



dbb
beamtenbund
und tarifunion

töchelles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmende

4

April 2026
28. Jahrgang



Roman Poseck
Hessischer Innenminister

Andreas Hemsing
dbb

Einigung Einkommensrunde Hessen

„Respektabel und krisenfest!“

Seite 4



**Einkommensrunde
Hessen 2026**

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Symposium</u>	<u>3</u>
<u>Einkommensrunde Hessen</u>	<u>4</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>6</u>
Kommunaler Nahverkehr Hessen	
Kommunaler Nahverkehr Bayern	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
dataport Einkommensrunde 2026	
Kommunaler Nahverkehr NRW	
Rettungsdienst LOS	
Flughafen Hahn	
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>11</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>12</u>
Interview mit Thomas Gelling	
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
31. März 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: Friedhelm Windmüller, S.2: Andreas Pein, S.3: Colourbox.de, S.10: Heiko Jansen, S.11: Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), S.12-13: Deutsche Bahn AG (Volker Emersleben), Lothar Drechsel, S.14: AnnaER (Pixabay), S.16: contrastwerkstatt (Fotolia)
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!

Im letzten Heft, vor etwa einem Monat, haben wir über den Abschluss mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) berichtet. Seither ist viel geschehen, aus meiner Sicht ungewöhnlich viel innerhalb nur eines Monats. Wir haben im Tarifbereich des dbb seither den TV Autobahn, TV dataport und den TV-Hessen abgeschlossen. Die Diskussion um die vom Bund eingesetzte Rentenkommission ist bereits, viele Monate bevor diese einen Bericht abliefern soll, in vollem Gange. Gleichzeitig sorgen zwei Landtags-

wahlen sowie ein Krieg in Nahost für Unruhe in unserem Land. Und das ist keine Unruhe allein im Feuilleton, sondern auch eine, die sich an den Zapfsäulen und zunehmend auch an den Kassen der Supermärkte bemerkbar macht.

Unter anderem sieht man auch daran deutlich, dass unsere Tarifverhandlungen nicht in einem luftleeren Raum stattfinden. Das hat nie gestimmt und ist aktuell besonders falsch. Wir verhandeln tarifautonom, aber nicht losgelöst von den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen um uns herum. Damit will ich nicht sagen, dass wir uns den oben skizzierten externen Faktoren schicksalhaft beugen müssen. Aber wenn wir nicht nur tarifautonom, sondern auch erfolgreich verhandeln wollen, müssen wir die Situation in unserem Land realistisch einschätzen, um anschließend – nicht weniger realistisch – zu bewerten, mit welcher Macht wir welche Ziele erreichen können. In nächster Zeit werden im Land viele Errungenschaften auf den Prüfstand gestellt. Das wird insbesondere auch den öffentlichen Dienst treffen, der am liebsten mit immer weniger Mitteln immer mehr Leistungen erbringen soll. Wenn wir dem entgegenwirken wollen, wird es nicht reichen, auf die Bedeutung des öffentlichen Dienstes für Demokratie, Rechts- und Wirtschaftsstandort sowie den sozialen Frieden hinzuweisen. Wir werden mit unseren berechtigten Forderungen und unseren Argumenten dazu sichtbar – mitunter sogar unbequem sein müssen. Das gilt für Tarifverhandlungen sowieso. Das gilt aber auch für viele gesellschaftspolitische Debatten.

Dieses Unbequemsein müssen wir noch besser einüben. Wir müssen es in die Mitgliedschaft tragen und so deutlich machen, dass wir willens sind, ein Faktor in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung und ganz konkret bei der Verteilung von Ressourcen zu sein, der nicht ignoriert werden kann. Wer jetzt denkt, dies – auch an dieser Stelle – schon gelegentlich gelesen zu haben, hat Recht. Es wird sich auch noch häufiger wiederholen müssen, da wir gerade erfahren, dass ein Sich-nicht-Bewegen, ein Darauf-Hoffen, dass die Rahmenbedingungen so bleiben wie sie sind, ein Irrglaube ist. Wir stehen vor großen Aufgaben und Herausforderungen, diese sind nur in einer starken Gemeinschaft und einer daraus folgenden starken Sozialpartnerschaft erfolgreich zu bestreiten.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Zukunftsfähige Kommunen – Tarifpolitik und Finanzen

Von Andreas Hemsing

„Wer nichts verändern will, wird auch das verlieren, was er bewahren möchte.“

Gustav Heinemann
Bundespräsident (1969 - 1974)

Hinter vielen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, ökologischen oder sozialen Auseinandersetzungen, die wir aktuell in unserer Bundesrepublik führen, steckt die im Heinemann-Zitat skizzierte Grundproblematik: Seit 1945 hat es in Deutschland Frieden, eingelöste Aufstiegsversprechen und zunehmenden Wohlstand gegeben. Es gab zwar immer mal Brüche, aber grundsätzlich haben wir mit Gewissheiten gelebt, die vielen Deutschen ein angenehmes Leben und Lebensgefühl beschert haben.

Bewahren und Verändern

Nun ist die Gegenwart keine völlig andere und doch macht sich Unsicherheit breit. So befassen wir uns wieder mit dem Thema Wehrdienst und damit, dass der Strom zwar immer noch aus der Steckdose kommt, aber gerade am Beispiel der Energieversorgung stoßen Bewahrungswunsch und Veränderungsbedarf hart aufeinander. Das gilt in der Energiefrage auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland. Und in der Folge ist klar, dass der Sozialstaat mit den Parametern „Bewahrung“ und „Veränderung“ diskutiert wird.

Dabei ist mir aufgefallen, dass es sich viele Protagonisten einfach machen, in dem sie Bewahrung und Veränderung als Gegensatzpaar schroff gegenüberstellen, um in der Folge zu belegen, dass sich alles radikal ändern muss oder aber, dass sich nichts ändern darf. Wenn unsere gesellschaftliche Debatte auf diesem Niveau bleibt, wird sich Heinemanns Befürchtung schon bald bewahrheiten.

Konkret und kontrovers

Das gilt für unser Land insgesamt und das würde sich in vielen Teilbereichen konkret zeigen. Auch im Bereich der kommunalen Leistungsfähigkeit und den damit verbun-

denen tagtäglichen Leistungen für Bürgerinnen und Bürger. Und auch im Bereich autonomer Tarifverhandlungen. Genau an dieser Stelle wollen wir mit unserem Kölner Symposium am 21. Mai 2026 ansetzen. Tarifpolitik dient vorrangig nicht zur Lösung für gesellschaftliche oder wirtschaftliche Probleme, aber sie kann ein wichtiges Instrument sein, unsere Gesellschaft zukunftsfähig zu halten. In Köln wollen wir das ebenso konkret wie kontrovers für die Kommunen im Land diskutieren.

Wie dem Programm zu entnehmen ist, suchen wir den Austausch mit der Wissenschaft, einem Bürgermeister, unserem Tarifpartner im Bereich der Kommunen sowie einer Vertreterin aus der Wirtschaft. Dabei ist unsere Ausgangsthese, dass Kommunen ein attraktiver Wirtschaftsstandort und gleichzeitig eine lebenswerte Heimat sein müssen. Menschen und Unternehmen müssen sich dort wohlfühlen können. Das wird weder mit einem



Zukunftsfähige Kommunen Tarifpolitik und Finanzen

am **Donnerstag, 21. Mai 2026**
von 10:30 Uhr bis ca. 16:00 Uhr

im **Dorint Hotel am Heumarkt**
Pipinstraße 1 | 50667 Köln



Veranstalter: dbb beamtenbund und tarifunion | Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin



dbb
beamtenbund
und tarifunion

bloßen „Weiter so“, noch mit rein ökonomischer Rhetorik machbar sein. Wie es realisierbar sein kann, wollen wir gemeinsam diskutieren. Zu unserer Ausgangsthese gehört – wenig überraschend –, dass die vielfältigen kommunalen Dienstleistungen personalintensiv sind und bleiben werden. Hier kann KI in einigen Bereichen helfen. Aber Pflege, Kultur und Erziehung werden auch zukünftig menschliche Fachkräfte brauchen. Wo sollen die in Zukunft herkommen und wie wollen wir den Wettbewerb um gute Fachkräfte bestehen? In einer verunsicherten Republik und eingezwängt in die Notwendigkeiten des Tagesgeschäfts werden hier häufig sehr pauschale Antworten in Schwarz-Weiß-Manier gegeben. Im Rahmen unseres Symposiums ist es unser Ziel, gemeinsam mutig und offen zu überlegen, auf welchem Pfad zwischen sturer Bewahrung und willkürlicher Veränderung wir unsere Kommunen zukunftsfest gestalten können. Wir als dbb übernehmen dieses Wagnis aus der Perspektive eines Sozialpartners heraus, der der festen Überzeugung ist, dass die Interessen der öffentlich Beschäftigten und der Kommunen in Einklang zu bringen sein müssen. ■

PROGRAMM

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

Einigung Einkommensrunde Hessen

„Respektabel und krisenfest!“

„Seit dem Länderabschluss mit der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) ist etwa ein Monat vergangen. In anderen Zeiten ist das eine kurze Zeitspanne. Aktuell hat sich die Welt erneut rasch und hektisch weitergedreht. Weltweite Krisen und ein Krieg, dessen Auswirkungen wir nicht nur den Nachrichten entnehmen, sondern zum Beispiel auch an der Tankstelle deutlich spüren, bleiben nicht ohne Einfluss auf unsere Tarifarbeit“, ordnete dbb-Verhandlungsführer Andreas Hemsing den hessischen Tarifabschluss sachlich ein. „Vor diesem Hintergrund ist der Abschluss beim TV-H respektabel und krisenfest. 5,8 Prozent mehr Einkommen werden sich in den Geldbeuteln unserer Kolleginnen und Kollegen bemerkbar machen. Aber natürlich verlangt dieser Kompromiss auch uns etwas ab.“ Diese Auffassung teilte auch die Verhandlungskommission des dbb, die den Kompromiss nach langer Diskussion einstimmig annahm.

Das Ergebnis im Detail

Allgemeine Entgelterhöhungen

Die Entgelte für die Tarifbeschäftigten werden ab dem 1. Juli 2026 um 3 Prozent, mindestens aber 110 Euro, sowie ab dem 1. Oktober 2027 um weitere 2,8 Prozent erhöht. Dynamische Zulagen werden ab dem 1. Juli 2026 um 3,03 Prozent und ab dem 1. Oktober 2027 um weitere 2,8 Prozent erhöht.

Azubis, Praktikantinnen, Praktikanten

Die Vergütungen für Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden wie folgt erhöht: ab 1. Juli 2026 um 80 Euro

und ab 1. Oktober 2027 um weitere 70 Euro. Die schon im Jahr 2024 verbesserten, aber zeitlich befristeten Regelungen zur unbefristeten Übernahme von Auszubildenden gemäß § 19 TVA-H-BBIG und TVA-H-Pflege, die die Abschlussprüfung mit mindestens der Note Befriedigend bestanden haben, werden bis zum Ende der Laufzeit verlängert. Gleiches gilt für die Regelungen zur befristeten Übernahme von Auszubildenden, die unterhalb der Note Befriedigend bestanden haben.

Laufzeit

Die Laufzeit der Entgeltregelungen beträgt 25 Monate bis zum 29. Februar 2028.

Allgemeine Verbesserungen im TV-Hessen

Verbesserte Schicht- und Wechselschichtzulagen

Die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit gemäß § 8 Abs. 7 Satz 1 TV-H wird auf 200 Euro angehoben. Die Zulage für nicht ständige Wechselschichtarbeit steigt auf 1,19 Euro pro Stunde. Die Zulage für ständige Schichtarbeit gemäß § 8 Abs. 8 TV-H wird auf 100 Euro und die Zulage bei nicht ständiger Schichtarbeit auf 0,60 Euro pro Stunde angehoben.

Mitnahme von Stufenlaufzeiten bei Neueinstellung

Neu geregelt wird, dass bei Neueinstellungen zukünftig die bereits zurückgelegte Stufenlaufzeit „mitgenommen“ werden kann und die Stufenlaufzeit nicht wieder erneut von vorne zu laufen beginnt (so genannte „Anrechnung von Restzeiten auf die Stufenlaufzeit“).

Verlängerung der Regelung „Freizeit statt Geld“

Die bis zum 31. Dezember 2025 befristete Regelung des § 6a TV-H wird verlängert. Anträge auf entsprechenden Freizeitausgleich können nun bis zum 29. Februar 2028 gestellt werden.

Änderung des § 29 Abs. 1 TV-H

Die Vorlage eines ärztlichen Attests bei Erkrankung eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, soll zukünftig erst ab dem vierten Kalendertag erforderlich werden. Der Arbeitgeber ist weiterhin berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. § 29 Abs. 1 TV-H wird entsprechend geändert.

Besonders gefährdete Beschäftigtengruppen

Es gibt eine Gesprächszusage hinsichtlich der Prüfung des Bedarfs einer zusätzlichen Absicherung besonders gefährdeter Beschäftigtengruppen. Hierzu bilden die Parteien eine Arbeitsgruppe.

Evaluierung der Entgeltordnung zum TV-H

Aus den Evaluationsgesprächen des Jahres 2025 konnten nachfolgende Verbesserungen und Änderungen in der Entgeltordnung zum TV-H erreicht werden, die zum 1. Januar 2027 umgesetzt werden: Vorbemerkungen und Allgemeiner Teil der Entgeltordnung

- Ausweitung der so genannten „Minus-Eins-Regelung“ auf den Teil III der Entgeltordnung
- EG 13: Ausbringung einer neuen Fallgruppe 2 für Beschäftigte, denen fünf



3. März 2026, Fulda

Foto: Friedhelm Windmüller



3. März 2026, Fulda

Foto: Friedhelm Windmüller



25. März 2026, Wiesbaden

Foto: dbb

Beschäftigte durch ausdrückliche Anordnung ständig unterstellt sind, wovon mindestens drei der Unterstellten mindestens in der EG 9b sein müssen

- Ausbringung einer neuen EG 7, deren Tätigkeit zu einem Fünftel selbstständige Leistungen erfordert

Teil II der Entgeltordnung

- Verbesserte Eingruppierung der Berechner/-innen von Dienst- und Versorgungsbezügen in die EG 9a: neue Fallgruppe 9a Ziffer 3; Beschäftigte der bisherigen EG 9a Fallgruppe 1 und 2 erhalten zusätzlich eine Entgeltgruppenzulage in Höhe von 1/3 des Differenzbetrags zur EG 9b
- Verbesserte Eingruppierung von Beschäftigten im Kassendienst: Beschäftigte, die bisher in der EG 8 Fallgruppe 1 und 3 eingruppiert waren, werden in die EG 9a eingruppiert; für die übrigen Bereiche des Kassendienstes sind weitere Evaluierungsgespräche angedacht
- Beschäftigte in der Steuerverwaltung: Neufassung und Anhebung der Prüfungsdienstzulage (bisherige Außendienstzulage); Neufassung der Entgeltgruppen 9a bis 13 unter Berücksichtigung der besonderen Belange der Betriebsprüfer
- Neufassung und teilweise Verbesserung der Eingruppierungsregelungen für die Hausmeister/-innen
- Neufassung und teilweise Verbesserungen der Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte im Gartenbau

Diese Verbesserungen treten zum 1. Januar 2027 in Kraft. Es ist sowohl hinsichtlich der neu ausgebrachten Entgeltgruppenzulage als auch für den Fall der Höhergruppierung ein Antrag erforderlich, der binnen zwölf Monaten nach Inkrafttreten zu stellen ist. Die Höhergruppierung erfolgt stufengleich gemäß § 17 Abs. 4 TV-H.

Evaluationsgespräche Entgeltordnung TV-H und TV-EGO-L-H

Weiter wurde vereinbart, die Gespräche zur Evaluation der Entgeltordnung zum

TV-H nach Abschluss der Redaktion fortzuführen. Unter anderem sollen dabei die Bereiche Kassendienst (soweit nicht jetzt bereits neu geregelt), Meisterinnen und Meister, Beschäftigte im Vermessungswesen und weitere Bereiche evaluiert werden.

Nach Abschluss der Redaktion sollen auch Evaluationsgespräche zum TV-EGO-L-H geführt werden. Dieser betrifft tarifbeschäftigte Lehrkräfte und die im Schuldienst unterstützenden Beschäftigten.

Hochschulbereich

Ergänzend konnten im Rahmen der Verhandlungen Verbesserungen für studentische Beschäftigte sowie Regelungen zur Eindämmung der Befristungspraxis im Bereich der Hochschulen erreicht werden. Hierzu werden die schuldrechtlichen Vereinbarungen fortgeführt:

- Mindestvertragslaufzeit für entsprechende Beschäftigungsverhältnisse von zumindest einem Jahr, wobei in begründeten Fällen auch kürzere oder längere Laufzeiten vereinbart werden können
- Der Mindestbeschäftigungsumfang soll so gewählt werden, dass die Geringfügigkeitsgrenze nach § 8 SGB VI ausgeschöpft wird; ein Unterschreiten ist auf Wunsch der Beschäftigten oder aus betrieblichen Gründen möglich
- Das Mindeststundenentgelt beträgt ab dem 1. Oktober 2026 15,20 Euro und ab dem 1. Oktober 2027 15,90 Euro

Digitalisierungstarifvertrag

Der derzeit geltende Digitalisierungstarifvertrag für die Beschäftigten des Landes Hessen wird im Anwendungsbereich auf den Fall der Implementierung künstlicher Intelligenz erweitert. Damit gelten die dort geregelten Ansprüche zur Qualifizierung, Arbeitsplatz sowie Entgeltsicherung auch für Folgen eines KI-Einsatzes im Bereich der öffentlichen Verwaltung des Landes Hessen.

Verlängerung des TV-LandesTicket

Die Nutzungsberechtigung für das LandesTicket Hessen wird bis zum Ende der Laufzeit am 29. Februar 2028 verlängert.

Beamtinnen, Beamte und Versorgungsempfänger/-innen

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Übertragung der in diesem Eckpunktepapier vereinbarten Einkommensverbesserungen durch den Gesetzgeber auf die Besoldung und Versorgung zeitgleich und systemgerecht erfolgen. Die Hessische Landesregierung strebt vorbehaltlich der Rechte des Parlaments ein Gesetzgebungsverfahren an, das die gesetzlichen Beteiligungsrechte wahrt.

Die Erklärungsfrist läuft bis 30. April 2026.

Bewertung

dbb Tarifchef Hemsing gegenüber der Presse: „Natürlich stehen die 5,8 Prozent im Fokus der Bewertung, darüber sollten jedoch Details, die deutlich machen, dass der TV-H Perspektiven bieten kann und will, nicht vergessen werden. Konkret meine ich beispielsweise den Erfolg, dass wir mit dem Land vereinbaren konnten, zwischen den Einkommensrunden über Eingruppierungsfragen zu reden. Das gibt es sonst nirgends im öffentlichen Dienst und bietet uns die Chance, den TV-H im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen weiterzuentwickeln. Das Machbare und das Wünschenswerte fallen in dieser schwierigen Zeit weiter auseinander als in früheren Jahren. Es ist unsere gewerkschaftliche Aufgabe, uns dieser Entwicklung entgegenzustellen. Das haben wir heute hier in Hessen gemacht und das wird auch in Zukunft die Realität bleiben.“ ■



25. März 2026, Wiesbaden

Foto: ddb



27. März 2026, Seeheim-Jugenheim

Foto: Friedhelm Windmüller



27. März 2026, Seeheim-Jugenheim

Foto: Friedhelm Windmüller

Kommunaler Nahverkehr Hessen

Tragfähiger Kompromiss

Nach langen Verhandlungen bis in den Morgen des 17. März 2026 gibt es für die Mitglieder von komba und NahVG im hessischen Nahverkehr eine Einigung. dbb und Kommunaler Arbeitgeberverband (KAV) Hessen verständigten sich auf Verbesserungen im Manteltarifvertrag. In einer schwierigen wirtschaftlichen Lage gibt es einen stabilen Abschluss mit Perspektiven für die nächsten Jahre.

Kompromiss

- Der gekündigte TV-N wird für die nächsten Jahre wieder in Kraft gesetzt und mit ihm auch die Anbindung an die Tarifierhöhungen des TVöD.
- Die Ballungsraumzulage für Fahrpersonal in Höhe von 40 Cent wird auch in Städten mit 70.000 Einwohnern ausgezahlt. Erfasst sind nun Marburg und Gießen.
- Die Zeitzuschläge werden bis 2031 schrittweise verbessert. Berechnungsgrundlage ist ab 2027 mindestens die Erfahrungsstufe 3 und für alle in den Stufen 4 bis 6 die Stufe 4. Ab 2029 berechnen sich die

Zuschläge wie gehabt mindestens auf der Stufe 3, Beschäftigte in der Stufe 4 haben als Basis die Stufe 4, Beschäftigte in den Stufen 5 und 6 haben die Stufe 5. Ab 2031 gilt für die Zuschlagsberechnung die individuelle Stufe, mit der Stufe 3 als untere Grenze. Wer also in Erfahrungsstufe 6 ist, bekommt dann auch seine Zuschläge auf Basis der Endstufe.

Weitere Ergebnisse

- Viele Verbesserungen gibt es im Abschnitt I der Entgeltordnung, hier steigen viele Beispieltätigkeiten im Verwaltungsbereich eine Entgeltgruppe auf.
- Bei Höhergruppierungen gelten in Zukunft auch im TV-N Hessen die Regelungen zur stufengleichen Höhergruppierung, wie im TVöD.
- Das Volumen für leistungsorientierte Bezahlung (LOB) steigt von 1 Prozent der jährlichen Entgelte auf 1,25 Prozent.
- Alle Vorstellungen der Arbeitgeberseite zu Eingriffen in den Krankengeldzuschuss konnte der dbb erfolgreich abwehren.



- Die Arbeitgeberseite bestand auf einer langen Laufzeit der Mantelregelungen bis mindestens Ende 2029.

Bewertung

Die angespannten kommunalen Haushalte und Einsparungen in den ÖPNV-Unternehmen bestimmten diesen Abschluss. Gleichzeitig wirken die letzten Tarifabschlüsse aus dem Jahr 2024 und 2025 nach. Die Arbeitszeit sinkt auf 38 Stunden, die Jahressonderzahlung steigt und die Entgelte erhöhen sich um 2,8 Prozent im Mai 2026. Für Mantelverbesserungen blieb dieses Jahr wenig Luft. ■

Kommunaler Nahverkehr Bayern

Einigung rückt in weite Ferne

In einer weiteren Verhandlungsrunde am 23. März 2026 zum TV-N Bayern hat der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Bayern ein neues Angebot vorgelegt. Dieses besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Alternativen, die jedoch beide nicht ausreichend sind. Die Tarifverhandlungen wurden erneut vertagt.

Zwei Varianten

Die wesentlichen Punkte aus Variante 1:

- Entgelterhöhung zum 1. Januar 2026 um 4,1 Prozent, mindestens jedoch 120 Euro monatlich, ab dem 1. Januar 2027 um weitere 1,9 Prozent
- zum 1. Juli 2027 besteht die Möglichkeit einer beiderseitig freiwilligen Erhöhung der Arbeitszeit auf 42 Wochenstunden
- die Ausbildungsentgelte werden zum 1. Januar 2026 um 75 Euro und um weitere 75 Euro zum 1. Januar 2027 erhöht
- Erweiterung der Nachtarbeitszeit von 21 Uhr bis 6 Uhr

- neue Zulagenbemessung bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit
- die Zeitaufwandszuschläge für Vor- und Abschlusszeiten wird auf 15 Minuten erhöht
- Aufhebung der Stufenhemmung für Beschäftigte der Entgeltgruppen 8 und 9
- Öffnung für betriebliche Regelungen zur Gewährung von Zuschlägen zugunsten der Beschäftigten für Einsätze zu Zeiten, die schwer zu besetzen sind
- die Laufzeit soll am 31. Dezember 2027 enden

Variante 2 ergänzt Variante 1 um folgende Regelungen:

- ab dem 1. Januar 2028 werden die Entgelte um weitere 1,5 Prozent erhöht, gleiches geschieht am 1. Januar 2029 um ebenfalls 1,5 Prozent
- die Arbeitszeit reduziert sich ab dem 1. Juli 2028 auf 38 Wochenstunden und ab dem 1. Juli 2029 auf 37,5 Wochenstunden
- die Auszubildenden bekommen zum 1. Januar 2028 und zum 1. Januar 2029

jeweils weitere 75 Euro Entgeltsteigerung

- es wird eine Verhandlungszusage angeboten, über die Entgelte früher zu verhandeln, sollte die Inflation über 3 Prozent steigen
- Laufzeit bis 31. Dezember 2029

Fehlendes Konzept

Thomas Gelling, Verhandlungsführer des dbb, findet zum aktuellen Verhandlungsstand deutliche Worte: „Ich habe selten solche Tarifverhandlungen erlebt, bei denen die Kolleginnen und Kollegen seit 15 Monaten auf ihr Geld warten, der Arbeitgeber so konfus und konzeptlos agiert und die Situation am Verhandlungstisch so verfahren ist.“ Gelling und die Kommission bewerten die zwei von der Arbeitgeberseite angebotenen Alternativen als nicht annahmefähig. Eine Laufzeit von 48 Monaten ist utopisch, das Volumen insgesamt zu gering und die Kompensation für den ausgebliebenen Abschluss im Jahr 2025 nicht erkennbar.

Die Arbeitgeberseite muss bis zum nächsten Termin am 15. April 2026 nachbessern. ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Ein Euro mehr ab April 2026

Ab April 2026 steigen die Stundenentgelte der Sicherheitskräfte an Flughäfen gemäß neuem Entgelttarifvertrag um einen Euro in allen Entgeltgruppen. Auch die Zulage für die Kolleginnen und Kollegen im PRM-Service (Service für Mobilitätseingeschränkte) wird erhöht

Änderungen ab 1. April 2026

Entgeltgruppe I: 25,00 Euro/Stunde
 Entgeltgruppe II: 24,09 Euro/Stunde
 Entgeltgruppe III: 22,24 Euro/Stunde
 Entgeltgruppe IV: 18,21 Euro/Stunde
 Entgeltgruppe V: 17,38 Euro/Stunde

Für die operativ tätigen betrieblichen Angestellten (wie Einsatzleiter, Schichtleiter, Disponenten mit Monatsvergütungen) erhöhen sich die Monatsentgelte ab dem 1. April 2026 um 4,2 Prozent. Davon ausgenommen sind operativ tätige betriebliche Angestellte mit einer Brutto-Monatsvergütung in Vollzeit ab 5.446,79 Euro (anteilig für Teilzeit). Das entspricht der prozentualen Erhöhung der Entgeltgruppe I.

Die Zulage für Beschäftigte im PRM-Service erhöht sich um 35 Cent auf 1,45 Euro pro Stunde – zusammen mit dem regulären Stundenentgelt der EG IV also auf 19,66 Euro.



Der Entgelttarifvertrag wird ab September 2026 erneut verhandelt. Ende September 2026 sind auch die ersten manteltariflichen Regelungen (zu Betriebszugehörigkeit und Urlaub) kündbar. ■

dataport Einkommensrunde 2026

Einigung in dritter Runde

In der dritten Verhandlungsrunde am 18. März 2026 in Hamburg konnten dbb und Arbeitgebende der dataport einen Abschluss erzielen. In der finalen Abstimmung sprach sich die große Mehrheit der Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern der komba besteht, für die Annahme des letzten Angebots aus.

Details

- Entgelterhöhung
 - 1. März 2026 um 2,8 Prozent, mindestens jedoch 100 Euro
 - 1. Februar 2027 um weitere 2,0 Prozent
 - 1. Dezember 2027 um weitere 1,0 Prozent
- Erhöhung der dataport-Zulage prozentual wie oben und zusätzlich ab 1. Januar 2026 um 40 Euro in der EG 1-13, um 20 Euro in der EG 14-15, ab dem 1. Januar 2027 um weitere 40 Euro in der EG 1-9, um 45 Euro in der EG 10-13 und um 20 Euro in der EG 14-15
- Aufstockung der vermögenswirksamen Leistungen auf 40 Euro (ebenso im Bereich des TV-A)
- Zeitzuschlag in Höhe von 30 Prozent für angeordnete Korridorstunden
- Anhebung der Wechselschichtzulage auf 200 Euro, der Schichtzulage auf 300 Euro (Zulage für den Dienst zu ungünstigen Zeiten im Druckzentrum Lüneburg auf 170 Euro monatlich)
- Abschluss eines gesonderten Tarifvertrags zur freiwilligen befristeten Erhö-

hung der Arbeitszeit auf bis zu 42 Wochenstunden
 - Laufzeit 27 Monate

TV-A

- Entgelterhöhung ab dem 1. März 2026 um einen Festbetrag in Höhe von 60 Euro, weitere 60 Euro ab 1. Februar 2027 und weitere 30 Euro ab 1. Dezember 2027
- Erhöhung der dataport-Zulage ab 1. Januar 2026 um 45 Euro
- Einmalige Überbrückungszahlung für Nachwuchskräfte in Höhe von 120 Euro als Kompensation für die wirtschaftlichen Belastungen durch die geopolitische Lage
- Erhöhung des Zuschusses zum Deutschlandticket ab dem 1. Juli 2026 auf 30 Euro, ebenso für das Semesterticket
- Ein zusätzlicher freier Tag zur Prüfungsvorbereitung auf nun 3 Tage
- Werkstudierende und studentisch Beschäftigte erhalten ab dem 1. Juli 2026 ein Stundenentgelt von 18 Euro

Bewertung

Viele dbb-Forderungen finden sich im Verhandlungsergebnis wieder. Der dbb hat die Arbeitgebenden von der Notwendigkeit einer deutlichen Entgeltsteigerung überzeugen können. Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik und Verhandlungsführer, fasste die Verhandlungssituation zusammen: „Jede Tarifverhandlung endet in einem Kompromiss. Dieser hier ist für uns tragbar und fair für alle Seiten. Die Arbeitgebenden und wir sind an unsere Schmerzgrenze gegangen. Wichtig zu betonen ist zudem das Nachwuchskräftepaket, um neues qualifiziertes Personal zu gewinnen beziehungsweise zu halten.“ ■



12. März 2026, Kiel

Foto: Kerstin Seipt



12. März 2026, Kiel

Foto: Kerstin Seipt

Kommunaler Nahverkehr NRW

Einigung

Die dbb-Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern der NahVG besteht, stimmte am 26. März 2026 für die Annahme des letzten Angebots der Arbeitgebenden des kommunalen Nahverkehrs Nordrhein-Westfalen. Viele dbb-Forderungen wurden aufgegriffen. Das Hauptanliegen, die Entlastung der Beschäftigten, spiegelt sich spürbar wider.

Details der Einigung

- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden zum 1. Juli 2027 und auf 38 Stunden zum 1. Juli 2028

- Erhöhung des Zeitzuschlags für Sonntagsarbeit auf 30 Prozent zum 1. Januar 2027
 - Verlängerung der Ruhezeiten auf 11 Stunden zum 1. September 2026
 - Ein weiterer Freistellungstag für Gewerkschaftsarbeit ab 1. Januar 2027
 - Kurzfristig Beschäftigte werden in den Geltungsbereich des TV-NNW zum 1. September 2026 aufgenommen
- Auf Folgendes haben die Arbeitgebenden bestanden:
- Schaffung eines § 18a TV-N zu alternativen Anreizen, in dem arbeitgebendenfinanzierte Maßnahmen zur Verbesserung zum Beispiel der Gesundheitsförderung geregelt werden können
 - Einführung der Personalstellung in § 4 TV-N NW

- Klarstellung der Eingruppierung der Verkehrsmeister/-innen
- Aussetzung der Übertragungsverpflichtung der Mantelregelungen aus dem TVöD (die Entgeltkopplung bleibt)

Laufzeit: vier Jahre bis 31. Dezember 2029

Bewertung der Kommission

Die Verhandlungspartner sind an die Grenzen des Möglichen gegangen. Die Finanzierungsfrage im Nahverkehr ist real. Genauso real ist aber auch, dass beim Personal auf Verschleiß gefahren wird. Mit der Reduzierung der Wochenarbeitszeit auf 38 Stunden konnte der dbb spürbare Entlastung in den nächsten Jahren erreichen. ■

Luftsicherheitstage

Sicherheit braucht starke Beschäftigte

Die Beschäftigten in der Luftsicherheit an Flughäfen arbeiten zunehmend an der Belastungsgrenze – doch oftmals spielen ihre Arbeitsbedingungen in sicherheitspolitischen Debatten kaum eine Rolle.

Die 15. Luftsicherheitstage des BDLs (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen) und dem Bundespolizeipräsidentium am 18. und 19. März 2026 in Schönefeld bei Berlin haben einmal mehr gezeigt, wie wesentlich ihre Arbeit für das Funktionieren eines reibungslosen Luftverkehrs ist. Trotz dieser offensichtlichen Bedeutung wurden die Beschäftigten selbst jedoch nicht als eigenständiges Thema behandelt. Kernthemen der Veranstaltung waren die zunehmende Bedrohungslage und eine sich wandelnde Sicherheitsarchitektur – geprägt durch hybride Kriegsführung, neue Angriffsszenarien und die wachsende Bedeutung kritischer Infrastrukturen.

Millionen für Technik

Beispielsweise stellte die Geschäftsführung des Köln Bonn Airport umfassende Modernisierungen der Sicherheitskontrollen als Teil des Programms „Next Chapter“ vor. Ziel ist es, Abläufe effizienter zu gestalten

und den Reisekomfort deutlich zu erhöhen. Dabei erfolgt eine vollständige Umrüstung auf moderne CT-Scanner sowie ein neues Layout der Kontrollbereiche bei Kosten in Höhe von rund 25 Millionen Euro.

Beschäftigte? Fehlanzeige - mehr Aufgaben, mehr Belastung

Aus gewerkschaftlicher Sicht des dbb bleibt jedoch festzuhalten, dass der Fokus der Darstellung stark auf Technik, Prozessen und Passagierkomfort lag. Die Rolle der Beschäftigten als tragende Säule der Sicherheit wurde dabei weitgehend ausgeblendet. Die Auswirkungen auf die Beschäftigten – etwa durch veränderte Arbeitsabläufe, erhöhte Belastung während der Umbauphase oder Anforderungen durch neue Technik – wurden nicht thematisiert. Auch die Verantwortung der Arbeitgebenden, die Veränderungen aktiv zu begleiten und sozialverträglich zu gestalten, blieb aus. Gerade bei solchen tiefgreifenden Umstrukturierungen wäre es wichtig, die Perspektive der Beschäftigten einzubeziehen und deren Arbeitsbedingungen frühzeitig mitzudenken.

Technik ersetzt keine Fachkräfte

Die Fachveranstaltung zeigt deutlich, dass technologische Innovationen und strate-

gische Konzepte allein nicht ausreichen. Sicherheit entsteht nicht durch Technik allein – sie wird maßgeblich von Menschen gewährleistet, die diese Systeme bedienen und verantworten. Ohne gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und eine konsequente Einbindung der Beschäftigtenperspektive bleiben viele Ansätze unvollständig. Gerade in Zeiten hybrider Bedrohungen braucht es eine Sicherheitsarchitektur, die nicht nur auf Technik und Organisation setzt, sondern die Beschäftigten, die jeden Tag den Betrieb am Laufen halten, berücksichtigt.

Für den dbb ist daher klar: Wer über das Thema Luftsicherheit spricht, muss auch über Arbeitsbedingungen, Personalbemessung und Einbeziehung der Beschäftigten sprechen. Die Luftsicherheitstage haben wichtige Impulse geliefert – jetzt gilt es, diese auch im Sinne der Beschäftigten konsequent weiterzuentwickeln. ■



Rettungsdienst LOS

Tarifvertrag unterzeichnet

Der neue Tarifvertrag für den Rettungsdienst im Landkreis Oder-Spree (LOS) ist von beiden Seiten unterzeichnet worden. Damit ist das erkämpfte Tarifergebnis verbindlich.

Im Mittelpunkt des Abschlusses steht die spürbare Entlastung der Beschäftigten. So wird die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im aktiven Rettungsdienst schrittweise abgesenkt und erreicht bis 2028 44 Stunden. Gleichzeitig haben dbb und komba durchgesetzt, dass alle geleisteten Arbeitsstunden künftig besser als Vollarbeitszeit bewertet werden, unabhängig vom Anteil der Bereitschaftszeiten. Auch bei der Dienstplanung können

Verbesserungen erzielt werden: Ausgleichszeiträume sind nun klar geregelt, Plus- und Minusstunden werden begrenzt und transparent ausgeglichen. Ab dem 1. Januar 2026 werden zudem die Umkleide-, Übernahme- und Übergabezeiten vollständig als Arbeitszeit anerkannt. Ein weiterer Erfolg ist die Erhöhung der Jahressonderzahlung auf 90 Prozent ab 2025. Ergänzend wurde erreicht, dass bei einem unverschuldeten Ausscheiden aus dem Rettungsdienst die Jahressonderzahlung anteilig ausgezahlt wird. Ab März 2026 treten außerdem weitere finanzielle Verbesserungen in Kraft: Für Dienste außerhalb des Stammwachbe-



Rettungsdienst

reichs wird eine so genannte Wabenzulage gezahlt, und ab dem sechsten Einsatz erhalten Beschäftigte einen Einsatzzuschlag von zwölf Euro je Einsatz. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31. Juli 2027. ■

Flughafen Hahn

Altersteilzeit tarifvertraglich geregelt

Nach intensiven Verhandlungen hat es der dbb zusammen mit der komba gewerkschaft erreicht, einen Tarifvertrag zur Altersteilzeit mit der TRIWO hahn airport GmbH am Flughafen Hahn zu vereinbaren. Damit wird noch ein weiterer zentraler Baustein zur Stärkung der Tarifbindung für die Beschäftigten umgesetzt.

Vereinbarung

- Tarifvertrag statt individueller und einzelvertraglicher Regelungen

- Der Aufstockungsbetrag steigt von 20 auf 30 Prozent – ein spürbarer finanzieller Vorteil.
- Anpassungen bei Voraussetzungen:
 - Die Altersgrenze wird künftig bei 58 Jahren liegen.
 - Die Angebotsquote beträgt künftig 35 Prozent der anspruchsberechtigten Beschäftigten.
- Sonderregelung für 2026: Beschäftigte, die im Jahr 2026 die Voraussetzungen erfüllen, aber die Mindestlaufzeit von zwei Jahren nicht mehr



Flughäfen

erreichen können, erhalten die Möglichkeit, auch kürzere Altersteilzeitmodelle zu vereinbaren. ■

Arbeiten am Oster- oder Pfingstsonntag

Welcher Zeitzuschlag steht mir zu?

Oster- und Pfingstsonntag fallen – wie der Name schon sagt – immer auf einen Sonntag. Naheliegender Gedanke, dass es sich wie auch bei Ostermontag und Pfingstmontag um einen gesetzlichen Feiertag handelt. Daraus würde folgen, dass § 8 TVöD / TV-L / TV-H (und weitere Tarifverträge) Anwendung findet und Beschäftigte neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge erhalten. Für



Feiertagsarbeit beträgt der Zuschlag ohne Freizeitausgleich 135 Prozent, mit Freizeitausgleich 35 Prozent, für Sonntagsarbeit 25 Prozent. Anders als häufig angenommen, sind jedoch weder der Oster- noch der Pfingstsonntag bundeseinheitliche gesetzliche Feiertage. Es handelt sich rechtlich um „normale“ Sonntage. Der einzige bundesgesetzlich festgelegte Feiertag ist der Tag der Deutschen Einheit am 3. Oktober. Alle übrigen Feiertage sind in den Sonn- und Feiertagsgesetz-

zen der Länder geregelt. Bundeseinheitlich über Landesgesetze geschützt sind Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, der 1. Mai, der Tag der Deutschen Einheit sowie der erste und zweite Weihnachtstag. Eine Ausnahme bildet jedoch das Land Brandenburg: Dort sind sowohl der Oster- als auch der Pfingstsonntag gesetzliche Feiertage. Arbeit an diesen Tagen wird damit (nur) dort als Feiertagsarbeit mit den entsprechend höheren Zeitzuschlägen vergütet. In allen anderen Bundesländern gilt Arbeit an Oster- und Pfingstsonntag folglich tarifrechtlich als reguläre Sonntagsarbeit und wird mit dem Zeitzuschlag von 25 Prozent vergütet. ■

Du hast eine schöne Stimme. Geh wählen!

Betriebsratswahlen 2026

dbb beamtenbund und tarifunion

Zuverlässig! Kompetent! Für Dich da!

www.dbb.de/betriebsratswahlen

www.dbb.de

Betriebsratswahlen 2026

Jede Stimme zählt!

Aktuell läuft in vielen Betrieben die letzte Wahlkampfphase der Betriebsratswahlen 2026. In einigen Betrieben wurde bereits gewählt und die neuen Betriebsräte finden zu ersten Sitzungen zusammen. Jede Stimme zählt! Die dbb-Fachgewerkschaften brauchen Eure Stimme und Unterstützung, um ihre gute Betriebsratsarbeit vor Ort fortsetzen zu können!

Warum es wichtig ist, dass Du wählst

Wenn Du nicht wählst, überlässt Du anderen die Entscheidung. Wenn nur wenige Beschäftigte wählen gehen, kann die Arbeitgebendenseite dem Betriebsrat vorwerfen, dass die Beschäftigten überhaupt nicht hinter seinen Forderungen stehen. Wer in seinem Betrieb etwas verändern will, braucht einen starken Betriebsrat. Gäbe es keinen oder nur einen schwachen Betriebsrat, gäbe es stattdessen das Recht des Stärkeren. Wer einfach nur fleißig seine Arbeit macht, würde schnell übersehen. Das verhindert nur ein Betriebsrat, der die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen hat. Der Betriebsrat ist der Anwalt der Beschäftigten im Betrieb!

Warum Du einen starken Betriebsrat brauchst

Alle Beschäftigten brauchen einen starken Betriebsrat als Gegenpol zur Seite der Arbeitgebenden. Der Betriebsrat sorgt dafür, dass tarifliche Regelungen auch tatsächlich vor Ort gelebt und umgesetzt werden. Er stellt sicher, dass die Arbeitgebenden nicht auf die Idee kommen,

Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Dabei setzen die dbb-Mitgliedsgewerkschaften auf Kommunikation und Konsens. Wenn das nicht funktioniert, wissen sie aber auch wie Konflikt geht!

Worum es jetzt in Deinem Betrieb geht

Das Schwergewicht der Betriebsratsarbeit liegt in jeder einzelnen Dienststelle und jedem einzelnen Betrieb oder Betriebsenteil. Bei Personalangelegenheiten, bei der Gestaltung des Schicht- und des Urlaubsplans, bei sozialen Problemen vor Ort, bei Digitalisierungsvorhaben und bei vielen weiteren Themen vertritt Dich der Betriebsrat. Deshalb gilt: Die Arbeit des Betriebsrats ist immer konkret und sie hat immer mit Deinen konkreten Arbeitsbedingungen zu tun.

Wo Du Dich informieren kannst

Betriebsratsarbeit ist vielfältig. In den verschiedenen Regionen und Betrieben gibt es ganz unterschiedliche Herausforderungen. Die dbb-Fachgewerkschaften und der dbb helfen Dir bei Deinen Problemen. Individuell! Ohne Ideologie! Kompetent! Und weil die Probleme so vielfältig sind, sind es unsere Problemlösungen auch. Welche Kollegin oder welcher Kollege bei Dir kandidiert, um Deine Interessen zu wahren, erfährst du durch deine dbb-Fachgewerkschaft vor Ort. Allgemeine Informationen zur Betriebsratsarbeit und zu Betriebsratswahlen findest du unter www.dbb.de/betriebsratswahlen. Schulungen für Wahlvorstände und für die neu gewählten Gremien bieten die dbb-Fachgewerkschaften zusammen mit der dbb akademie an (www.dbbakademie.de). Selbstverständlich helfen Dir auch unsere Fachgewerkschaften weiter. ■

Betriebsratswahlen

Alle vier Jahre ...

Alle vier Jahre werden Betriebsräte in den Betrieben gewählt, immer zwischen dem 1. März und 31. Mai. 2026 ist es wieder so weit, in vielen Betrieben stehen die Wahlurnen. Die Wahl des Betriebsrats ist ein wichtiger Moment, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und sicherzustellen, dass Arbeitsbedingungen fair und im Einklang mit Tarif-

verträgen gestaltet werden. Betriebsräte haben eine starke Verantwortung, wenn es darum geht, die Rechte der Arbeitnehmenden zu schützen, sei es durch die Förderung von Gesundheitsschutz, die Bekämpfung von Mobbing oder die Sicherstellung, dass Entlassungen gerecht und nicht willkürlich erfolgen. Bei den Betriebsratswahlen kandidieren auf Listen vom dbb die Menschen, die sich für die Beschäftigten im Betrieb stark machen, die dafür sorgen, dass sie gehört werden. Darum: Geh wählen! ■



Gefährdungsbeurteilung

**Gesetzliche Regelungen –
Vorbereitung, Durchführung, Evaluation, Mitbestimmungsrechte**

Von *Svenja Budde, Stefani Mehring*, Softcover, 1. Auflage, 2025, 150 Seiten, Bund-Verlag, 24 Euro, ISBN 978 3 7663 7525 4

Gefährdungen erkennen, einschätzen und gegensteuern.

Vorteile auf einen Blick:

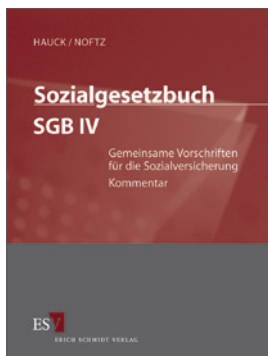
- 100 praxisnahe Fragen und Antworten zur Gefährdungsbeurteilung
- Beispiele und Checklisten zur Unterstützung im Arbeitsalltag

Im Fokus: Wie werden Gefährdungen richtig erfasst und wie lassen sich daraus Maßnahmen ableiten?

Ein Muss für alle Betriebs- und Personalräte, die beim Thema Arbeitsschutz nicht nur mitreden, sondern aktiv mitgestalten wollen. Der Titel liefert eine klare und praxisnahe Einführung in die Welt der Gefährdungsbeurteilung.

- Welche Gefährdungen gibt es in Betrieben und wie können sie erfasst werden?
- Wie wird eine Gefährdungsbeurteilung professionell durchgeführt?

Und vor allem: Wie können Betriebs- und Personalräte ihre Mitbestimmungsrechte effektiv nutzen, um den Arbeitsalltag für alle sicherer zu machen? ■



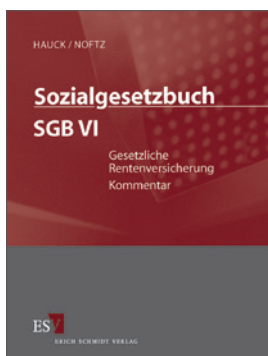
Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

**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 / 25 (Dezember 2025), 3.119 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 249 Euro (Abonnement), ISBN 978 3 503 01527 6

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das garantieren die praxisorientierten Erörterungen der exzellenten Autorinnen und Autoren aus Judikative, Exekutive und den Sozialversicherungen. 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 der Lieferung werden die Kommentierungen der Vorschriften zum Arbeitsentgelt, zur Rechtsstellung der Sozialversicherungsträger, zu den Sozialversicherungswahlen, zur Aufsicht und den Versicherungsämtern, zur Aufbewahrung von Unterlagen und zu den Bußgeldvorschriften auf den aktuellen Stand gebracht. ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

**Gesetzliche Rentenversicherung
Kommentar**

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz, herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Dr. Andreas Jüttner, Richter am Sozialgericht (stVDir) Nordhausen, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 26 (Februar 2026), 8.368 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 Neukomentierungen zu §§ 176b, 176c, 192b, 192c, 272a, 286h und 319d sowie Überarbeitungen zu §§ 54, 108, 157, 159, 160, 167, 168, 176c, 192a, 197, 210, 214a, 215, 241, 251, 272, 287g, 302a, 302b, 314 und 314a, die insbesondere aufgrund von Gesetzesänderungen und ergangenen Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■

DB-Konzern

Handhabung des Tarifeinheitsgesetzes

Von Thomas Gelling, stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission und Leiter der GDL-Tarifabteilung

Das Tarifeinheitsgesetz, besser gesagt der § 4a des Tarifvertragsgesetzes, wurde durch die schwarz-rote Bundesregierung im Jahr 2015 in Kraft gesetzt. Es regelt kurz und knapp, dass in einem Betrieb nur die Tarifverträge der Gewerkschaft anwendbar sind, die am Tag des Tarifabschlusses die meisten Mitglieder hat. Wohlgermerkt, auf Ebene der Betriebe. Es bestehen unterschiedliche Mehrheiten in den Betrieben eines Unternehmens und damit kommt es zu unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zwischen den Betrieben des gleichen Unternehmens.

The winner takes it all

Eine Mehrheit zu bilden und sich an dieser zu orientieren ist ein Grundpfeiler demokratischer Entscheidungsprozesse, wie sie bei Wahlen oder bei parlamentarischen Entscheidungen die tägliche Grundlage des Regierungshandelns sind. Aber ganz anders als bei Wahlen, in denen eine Partei zwar die Mehrheit erringt, die Parteien der Minderheit aber nicht sämtlicher Möglichkeiten der politischen Gestaltung beraubt werden, folgt das Tarifeinheitsgesetz den Grundsatz „The winner takes it all“. Die Tarifverträge der Minderheitsgewerkschaft werden vollständig und restlos verdrängt. Das ist schon dann der Fall, wenn eine Gewerkschaft auch nur ein Mitglied mehr hat als die andere. Es unterbindet damit Pluralität und führt zu einer zwangsweisen Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen. Es neutralisiert die autonome Entscheidung der Menschen, der einen oder der anderen Gewerkschaft beizutreten oder den Gewerkschaften gänzlich fernzubleiben.

Problematische Anwendung

Die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes ist in der betrieblichen Umsetzung sehr problematisch. Allein schon die Frage, wie diese Mehrheiten überhaupt festgestellt werden, ist seit vielen Jahren Gegenstand von arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen der GDL und der

Deutschen Bahn. Die Deutsche Bahn nämlich macht als einziges Unternehmen im Bereich der Eisenbahnen in Deutschland von diesem Gesetz Gebrauch.

Arbeitskämpfe nahmen zu

Bis Ende des Jahres 2020 galten bei der Deutschen Bahn tarifvertragliche Regelungen, die die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes ausgeschlossen haben. Mit der Beendigung dieser Bestimmungen begann die Deutsche Bahn ab dem Jahr 2021, das Gesetz schrittweise anzuwenden. Allerdings fand die gesetzlich vorgeschriebene Mehrheitsfeststellung nie statt, sondern wurde durch eine DB-eigene Mehrheitsschätzung ersetzt. Diese Schätzung wandte sich natürlich gegen die GDL und ihre Mitglieder, sodass in vielen Betrieben die GDL-Tarifverträge nicht mehr angewendet worden sind. Das bewirkte nicht nur eine ganz erhebliche Frustration unter den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, sondern führte auch zu einer ganz erheblichen Intensivierung der Arbeitskämpfe in den vergangenen Jahren. Während der Jahre der Verdrängung der GDL-Tarifverträge in vielen Betrieben war die Häufigkeit und Intensität von Arbeitskämpfen ausgeprägter als



jemals zuvor. Anders aber als vom Gesetzgeber und der Deutschen Bahn erhofft, nahmen die GDL-Mitglieder in den Betrieben, in denen ihre Tarifverträge verdrängt worden sind, an den Streiks teil.

BVerfG: Streikrecht muss unangetastet bleiben

Entgegen dem Willen des Gesetzgebers, der in seiner Gesetzesbegründung ausdrücklich vermerkt hatte, dass die Verhältnismäßigkeit von Streiks künftig auch unter Betrachtung der betrieblichen Mehrheitsverhältnisse bewertet werden soll, stellte das Bundesverfassungsgericht im Jahr 2017 klar, dass das Streikrecht, völlig unabhängig von betrieblichen Mehrheitsverhältnissen, unangetastet bleibt. Damit hat das Bundesverfassungsgericht einer vom Gesetzgeber zumindest indirekt verfolgten Einschränkung des Streikrechts einen Riegel vorgeschoben.

Intensive Diskussionen der Beschäftigten

Die Auseinandersetzung um die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes fand aber nicht nur vor den Gerichten und durch Streiks statt. Sie fand und findet vielmehr und viel intensiver in der täglichen Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben statt. Immer wieder





Thomas Gelling, stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission und Leiter der GDL-Tarifabteilung

GDL und der Arbeitgeber haben zum einen ein Verfahren vereinbart, mit dem festgestellt werden soll, welche Gewerkschaft in einem Betrieb die Mehrheit hat. Dieses Verfahren wird aber nur wirksam, wenn auch die andere Gewerkschaft zustimmt. Tritt diese nicht bei oder schließt sie nicht einen eigenen, aber kongruenten Tarifvertrag ab, läuft dieser Tarifvertrag ins Leere. Vollkommen unabhängig davon wurde im neuen „Tarifvertrag Grundsatzfragen 2026“ geregelt, dass GDL-Mitglieder (und nur diese) in den Betrieben, in denen die GDL-Tarifverträge bisher vollständig verdrängt worden sind, das Tarifeinheitsgesetz teilweise für sich persönlich abbedingen können. Der Tarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2030.

Abbedingung in zwei Stufen

Die Teil-Abbedingung erfolgt in zwei Stufen. Ein GDL-Mitglied kann zum 1. Januar 2027 entscheiden, dass die GDL-Entgeltregelungen gelten sollen. Damit besteht die Möglichkeit, ein einheitliches Lohngefüge, zumindest für die GDL-Mitglieder, in allen Betrieben wiederherzustellen. Ob alle GDL-Mitglieder davon Gebrauch machen, oder es – zunächst noch – unterlassen, ist die autonome Entscheidung der Menschen. Außerdem gelten dann die tarifvertraglichen Schutzregelungen bei dauerhaftem gesundheitsbedingtem Verlust der Eignung für die bisherige Tätigkeit.

Ab dem 1. Januar 2028 werden weitere Bereiche aus der Wirkung des Tarifeinheitsgesetzes herausgenommen. Dann gelten umfassend die GDL-Regelungen, unter anderem für die Zulagen und die Urlaubsregelungen. Vor allem aber können dann GDL-Mitglieder auch an der in der Tarifrunde 2023 / 2024 durchgesetzten Absenkung der Arbeitszeit teilhaben.

Pluralität wiederhergestellt

Damit ist, zumindest in wichtigen Teilen, die Pluralität im DB-Konzern wiederhergestellt. Die persönliche Entscheidung von Menschen hat wieder Bedeutung. Das, so sind es Erwartung und Hoffnung der GDL, wird zu einer Befriedung in den Betrieben führen. Eine Befriedung übrigens, die durch das Tarifeinheitsgesetz erreicht werden sollte, aber nur ohne das Gesetz tatsächlich erreicht werden kann. Der Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften wird sicher an Ausprägung gewinnen. Aber auch das ist wünschenswert, denn fairer Wettbewerb ist ebenfalls ein demokratischer Grundpfeiler. ■

kommt es zu intensiven Diskussionen der Beschäftigten mit den betrieblichen Führungskräften und im Kollegenkreis untereinander. Die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes bewirkte nämlich nicht nur die betriebseinheitliche Anwendung von eher weniger wesentlichen tarifvertraglichen Regelungen, sondern ging bis hinein in die Kernregelungen von Tarifverträgen, dem Verhältnis von Arbeitszeit zur Vergütung. In den unterschiedlichen Tarifverträgen weichen sie bei fast allen Berufen voneinander ab. Die Folge ist, dass ein Arbeitnehmer im Betrieb A für die gleiche Arbeit – je nachdem – eine geringere oder eine höhere Vergütung als sein Kollege im Betrieb B erhält. Abweichungen bestehen auch beim Anspruch auf Urlaub und Zusatzurlaub, beim Anspruch auf Zulagen oder auf soziale Schutzbestimmungen. Dies führt zu einer völlig verständlichen Diskussion über die Wertigkeit der Arbeit in den einzelnen Betrieben der DB-Unternehmen, die dem Frieden alles andere als förderlich gewesen ist.

DB hielt an Anwendung fest

Dies alles sehend hat die DB dennoch an der Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes festgehalten. Der Autor vorliegenden Artikels ist daher der Meinung, dass die Deutsche Bahn weniger von der rechtsstaatlich gebotenen Durchführung von Gesetzen motiviert war, als vielmehr das Ziel verfolgte, die ungeliebte, weil schlagkräftige GDL zu marginalisieren. Als Indiz dafür ist auch anzuführen, dass die Unternehmen, die mit der Deutschen Bahn im Wettbewerb stehen und bei denen ebenfalls unterschiedliche Tarifverträge beider

Gewerkschaften angewendet werden, die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes nicht nur stillschweigend unterlassen, sondern sich aktiv weigern, dieses Gesetz anzuwenden. Dabei verstoßen Sie nicht etwa gegen das Tarifeinheitsgesetz, sondern nutzen ihren Gestaltungsspielraum, den das Bundesverfassungsgericht festgelegt hat, aus. Die Deutsche Bahn muss das Gesetz also nicht zwingend anwenden, sondern wollte und will es anwenden.

Lobbyarbeit von dbb und GDL

Zu einem Sinneswandel kam es auf Seiten der DB in der vergangenen Tarifrunde mit dem Tarifabschluss vom 27. Februar 2026. Über die Gründe der DB dafür sei hier nicht spekuliert. Auf der Hand liegt aber, dass die nicht mehr schön zu redende wirtschaftliche Situation des Konzerns es zwingend erforderlich machte, die Tarifrunde mit der GDL ohne Arbeitskämpfe abzuschließen. Unbestreitbar dürfte auch auf der Hand liegen, dass die seit Jahren andauernde Lobbyarbeit der GDL und des dbb beamtenbund und tarifunion gegen die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes und gegen das Gesetz selbst, ihre Früchte trug.

Neue Regelungen bei der DB

Zwar ist die Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes im DB Konzern auch mit den neu gefundenen Regelungen noch immer nicht auf dem Abstellgleis der Tarifgeschichte des Konzerns gelandet, aber sie ist in erheblichem Maße entschärft worden. Die vereinbarten Regelungen bestehen aus zwei Teilen, die voneinander völlig unabhängig Anwendung finden. Die

Versicherungszahlungen bei chronischem Fatigue-Syndrom

Ein chronisches Fatigue-Syndrom (CFS) infolge einer anerkannten Berufskrankheit kann von der gesetzlichen Unfallversicherung zu entschädigen sein. Zugleich konkretisierte das Gericht die Maßstäbe für die Bemessung der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) bei CFS (Landesozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg, Urteil vom 27. November 2025, Aktenzeichen L 3 U 206/19).

Der Fall

Die 1969 geborene Klägerin war als Erzieherin an einer Grundschule im Berliner Umland tätig. Anfang 2012 traten dort mehrere Fälle von Ringelröteln auf. In zeitlichem Zusammenhang erkrankte auch die Klägerin und musste aufgrund ausgeprägter Gelenksbeschwerden stationär behandelt werden. Die Laborergebnisse bestätigten eine Infektion mit dem Parvovirus B19, auf den die Ringelröteln zurückgehen. Die zuständige Berufsgenossenschaft erkannte diese Infektion als Berufskrankheit nach Nr. 3101 an, lehnte jedoch die Anerkennung der in der Folge bestehenden anhaltenden Erschöpfungssymptomatik als weitere Krankheitsfolge ab. Das Sozialgericht Frankfurt (Oder) stellte das CFS als Folge der Berufskrankheit fest und sprach der Klägerin eine Rente auf der Grundlage einer zeitlich gestaffelten Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) von 60 beziehungsweise 80 Prozent zu. Gegen diese Entscheidung legte die Berufsgenossenschaft Berufung ein.

Die Entscheidung

Das LSG bestätigte, dass das CFS kausal auf die anerkannte Parvovirus-Infektion zurückzuführen sei. Die im Berufungsverfahren eingeholten Sachverständigengutachten hätten nachvollziehbar dargelegt, dass über eine bloße zeitliche Abfolge hinaus ein medizinisch tragfähiger Ursachenzusammenhang bestehe. Damit liege eine entschädigungspflichtige Berufskrankheit vor.

In Bezug auf die Rentenhöhe änderte das Gericht jedoch die erstinstanzliche Entscheidung ab. Für die Bewertung der MdE bei CFS existierten keine etablierten unfallmedizinischen Erfahrungswerte. Zur Orientierung könne jedoch auf die Begutachtungsempfehlungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu Post-COVID-Syndromen zurückgegriffen wer-



den. Danach sei eine ausgeprägte Fatigue regelmäßig mit einer MdE von etwa 30 Prozent zu bewerten; bei zusätzlichen Beeinträchtigungen komme eine Erhöhung in Betracht. Unter Berücksichtigung der bei der Klägerin fortbestehenden chronischen Muskel- und Gelenkschmerzen hielt das Gericht eine Gesamt-MdE von 40 Prozent für sachgerecht.

Das Fazit

Die Entscheidung verdeutlicht, dass auch postinfektiöse Erschöpfungssyndrome als Folgen einer anerkannten Berufskrankheit entschädigungsfähig sein können, sofern der Kausalzusammenhang medizinisch belegt ist. Zugleich konkretisiert das Urteil die Maßstäbe für die MdE-Bewertung bei CFS und betont die Möglichkeit, mangels spezifischer Erfahrungswerte auf vergleichbare Leitlinien zurückzugreifen. Die Entscheidung besitzt darüber hinaus Bedeutung für andere beruflich erworbene Infektionskrankheiten und kann künftig auch bei der Anerkennung einer COVID-19-Erkrankung als Berufskrankheit interessant werden. ■

Entgeltfortzahlung trotz passgenauer AU nach Kündigung

Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU), die genau bis zum Beginn des Resturlaubs läuft, kann zwar zunächst erschüttert sein. Eine überzeugende Erläuterung der ausstellenden Ärztin kann diese Zweifel aber ausräumen (Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf, Urteil vom 18. November 2025, Aktenzeichen 3 SLa 138/25).

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten als Elektriker tätig. Als er eine Kündigung zum 30. April 2024 einreichte, teilte ihm die Personalabteilung mit, dass die Kündigungsfrist länger sei als gedacht und er deswegen bis zum 31. Mai 2024 arbeiten müsse. Der Kläger beschwerte sich darüber und äußerte, dass er trotzdem nur bis zum 30. April kommen werde. Daraufhin arbeitete der Kläger noch einige Tage und reichte dann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) ein, die bis an den ersten Tag seines Resturlaubs heranreichte. Im Anschluss an den Resturlaub musste er nur noch einen Tag zur Arbeit kommen, um seine Arbeitsmittel abzugeben. Die Arbeitgeberin hielt daher den Beweiswert der AU für erschüttert und verweigerte die Entgeltfortzahlung. Der Kläger wandte sich dagegen und verlor in der ersten Instanz. Das LAG als zweite Instanz vernahm erstmals die behandelnde Ärztin als Zeugin und gab dem Kläger Recht.

Die Entscheidung

Das Gericht fand letztendlich nicht genügend Indizien, um den Beweiswert der AU als erschüttert anzusehen. Maßgeblich dafür war die Aussage der Ärztin des Klägers, die dieser von der Schweigepflicht entbunden hatte. Sie konnte die Umstände der AU nachvollziehbar erklären. So sei die Dauer der Krankschreibung auf ihren Vorschlag zurückzuführen und nicht vom Kläger angeregt worden. Sie habe dabei von der Kündigung des Klägers, nicht aber vom Beginn des Resturlaubs gewusst. Zudem sei der Kläger bereits zuvor in der Praxis wegen der gleichen Beschwer-

den (Spannungskopfschmerz) vorstellig geworden. Gerade bei dieser Erkrankung sei es typisch, dass sie bei Stress, etwa aufgrund einer Kündigung, auftrete. Dann sei auch eine Krankschreibung längerer Dauer, etwa der vorliegenden zwei Wochen, nötig.

Das Fazit

Angesichts der Umstände, insbesondere der Vorankündigung des Klägers, er werde nicht bis zum tatsächlichen Ende der Kündigungsfrist arbeiten, ist nachvollziehbar, dass die Beklagte den Beweiswert der AU in Zweifel zog. Das Urteil macht aber nochmals deutlich: Auch wenn formal Indizien vorliegen, die nach der Rechtsprechung geeignet sind, den Beweiswert der AU in Zweifel zu ziehen, müssen sich Beschäftigte mit der Vorenthaltung der Entgeltfortzahlung nicht abfinden. Sie können weiter darlegen und beweisen, warum die Arbeitsunfähigkeit vorlag – etwa durch die Vernehmung der ausstellenden Ärztin als Zeugin. ■

Arbeitszeiterfassung und Mitbestimmung an Schulen

Mit Beschluss zur Einführung der Arbeitszeiterfassung an öffentlichen Schulen hat das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen entschieden, dass der Zeitpunkt der Einführung nicht der Mitbestimmung unterliegt, wohl aber bestimmte Fragen der konkreten Ausgestaltung (Oberverwaltungsgericht (OVG) der Freien Hansestadt Bremen, Beschluss vom 7. Januar 2026, Aktenzeichen 6 LP 165/25)

Der Fall

Der Personalrat Schulen stellte im Juli 2024 bei der Senatorin für Kinder und Bildung einen Initiativantrag zur Einführung einer systematischen Arbeitszeiterfassung für alle Beschäftigten an Bremer Schulen. Vorgesehen war eine Pilotphase ab dem 1. Februar 2025 sowie die flächendeckende Einführung ab dem Schuljahr 2025 / 2026. Der Antrag enthielt darüber hinaus Regelungen zur Art der zu erfassenden Daten, zur technischen Umsetzung – etwa durch digitale Anwendungen oder andere Erfassungssysteme – sowie zur verpflichtenden Auswertung. Nach Ablehnung des Antrags durch die Senatorin und einem erfolglosen Schlich-

tungsverfahren entschied die Einigungsstelle im Februar 2025 zugunsten des Personalrats. Der Senat der Freien Hansestadt Bremen fasste jedoch im April 2025 den Entschluss, dem Spruch der Einigungsstelle nicht zu folgen. Der Initiativantrag des Personalrats wurde abgelehnt. Daraufhin wandte sich der Personalrat an das Verwaltungsgericht Bremen. Dieses wies den Antrag auf Feststellung der Verbindlichkeit des Beschlusses der Einigungsstelle zurück. Hiergegen legte der Personalrat Beschwerde ein.

Die Entscheidung

Das OVG änderte die erstinstanzliche Entscheidung teilweise ab. Nach seiner Auffassung unterliegt die Entscheidung über den Zeitpunkt der Einführung der Arbeitszeiterfassung nicht der Mitbestimmung. Die Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeit ergebe sich bereits aus dem Gesetz. Insoweit bestehe kein Gestaltungsspielraum, der eine Mitbestimmung eröffnen könnte. Auch die Entscheidung darüber, mit welchen konkreten techni-

schen Mitteln die Arbeitszeit erfasst wird, wurde vom Senat beschlossen. Demgegenüber sei der Spruch der Einigungsstelle verbindlich, soweit er die schrittweise Einführung, die konkret zu erhebenden Daten sowie eine Evaluierungspflicht bestimmt. Diese Aspekte betreffen die nähere Ausgestaltung der Maßnahme und unterliegen der Mitbestimmung.

Das Fazit

Die Entscheidung differenziert klar zwischen der grundsätzlichen Verpflichtung zur Einführung einer Arbeitszeiterfassung und deren konkreter Ausgestaltung. Während der Zeitpunkt der Einführung sowie die Wahl des technischen Systems nicht der Mitbestimmung unterliegen, sind Regelungen zur Datenerhebung, zur schrittweisen Umsetzung und zur Evaluation mitbestimmungspflichtig. Das Urteil stärkt damit die Beteiligungsrechte der Personalvertretung, ohne die Organisationshoheit des Senats in Grundsatzfragen einzuschränken. ■

dbb akademie

Seminar für Betriebsratsvorsitzende

Die dbb akademie bietet vom 6. bis 8. Oktober 2026 in Berlin ein Präsenz-Seminar für neu gewählte Betriebsratsvorsitzende an. Die Fortbildung wird auf Anfrage auch als Inhouse-Schulung angeboten.

Als Vorsitzende/-r des Betriebsrats übernehmen Sie nicht nur Verantwortung – Sie sind auch gesetzlich in einer besonderen Rolle. Dieses Seminar macht Sie fit für eine souveräne Amtsführung: Von rechtlichen Grundlagen über organisatorische Herausforderungen bis zum professionellen Umgang mit Sitzungen, Protokollen und Konflikten im Gremium. Lernen Sie, was rechtlich zählt, wie Sie Fehler vermeiden und Ihre Arbeit sicher und effektiv gestalten.

Folgende Themen werden behandelt:

- Gesetzliche Stellung und Aufgaben des BR-Vorsitzes
- Rechte, Pflichten und Handlungsspielräume
- Vertretung und Zusammenarbeit im Vorsitz-Team

- Sitzungen vorbereiten und leiten
- Beschlussfassungen rechtssicher gestalten
- Protokollführung, Geschäftsordnung, Organisation
- Führung im Gremium und Umgang mit Konflikten
- Rechtliche Möglichkeiten bei internen Auseinandersetzungen
- Weiterentwicklung und Strategie im Betriebsrat

Weitere Informationen und die Anmeldemöglichkeit finden Sie hier:

www.dbbakademie.de/seminare/seminar/seminar-fuer-betriebsratsvorsitzende-66299/ ■



dbb
akademie



Ich erlebe in meiner täglichen Arbeit, wie stark die tatsächlichen Arbeitsbedingungen darüber entscheiden, wie viel Menschen leisten können und wollen. [...] Das fängt bei den Anreizen an, die bei uns im System falsch gesetzt sind. Viele arbeiten weniger Stunden, da sich zusätzliche Arbeit durch Steuern, Abgaben und Bürokratie kaum lohnt – wer mehr Leistung will, muss Mehrarbeit attraktiver machen. Zudem lässt sich Leistungsfähigkeit nicht losgelöst von den Rahmenbedingungen betrachten. So braucht es etwa eine verlässliche Kinderbetreuung oder flexible Arbeitszeitmodelle.



Philipp Riedel, CEO des Personaldienstleisters YER gegenüber der Frankfurter Rundschau am 12. März 2026

dingungen – sonst riskieren wir, genau die Leistungsträger zu verlieren, auf die unsere Wirtschaft angewiesen ist.“

Damit trifft der Personalexperte den Nagel auf den Kopf: Viele Beschäftigte würden gerne Vollzeit arbeiten. Dafür müssen aber die Rahmenbedingungen stimmen. Das bedeutet: Zum einen muss sich Mehrarbeit lohnen. Zum anderen muss die Vereinbarkeit mit Care-Arbeit, egal ob für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige, gewährleistet sein. Die Verantwortung für diese Rahmenbedingungen liegt aber nicht bei den Beschäftigten – sondern bei der Politik. ■

Weiter sagt er: „Die aktuelle politische Leistungsdebatte geht an der Realität vieler Unternehmen und Beschäftigten vorbei.“ Man müsse statt moralischen Druck

auszuüben, lieber an der Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen arbeiten. „Leistung entsteht nicht durch Appelle, sondern durch verlässliche Rahmenbe-

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!

