündigungen – auch gegenüber dem späteren Kläger – erfolgten. Der Kläger machte im Kündigungsschutzprozess geltend, dass seine Kündigung wegen widersprüchlicher und fehlerhafter Angaben gegenüber dem Betriebsrat beziehungsweise der Bundesagentur für Arbeit unwirksam war. Das Arbeitsgericht Hagen hatte der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht Hamm wies die Klage auf Berufung des Beklagten ab. Gegen die Berufungsentscheidung legte der Kläger Revision beim Bundesarbeitsgericht (BAG) ein.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision als unbegründet zurück und führte in seiner Entscheidung aus, dass der Beklagte das nach § 17 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) vorausgesetzte Konsultationsverfahren rechtzeitig eingeleitet, ordnungsgemäß durchgeführt und vor Erstattung der Anzeige beendet hat. Es trifft zu, dass die Unterrichtung durch den Beklagten widersprüchliche Angaben enthält, wenn 61 zu entlassende Arbeitnehmende genannt werden, aber die anschließende Übersicht der Berufsgruppen, denen diese Arbeitnehmenden angehören, nur eine Gesamtzahl von 31 Arbeitnehmenden ergibt. Außerdem sollten laut der als Anlage zur Einleitung des Konsultationsverfahrens übermittelten Personalliste sowie nach dem Entwurf des Interessenausgleichs 32 Arbeitnehmende von der Entlassung betroffen sein. Dem Betriebsrat war bekannt, dass die Beklagte weit weniger als 61 Arbeitnehmende beschäftigt hatte. Aufgrund seiner Vorkenntnisse war es daher offenkundig, dass es sich bei der Angabe über 61 zu entlassende Arbeitnehmende um einen Schreibfehler handelte. Dies gilt ebenso bei der unmittelbar folgenden Aufschlüsselung der geplan-

ten Entlassungen nach Berufsgruppen, die nur 31 Arbeitnehmende aufgeführt. Der Beklagte musste diese Fehler entgegen der Ansicht des Klägers nicht berichtigen. Für den Betriebsrat derart offenkundige Fehler des Arbeitgebers bei der Unterrichtung sind von vornherein unschädlich, da keine Gründe ersichtlich sind, inwiefern sie den mit § 17 Absatz 2 KSchG beabsichtigten kollektiven Kündigungsschutz beeinträchtigen. Die Angabe von 61 statt 31 beabsichtigten Entlassungen in der Massenentlassungsanzeige war zwar objektiv fehlerhaft, jedoch hatte dieser Fehler keinen erkennbaren Einfluss auf die Möglichkeit der zuständigen Agentur für Arbeit, während der Sperrfrist die ihr im an die Anzeige anschließenden Verwaltungsverfahren obliegenden Aufgaben zu erfüllen. Bei der Abweichung lagen nämlich dennoch zweckdienliche Angaben vor, um einschätzen zu können, in welchem Umfang Entlassungen auf sie zukämen.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG zeigt, dass nicht jeder Fehler einer Massenentlassungsanzeige per se zur Unwirksamkeit von Kündigungen führt. Entscheidend sind vielmehr die Umstände des Einzelfalls und insbesondere die Frage, ob der Fehler das Verfahren der Massenentlassungsanzeige beeinträchtigt. Beschäftigte und Betriebsräte sollten daher bereits frühzeitig auf die ordnungsgemäße Durchführung des Konsultations- und Anzeigeverfahrens achten, um mögliche Fehler prüfen zu lassen, die für eine Unwirksamkeit der Kündigungen relevant sein könnten und dies entsprechend rügen. ■





Arbeitshilfen für den Betriebsrat mit Wahlunterlagen und EBR-Gesetz

Formularbuch | Betriebsvereinbarungen, Checklisten, Musterschreiben, gerichtliche Anträge

Von Wolfgang Däubler, Thomas Klebe, Peter Wedde, Hardcover, 6., neu bearbeitete und aktualisierte Auflage 2026, 1.050 Seiten, Bund-Verlag, 129 Euro, ISBN 978 3 7663 7479 0

Das Formularbuch enthält alle für den Betriebsrat wichtigen Vorlagen und zahlreiche Muster für Betriebsvereinbarungen mit erprobten Regelungen. Formulierungsbeispiele sparen Zeit und erleichtern die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Wie sieht das Protokoll einer Betriebsratssitzung aus, wie werden Anträge formuliert, was ist bei Betriebsvereinbarungen zu beachten?

Als Betriebsrat gilt es, viele Formalien zu berücksichtigen. Fehler können zur Nichtigkeit von Beschlüssen, Erklärungen und Vereinbarungen führen.

Aktuelle Schwerpunkte der Neuauflage: Muster für die Betriebsratswahl 2026, konkrete Beachtung der Datenschutz-Grundverordnung in der Betriebspraxis, Betriebsvereinbarung zur dienstlichen Nutzung von privaten Geräten (BYOD), Rahmenvereinbarung zu KI, neue Möglichkeiten zur Förderung betrieblicher Bildungsmaßnahmen ■



Arbeitsgerichtsgesetz

Kommentar

Begründet von Prof. Dr. Claus-Hinrich Germelmann, Dr. h.c. Hans-Christoph Matthes, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Hanns Prütting, 11., neu bearbeitete Auflage 2026, 1.924 Seiten, Hardcover (Leinen), Verlag C.H. Beck, 189 Euro, ISBN 978 3 406 82626 9

Der Standardkommentar ist eine in sich geschlossene Darstellung der jeweiligen Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes unter Verweisung auf Kommentierungen zur ZPO. Diese beantwortet auch spezielle Fragen und macht vor allem deren Zusammenhänge mit dem Zivilprozessrecht deutlich. Breiten Raum nehmen daher folgende Darstellungen ein:

- die Vorschriften über die arbeitsgerichtliche Zuständigkeit
- die Besonderheiten im Kosten- und Streitwertrecht
- das Güteverfahren und die Befugnisse des Vorsitzenden
- die Beweisaufnahme
- die Beschleunigung des Verfahrens
- die Besonderheiten des Rechtsmittelverfahrens, insbesondere die Zulassung der Berufung und die Nichtzulassungsbeschwerde
- die Zwangsvollstreckung aus arbeitsgerichtlichen Urteilen

Das Werk ist umfassend neu bearbeitet. Die aktuellen Entwicklungen zur Digitalisierung der Justiz, der elektronischen Akte sowie der Videokonferenztechnik sind berücksichtigt. ■



Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, Herausgeberinnen Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Prof. Dr. Ursula Waßer, Richterin am Bundessozialgericht, Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 3 / 26 (Juli 2026), 3.161 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 249 Euro (144 Euro im Abonnement), ISBN 978 3 503 01527 6

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch. Mit dieser Nachlieferung werden die Kommentierungen zur geringfügigen Beschäftigung, zur Betriebsnummer, zu den Sozialversicherungswahlen sowie zum Einkommen beim Zusammentreffen mit Renten wegen Todes auf den aktuellen Stand gebracht. Durch das SGB-IV-Anpassungsgesetz sind Definitionen zu den Begriffen „Unternehmen“, „Beschäftigungsbetrieb“ und „Betriebsstätte“ neu eingeführt worden. Diese Lieferung enthält auch schon eine Kommentierung dieser Vorschrift. ■

Außerordentliche Kündigung: Anhörung des Arbeitnehmers während des Urlaubs

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied mit Urteil vom 4. Dezember 2025 (Aktenzeichen 2 AZR 55/25), dass Arbeitgebende bei einer beabsichtigten außerordentlichen Kündigung die Anhörung des Arbeitnehmers zügig betreiben müssen. Ein laufender Erholungsurlaub rechtfertigt nicht, mehrere Wochen untätig zu bleiben. Andernfalls kann die Zweiwochenfrist des § 626 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ablaufen.

Der Fall

Der Kläger war seit 2006 bei der Beklagten beschäftigt und nach Auffassung der Parteien ordentlich nicht mehr kündbar. Am 27. April 2023 erhob ein Kollege den Vorwurf, der Kläger habe ihn während einer gemeinsamen Zugfahrt sexuell belästigt. Zu diesem Zeitpunkt befand sich der Kläger zunächst in Ruhezeit und anschließend bis zum 21. Mai 2023 in Erholungsurlaub. Über sein Diensthandy war er grundsätzlich erreichbar, musste während Ruhezeit und Urlaub aber nicht für die Beklagte erreichbar sein.

Die Beklagte unternahm während der Abwesenheit keinen Kontaktaufnahmeversuch, um den Kläger in der Sache anzuhören. Erst nach Rückkehr des Klägers hörte sie ihn zu dem Vorwurf an. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte sie das Arbeitsverhältnis am 6. Juni 2023 außerordentlich fristlos, hilfsweise außerordentlich mit Auslauffrist. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage; Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben ihm Recht.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision der Beklagten zurück. Die Kündigungen waren unwirksam, da die Zweiwochenfrist des § 626 Absatz 2 BGB versäumt war. Zwar dürfen Arbeitgebende bei Verdachtsmomenten weiter ermitteln und Arbeitnehmende anhören. Diese Ermittlungen müssen aber mit der gebotenen Eile erfolgen. Eine Anhörung darf im Regelfall nicht länger als eine Woche hinausgeschoben werden, sofern keine besonderen Umstände vorliegen. Der Erholungsurlaub des Klägers rechtfertigte das Zuwarten von mehr als drei Wochen nicht. Zwar ist der Urlaubszweck zu beachten; ein absolutes Kon-

taktaufnahmeverbot besteht aber nicht. Eine Kontaktaufnahme zur Klärung, ob der Arbeitnehmer an der Sachverhaltsaufklärung mitwirken kann und will, kann daher zulässig und zur Wahrung der Kündigungsfrist geboten sein. Da die Beklagte keinerlei Kontaktversuch unternommen und keine besonderen Hinderungsgründe dargelegt hatte, konnte sie den Beginn der Kündigungserklärungsfrist nicht hinausschieben. Der Vorwurf war ihr bereits am 27. April 2023 bekannt. Die Kündigung ging erst am 6. Juni 2023 zu. Auch eine Umdeutung in eine ordentliche Kündigung kam nicht in Betracht, weil der Betriebsrat nur zu der außerordentlichen Kündigung angehört worden war.

Das Fazit

Die Entscheidung zeigt, dass Arbeitgebende bei Verdachtskündigungen zwar sorgfältig ermitteln dürfen, dabei aber die Frist des § 626 Absatz 2 BGB beachten müssen. Urlaub schließt eine Kontaktaufnahme nicht generell aus. Wer ohne tragfähigen Grund untätig bleibt, riskiert, dass die außerordentliche Kündigung allein wegen Fristversäumnis unwirksam ist. ■

Gewissenskonflikt eines Trambahnfahrers: Fahren der „Bundeswehrtram“

Das Arbeitsgericht München entschied mit Urteil vom 20. Mai 2026 (Aktenzeichen 4 Ca 15395/25), dass ein Trambahnfahrer trotz eines glaubhaft dargelegten Gewissenskonflikts verpflichtet ist, eine mit Bundeswehrwerbung beklebte Straßenbahn zu fahren. Die Gewissensfreiheit des Arbeitnehmers musste im konkreten Fall hinter die organisatorischen Interessen der Arbeitgeberin zurücktreten.

Der Fall

Der Kläger war seit 2016 als Trambahnfahrer bei der Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG) beschäftigt. Seit August 2024 setzt die Arbeitgeberin eine Straßenbahn ein, die im Rahmen eines Werbevertrags mit der Bundeswehr in Tarnfarben gestaltet und mit dem Slogan „Mach, was wirklich zählt“ versehen wurde. Der als Wehrdienstverweigerer anerkannte Kläger sah sich dadurch in einem Gewissenskonflikt. Gemeinsam mit zwei weiteren Fahrern bat er die Geschäftsführung, nicht

auf der so genannten „Bundeswehrtram“ eingesetzt zu werden. Die Arbeitgeberin lehnte dies unter Hinweis auf organisatorische Schwierigkeiten ab. Als der Kläger im Mai 2025 dennoch für die Bundeswehrtram eingeteilt wurde, übernahm er sie zwar, verweigerte aber dann die Weiterfahrt. Daraufhin wurde das Fahrzeug getauscht. Der Kläger erhielt jedoch eine Ermahnung. Im Gerichtsverfahren verlangte er deren Entfernung aus der Personalakte. Die Arbeitgeberin erhob Widerklage und beantragte die Feststellung, dass der Kläger verpflichtet sei, auch die Bundeswehrtram zu fahren.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht gab der Widerklage statt. Nach Auffassung der Kammer umfasst das Direktionsrecht von Arbeitgebenden aus § 106 Gewerbeordnung (GewO) grundsätzlich auch die Zuweisung der Bundeswehrtram. Ein glaubhaft vortragener Gewissenskonflikt müsse zwar berücksichtigt werden, führe aber nicht automatisch zu einer Ausnahme von der Arbeitspflicht. Das Gericht hielt die pazifistische Überzeugung des Klägers und seinen Gewissenskonflikt für glaubhaft. Dennoch überwogen im Rahmen der Interessenabwägung die Belange der Arbeitgeberin. Der Eingriff in die Gewissensfreiheit sei vergleichsweise gering, da der Kläger weder militärische Tätigkeiten ausübe noch aktiv für die Bundeswehr werbe, sondern lediglich ein entsprechend gestaltetes Fahrzeug fahre.

Entscheidend war zudem, dass der Kläger nur äußerst selten mit der Bundeswehrtram in Berührung kam. Seit deren Einführung im August 2024 musste er sie lediglich einmal fahren. Demgegenüber könne eine Ausnahmeregelung die Dienstplangestaltung unverhältnismäßig erschweren und weitere vergleichbare Forderungen anderer Beschäftigter nach sich ziehen. Die Weisung sei daher rechtmäßig.

Das Fazit

Die Entscheidung fiel zwar zugunsten der Verkehrsgesellschaft aus. Sie macht aber deutlich, dass Arbeitgebende Gewissenskonflikte von Beschäftigten ernst nehmen und bei ihren Entscheidungen berücksichtigen müssen – auch wenn sich daraus nicht automatisch ein Anspruch auf Befreiung von bestimmten Tätigkeiten ergibt. Ausschlaggebend war, dass die Gewissensfreiheit laut Gericht nur am Rand tangiert sei und außerdem die Beeinträchtigung

gung nur selten auftrat. Nur deswegen fiel die Abwägung in diesem Fall zugunsten der Arbeitgeberin aus. Die Entscheidung zeigt, dass bei der Abwägung zwischen Gewissensfreiheit und betrieblichen Interessen die Intensität und Häufigkeit des Eingriffs eine entscheidende Rolle spielen. Klar ist: Hier muss sorgfältig geprüft werden. ■

Kündigung einer Professorin wegen Plagiaten im Bewerbungsverfahren

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln entschied mit Urteil vom 30. September 2025 (Aktenzeichen 10 SLa 289/24), dass die ordentliche Kündigung einer Universitätsprofessorin sozial gerechtfertigt sei. Wer im Bewerbungsverfahren eine Veröffentlichung als habilitationsadäquate wissenschaftliche Leistung vorlegt, erklärt damit zumindest konkludent, dass das Werk den Grundsätzen guter wissenschaftlicher Praxis entspricht und keine erheblichen Plagiate enthält.

Der Fall

Die Klägerin war Politikwissenschaftlerin und Autorin. Im Jahr 2020 bewarb sie sich auf eine W2-Professur für Politik in Europa unter besonderer Berücksichtigung der deutsch-französischen Beziehungen. Im Verfahren zur Berufung zur Professorin wurde sie aufgefordert, unter anderem eine Habilitation beziehungsweise habilitationsadäquate Leistung sowie weitere einschlägige Schriften einzureichen. Daraufhin übersandte sie mehrere Publikationen und führte ein Buch unter der Überschrift „Habilitation“ auf. Zugleich verwies sie darauf, dass dieses Buch trotz seiner populärwissenschaftlichen Sprache von einer anderen Universität als habilitationsgleich anerkannt worden sei.

Später wurden gegen die Klägerin Plagiatsvorwürfe erhoben. Die Universität leitete ein Verfahren wegen wissenschaftlichen Fehlverhaltens ein und kam zu dem Ergebnis, dass die Klägerin insbesondere in dem

im Bewerbungsverfahren hervorgehobenen Buch, fremde Textpassagen und Gedanken nicht hinreichend kenntlich gemacht habe. Daraufhin kündigte die Universität das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. März 2023. Die Klägerin hielt die Kündigung für unwirksam. Sie argumentierte unter anderem, das Buch sei lediglich populärwissenschaftlich, die Universität habe es selbst prüfen müssen und eine Kündigung sei jedenfalls unverhältnismäßig.

Die Entscheidung

Das LAG Köln bestätigte die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts Bonn. Die ordentliche Kündigung war nach Auffassung des Gerichts durch Gründe im Verhalten der Klägerin im Sinne von § 1 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sozial gerechtfertigt. Maßgeblich war nicht das ursprüngliche Verfassen des Buches im Jahr 2016, sondern dessen spätere Verwendung im Bewerbungsverfahren. Zwischen den Parteien bestand zu diesem Zeitpunkt ein vorvertragliches Schuldverhältnis nach §§ 311 Absatz 2, 241 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Daraus

folgte die Pflicht der Klägerin, bei Angaben zu ihrer wissenschaftlichen Eignung wahrheitsgemäß und redlich zu handeln. Nach Auffassung des Gerichts hatte die Klägerin durch die Vorlage des Buches als Habilitation beziehungsweise habilitationsadäquate Leistung konkludent erklärt, dass es wissenschaftlichen Maßstäben genügt und keine Plagiate enthält. Der Hinweis auf die populärwissenschaftliche Sprache änderte daran nichts. Populärwissenschaftliche Darstellung und wissenschaftliche Redlichkeit seien keine Gegensätze. Wer ein Werk im Bewerbungsverfahren zum Nachweis zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen einreiche, müsse daher dafür einstehen, dass fremde Gedanken und Textpassagen ordnungsgemäß kenntlich gemacht sind. Das Gericht sah an mehreren Textstellen nicht nur bloße Zitierfehler, sondern Plagiate. Entscheidend waren insbesondere die Häufung, der Umfang und die Art der Übernahmen. Teilweise seien fremde Formulierungen nahezu wörtlich oder leicht umgestellt übernommen worden, ohne Quellennachweis. Daraus durfte das Gericht auf jedenfalls bedingten Vorsatz schließen. Eine vorherige Abmahnung war nicht erforderlich. Die Pflichtverletzung betraf nach Ansicht des Gerichts den Kernbereich wissenschaftlicher Redlichkeit und damit zugleich die Reputation der Universität sowie die Autorität der Klägerin in Forschung und Lehre.

Das Fazit

Die Entscheidung zeigt, dass Angaben und eingereichte Unterlagen im Bewerbungsverfahren auch nach Begründung des Arbeitsverhältnisses arbeitsrechtlich erheblich bleiben können. Besonders bei wissenschaftlichen Tätigkeiten ist die Einhaltung guter wissenschaftlicher Praxis keine Formalie, sondern eine zentrale Eignungsvoraussetzung. Wird ein Werk als wissenschaftliche oder habilitationsadäquate Leistung vorgelegt, dürfen Arbeitgebende grundsätzlich darauf vertrauen, dass es den Anforderungen wissenschaftlicher Redlichkeit entspricht. Bei schwerwiegenden Täuschungen über solche Kernanforderungen kann eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung wirksam sein. ■





Das nährt die Skepsis gegenüber den Institutionen und der Demokratie insgesamt.



**Burkhard Jung (SPD), Oberbürgermeister von Leipzig,
am 12. August 2026 in der Sächsischen Zeitung**

Unter der Überschrift „Ich mache mir große Sorgen“ thematisiert Jung, der gleichzeitig auch Präsident des Deutschen Städtetags ist, die dramatische Finanznot der deutschen Kommunen. Angesichts eines jährlichen Defizits von über 30 Milliarden Euro warnt er vor einer explosiven Stimmung in den Rathäusern und einer Gefahr für die Demokratie, wenn kommunale Leistungen wegbrechen. Deshalb appelliert er an Bund und Länder, sich zu bewegen. In dem Inter-

view hebt Jung hervor, dass die finanzielle Schieflage zu maroder Infrastruktur und einer Skepsis gegenüber staatlichen Institutionen führt. Dazu passen die Ergebnisse der Bürgerbefragung des dbb. „Laut aktueller dbb Bürgerbefragung halten nur noch 17 Prozent der Bevölkerung den deutschen Staat für handlungsfähig. Das ist eine Katastrophe und nicht hinnehmbar“, erklärte der dbb Bundesvorsitzende Volker Geyer am 30. Juli 2026. ■

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!

