



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmende

6

Juni 2026
28. Jahrgang



Symposium des dbb

**Hemsing will neues Miteinander
für starke Kommunen**

Seite 6

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Meinung</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Gespräch mit KAV Sachsen 24-Stunden-Dienste im Rettungsdienst	
<u>Kommissionen</u>	<u>5</u>
Fachkommission Verkehr Grundsatzkommission Mitbestimmung	
<u>Symposium</u>	<u>6</u>
<u>Interview</u>	<u>8</u>
Dennis Radtke, CDA	
<u>Ratgeber</u>	<u>10</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
10. Juni 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: Roberto Pfeil, S.2: Andreas Pein, S.3: milcamu (Pixabay), S.4: dbb, S.5: dbb, S.6-7: Roberto Pfeil, S. 8: Dennis Radtke, S.10-11: Markus Mainka (Fotolia), destatis, S.12: Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), Colourespic (Fotolia), S.14-15: Tom Bayer (Fotolia), katermikesch (Pixabay)
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacyber@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23 - 715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23 - 714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Der 1.000-Euro-Krisenbonus der Bundesregierung hat vieles geschafft: Zuerst hat er Hoffnung bei den Bürgerinnen und Bürgern erzeugt, die sehr unter der kriegsbedingten Teuerung vieler Alltagsprodukte leiden. Dann hat er Verwirrung gestiftet, da schnell klar wurde, dass die Bundesregierung hier das Geld anderer Leute verschenkt. Folgerichtig hat der Bonus bei den Bürgerinnen und Bürgern Ärger und Wut erzeugt, weil die Bundesregierung mit ihrem unüberlegten Vorschlag gezeigt hat, dass sie nicht auf der Höhe der Sorgen der Wählerinnen und

Wähler ist. Schließlich hat es der Krisenbonus, den eine Koalition aus Christ- und Sozialdemokraten erdacht hat, geschafft, im Bundesrat von Vertreterinnen und Vertretern eben dieser Parteien wieder einkassiert zu werden. Was der Vorschlag dagegen nicht geschafft hat: Den Bürgerinnen und Bürgern schnell zu helfen und damit Vertrauen in die Handlungsfähigkeit der Koalition zu erzeugen. Wer mit den Erwartungen und Ängsten der Menschen spielt, schafft enorme Vertrauensverluste – in die handelnden Parteien und in den demokratischen Rechts- und Sozialstaat.

Dieser demokratische Rechts- und Sozialstaat ist für die Bürgerinnen und Bürger zumeist in für sie wichtigen Lebenslagen auf der Ebene der Kommunen erfahrbar. Natürlich prägen eine funktionierende Gewaltenteilung, der Föderalismus oder die Rolle der Parteien in unserem politischen System die Bundesrepublik. Das alles schätzt die Mehrheit der Bundesbürger/-innen auch heute noch. Der Zweck der politischen Institutionen sollte jedoch vorrangig sein, den Alltag der Menschen bestmöglich zu gestalten. Daran messen sie den Erfolg der Politik. Und sie sind dabei keine Träumer, die unrealistische Erwartungen haben.

Diese Erwartungen spürt man im kommunalen Bereich sehr konkret. Gibt es in ausreichender Zahl Kita-Plätze, funktioniert der Nahverkehr verlässlich und bekomme ich meinen Reisepass zügig oder mit mehrmonatiger Wartezeit? Diese und viele weitere Fragen, so banal sie erscheinen, müssen im Alltag zufriedenstellend beantwortet werden. Ohne klare Antworten bei diesen Themen ist es müßig, über Brandmauern zu reden. Mit unserem Kölner Symposium vom 21. Mai 2026 haben wir uns genau dieser Fragestellung – gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Wissenschaft, der Wirtschaft und der kommunalen Arbeitgeber – gewidmet. Wir brauchen ein neues Miteinander, um die Kommunen wieder so stark und so handlungsfähig zu machen, wie es die Menschen erwarten und eine funktionierende Demokratie braucht. Dazu gehört Tarifpolitik, die nicht ausschließlich „nach Kassenlage“ geführt wird, sondern „nach Bedarf“. Die vielbeschworene Bedeutung der frühkindlichen Erziehung, die ökologische Verkehrswende oder eine bürgernahe Krankenpflege sind nur mit entsprechenden Fachkräften zu realisieren.

Wir als dbb stehen als Sozialpartner bereit und machen uns dafür stark, offen zu diskutieren, in welchem Gemeinwesen wir leben und wie wir das organisieren wollen. Ein Modell, in dem Bund und Länder Vorgaben machen, die die Kommunen umsetzen müssen, ohne in die Lage versetzt zu werden, dies auch tatsächlich zu können, hat die Kommunen – und in der Folge wichtige Grundlagen unserer Demokratie – ins Wanken gebracht. Ein „weiter so“ verbietet sich!

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Gefährlicher Irrweg bei der GKV

Staatliche Kostenbremse statt Tarifautonomie

Die Bundesregierung spricht von der geplanten Stabilisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Tatsächlich erleben wir einen fundamentalen Kurswechsel – einen, der mitten in das Herz der Tarifpolitik im Krankenhausbereich trifft.

Verständliches Ziel – falscher Weg

Dass die GKV unter Druck steht, ist unstrittig. Die Defizite steigen, die Ausgaben wachsen schneller als die Einnahmen. Und ohne konkrete Maßnahmen würden die Beiträge weiter klettern. Dass die Politik reagieren muss, liegt auf der Hand. Nur ist der jetzt gewählte Weg aus Sicht des dbb der falsche. Mit dem GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz hat die Bundesregierung Ende April 2026 ein umfassendes Sparpaket auf den Weg gebracht. Ziel ist es, die Beitragssätze zu stabilisieren und kurzfristig Milliarden einzusparen. Der zentrale Gedanke ist dabei klar: Die Ausgaben im Gesundheitswesen sollen sich künftig strikt an den Einnahmen orientieren und weniger am Bedarf.

Vom Grundprinzip zur Deckelung

Was nach solider Finanzpolitik klingt, bedeutet konkret vor allem Begrenzen statt Gestalten. Denn künftig werden Vergütungssteigerungen – und damit auch Tarifsteigerungen der Kolleginnen und Kollegen – gedeckelt. Maßstab ist zunächst die Grundlohnrate oder die tatsächliche Kostenentwicklung. Entscheidend ist immer der niedrigere Wert. Die Grundlohnrate bildet vereinfacht gesagt die allgemeine Lohnentwicklung in Deutschland ab. Die tatsächliche Kostenentwicklung soll zeigen, wie stark die Kosten im jeweiligen Bereich – etwa in Krankenhäusern – tatsächlich steigen. Beides hat jedoch eines gemeinsam: Es setzt eine Obergrenze. Steigen Tariflöhne darüber hinaus, wird dieser übersteigende Teil künftig nur noch zur Hälfte refinanziert. Damit wird ein Grundprinzip aufgegeben, das bewusst eingeführt wurde, um Tarifsteigerungen für bestimmte Berufsgruppen im Krankenhaus vollständig zu refinanzieren. Dieses Prinzip sollte sicherstellen, dass bessere Bezahlung nicht zulasten der Versorgung

oder der Beschäftigten geht. Genau das wird jetzt aber in Frage gestellt.

Tarifpolitik unter Vorbehalt

Künftig gilt, dass Tarifabschlüsse unter Finanzierungsvorbehalt stehen. Was verhandelt wird, muss sich innerhalb gesetzlich gesetzter Grenzen bewegen – unabhängig davon, wie groß der Druck auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich ist. Das ist kein Detail, sondern ein klarer Kurswechsel. Denn Tarifpolitik im Gesundheitswesen funktioniert nicht nach Durchschnittswerten. Sie orientiert sich an der Realität vor Ort: am Fachkräftemangel, an ansteigender Arbeitsbelastung und am Wettbewerb um Personal. Gerade im Krankenhausbereich sind Tarifsteigerungen oft notwendig, um überhaupt gutes Personal zu halten und die Versorgung sicherzustellen. Die neue Regelung blendet genau diese Realität aus.

Druck verlagert sich ins System

Die Folgen sind absehbar. Wenn Tarifierhöhungen nicht mehr refinanziert werden, geraten Krankenhäuser unter Druck. Die Einnahmen der Krankenhäuser werden gesetzlich gedeckelt, ihre Kosten aber nicht. Diese Lücke verschwindet nicht, sie wird weitergereicht. Durch die geringeren

Zahlungen an die Krankenhäuser trägt am Ende vor allem das System vor Ort die Last – und damit die Einrichtungen und die Beschäftigten.

Eingriff durch die Hintertür

Genau darin liegt das eigentliche Problem. Der Druck entsteht nicht zufällig, sondern ist politisch gewollt. Formal bleibt die Tarifautonomie bestehen. In der Praxis wird sie jedoch eingeschränkt, weil die Finanzierung der Tarifabschlüsse nicht mehr gesichert ist. Tarifarbeit wird nicht offen begrenzt, aber faktisch ausgebrems. Das ist ein Eingriff durch die Hintertür.

Strukturelle Probleme bleiben ungelöst

Dabei liegen die eigentlichen Probleme an anderer Stelle. Die Ausgaben der GKV steigen seit Jahren schneller als die Einnahmen, Defizite wachsen weiter. Statt diese Ursachen konsequent anzugehen, wird der Anpassungsdruck verlagert. Das ist keine nachhaltige Lösung, sondern kurzfristige Entlastung auf Kosten der Zukunft.

Tarifpolitik sichern

Für uns als Tarifpartner ist klar, dass es gute Arbeitsbedingungen und eine funktionierende Versorgung nur gibt, wenn Tarifsteigerungen auch verlässlich refinanziert werden. Die neue Regelung verschiebt das Risiko jedoch in die Einrichtungen und zu den Beschäftigten. Die Finanzierung der GKV muss gesichert werden – aber mit Respekt vor der Tarifautonomie. Tarifpolitik ist Teil der Lösung, nicht Teil des Problems. ■





Gespräch mit KAV Sachsen

Enger Austausch

„Das war ein guter Termin für meine Unternehmung, mit den Kommunalen Arbeitgeberverbänden (KAVen) intensiver ins Gespräch zu kommen. Als Sozialpartner das Verhältnis zu den KAVen zu intensivieren sehe ich als Aufgabe, denn wir haben riesige Herausforderungen gemeinsam vor uns liegen. Und nur auf den ersten Blick sind das Probleme, die uns als Tarifpartner zu gegensätzlichen Positionen verpflichten. Vielmehr müssen wir gemeinsam dahin kommen, die

finanzielle Basis der Kommunen endlich den Aufgaben entsprechend zu gestalten. Darin waren die Verbandsgeschäftsführerin des KAV Sachsen, Cornelia Habendorf, und ich uns schnell einig“, bilanzierte dbb Tarifchef Andreas Hemsing nach seinem Besuch beim KAV Sachsen in Dresden am 5. Juni 2026. Natürlich sprach Hemsing auch einige sachsenspezifische Tarifthemen an und war sich auch hier mit der KAV-Verbandsgeschäftsführerin einig, im engen Austausch zu bleiben. ■

24-Stunden-Dienste im Rettungsdienst

Darauf sollten Beschäftigte achten

Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat Hinweise zur täglichen Höchstarbeitszeit im Rettungsdienst veröffentlicht. Maßgeblich für die Praxis bleiben jedoch die tariflichen Regelungen selbst. 24-Stunden-Dienste sind nur unter engen Voraussetzungen zulässig und setzen eine klare Begrenzung der tatsächlichen Arbeitsbelastung voraus. Ausführlicher hat der dbb seine Mitglieder hierzu im Rundschreiben vom 4. Juni 2026 informiert.

Die Neun-Stunden-Grenze als Maßstab

Innerhalb eines 24-Stunden-Dienstes darf die tatsächliche Arbeitsleistung grundsätzlich nicht mehr als neun Stunden betragen. Der restliche Zeitraum muss überwiegend aus Zeiten bestehen, in denen keine Arbeit anfällt, also echter Bereitschaft. Entscheidend ist dabei nicht die Planung, sondern die Praxis. Wird regelmäßig deutlich mehr gearbeitet, ist das mit den tariflichen Vorgaben und dem vorgesehenen Gesundheitsschutz nicht vereinbar.

Was vor Ort wichtig ist

Für die Praxis kommt es vor allem darauf an, die tatsächliche Arbeitsbelastung im Blick zu behalten und klare Regelungen zu treffen. Dienst- und Betriebsvereinbarungen sollten eindeutig festlegen, dass in 24-Stunden-Diensten nicht mehr als neun Stunden echte Arbeitsleistung anfallen darf. Gleichzeitig ist die tatsächliche

Auslastung realistisch zu erfassen und regelmäßig zu überprüfen. Auch die Kolleginnen und Kollegen selbst sollten genau hinsehen. Eine Einwilligung in 24-Stunden-Dienste ist nur sinnvoll, wenn die Arbeitsbelastung im zulässigen Rahmen bleibt. Übermäßige Inanspruchnahme birgt erhebliche gesundheitliche Risiken und kann zudem rechtliche Unsicherheiten nach sich ziehen.

Fazit

24-Stunden-Dienste sind kein Selbstläufer. Sie sind nur dann vertretbar, wenn



sie tatsächlich Entlastung enthalten. Wo das nicht gewährleistet ist, müssen Regelungen angepasst werden – im Interesse der Beschäftigten und einer verlässlichen Notfallversorgung. ■

NEU GEWÄHLT? JETZT DURCHSTARTEN!

Betriebsräteschulung dbb – Auftakt nach der Wahl: Kompetenz für die neue Amtszeit
KI, Recht & Kommunikation

TOP-REFERENTEN:

- Prof. Dr. Wolfgang Däubler
- Prof. Dr. Stefan Greiner
- Eva Schmidt
- Dr. Thomas Wurm

TOP-THEMEN:

- KI im Betriebsrat
- Neue Betriebsratsvergütung 2024
- Rechtliche Rahmenbedingungen

12. BIS 14. OKTOBER 2026
Leonardo Royal Frankfurt am Main.
950,00€ inkl Übernachtung

JETZT SCANNEN UND ANMELDEN!

Gewinnbringender Austausch

Sitzung der Fachkommission Verkehr

Am 5. Mai 2026 kam die dbb Fachkommission Verkehr und Infrastruktur zu ihrer ersten Sitzung des Jahres digital zusammen. Die Teilnehmenden nutzten die Gelegenheit für Austausch und Vernetzung.

Zahlreiche Verkehrsgewerkschaften

Unter dem Dach des dbb bündeln sich zahlreiche Gewerkschaften aus dem Verkehrsbereich: Die GDL für den Zugverkehr, die VC für die Pilotinnen und Piloten, die VDSt. für die Verkehrsbeschäftigten, die NahVG für die Beschäftigten im ÖPNV und der FWSV für die Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung. Die Fachkommission Verkehr und Infrastruktur bietet Raum, um gemeinsame Themen geeint anzugehen. Bei dem jüngsten Treffen berichteten die Vertretenden der jeweiligen Fachgewerkschaften über die jüngsten Abschlüsse und Kämpfe.

Konflikte mit Bahn und Lufthansa

Besonders hervorzuheben ist dabei der Bericht des GDL-Vorsitzenden Mario Reiss, der zugleich der Vorsitzende der Fachkommission ist, über den mit der Deut-

schen Bahn erzielten Abschluss sowie der Bericht von Oliver Löw (VC) über den zu diesem Zeitpunkt hochaktuellen und heiß diskutierten Konflikt zwischen VC und Lufthansa.

Weiteres Thema war unter anderem das Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaneutralität und die Frage, wie die Mittel daraus eingesetzt und abgerufen werden. Zuletzt besprachen die Teilnehmenden erste Eckpunkte für den nächsten, für Ende des Jahres geplanten dbb-Verkehrstag. Wie immer zeigte sich: Gemeinsam geht mehr. ■



Sitzung am 22. Mai 2026

Grundsatzkommission für Mitbestimmung

Am 22. Mai 2026 tagte die dbb Grundsatzkommission für Mitbestimmung in einer digitalen Sitzung zu aktuellen Fragen und Problemen in den Bereichen des Personalvertretungs- und Betriebsverfassungsrechts. Im Mittelpunkt standen praxisrelevante Entwicklungen sowie der Austausch zu aktuellen politischen und organisatorischen Themen.

Personalvertretungsrecht

Im Bereich des Personalvertretungsrechts beschäftigte sich die Kommission intensiv mit der beruflichen Entwicklung freigestellter Personalratsmitglieder. Diskutiert wurde insbesondere die fiktive Fortschreibung der letzten dienstlichen Beurteilung während einer Freistellung. Dabei wurde deutlich, dass die bestehende Rechtslage in der Praxis zu schwierigen Abgrenzungs-

fragen führen kann. So wurde thematisiert, dass eine fiktive Laufbahnentwicklung zu einer höheren Position führen kann, obwohl die entsprechende Tätigkeit während der Freistellung tatsächlich nicht ausgeübt wurde. Die Mitglieder der Kommission tauschten hierzu unterschiedliche Perspektiven und praktische Erfahrungen aus.

Sicherheitsüberprüfungen

Ein weiterer Schwerpunkt war die Ausübung des Personalratsamtes bei Sicherheitsbehörden. Hier wurde auf Probleme hingewiesen, die durch langwierige Sicherheitsüberprüfungen entstehen können. In einzelnen Fällen konnten gewählte Personalratsmitglieder ihre Tätigkeit über längere Zeiträume nicht antreten, da die erforderlichen Sicherheitsprüfungen noch

nicht abgeschlossen waren. Die Kommission stellte dabei ausdrücklich klar, dass die Sicherheitsüberprüfungen als notwendiger Bestandteil sensibler Behördenstrukturen selbstverständlich nicht infrage gestellt werden. Ziel müsse jedoch eine deutlich schnellere und praktikablere Durchführung der Verfahren sein, damit demokratisch gewählte Interessenvertretungen ihre Arbeit ohne unnötige Verzögerungen aufnehmen können.

Betriebsverfassungsrecht

Zum Themenbereich des Betriebsverfassungsrechts wurde über den aktuellen Organisationsstand der geplanten dbb-Betriebsrätekonferenz beziehungsweise -schulung berichtet, die vom 12. bis 14. Oktober 2026 in Frankfurt am Main stattfinden wird. Die Vorbereitungen hierzu laufen planmäßig. Zudem erfolgte ein kurzer Bericht über das Gespräch zwischen Christina Dahlhaus und Wilfried Oellers, Mitglied des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags. Gegenstand des Austauschs waren aktuelle mitbestimmungs- und arbeitsrechtliche Themen. ■

Hemsing will neues Miteinander für starke Kommunen

Leistungsfähige Kommunen sind das Fundament eines funktionierenden demokratischen Staates. Andreas Hemsing, Zweiter Vorsitzender des dbb, warb deshalb beim Symposium des dbb für ein intensiveres Miteinander von Politik, Sozialpartnern, Wissenschaft und kommunaler Praxis.

Mit seiner Eröffnungsrede zum dbb-Symposium „Zukunftsfähige Kommunen, Tarifpolitik und Finanzen“ am 21. Mai 2026 in Köln stellte Andreas Hemsing die Frage in den Mittelpunkt, wie leistungsfähige und zukunftssichere Kommunen personell, finanziell und organisatorisch gesichert werden können. Er machte deutlich, dass Bürgerinnen und Bürger von Kom-

munen zu Recht einen funktionierenden Staat, schnelle Verfahren, verlässliche Leistungen und bürgernahe Verwaltung erwarteten. Er betonte, dass Demokratie und Rechtsstaat im Alltag vor Ort erlebt werden – etwa in Bürgerämtern, Kitas, Schulen, im Nahverkehr, in der Kultur, bei der Sicherheit und in der Infrastruktur. Zugleich verwies er auf eine wachsende Vertrauenskrise. Nach der dbb-Bürgerbefragung halten 73 Prozent der Deutschen den Staat für überfordert.

Hemsing forderte ein neues Miteinander, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die Lebensqualität und die wirtschaftliche Attraktivität in den Kommunen zu stärken. „Klar ist: Ohne einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst mit guten Arbeitsbe-

dingungen und qualifiziertem Personal wird es nicht gehen. Deshalb darf die Verwaltung nicht nur als Kostenfaktor gesehen werden, sondern als Standortfaktor. Tarifpolitik und Tarifpflege sind – gerade mit Blick auf die Digitalisierung – immer auch Zukunftspolitik.“ Hinzu kommt ein gravierender Personalmangel. Nach aktueller Einschätzung des dbb fehlen bundesweit rund 600.000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Der dbb-Vize betonte, dass dieser Mangel die Leistungsfähigkeit der Verwaltung unmittelbar beeinträchtigt und die Konkurrenz um qualifiziertes Personal weiter verschärft.

Zugleich hob er hervor, dass sich die Krise nicht auf Personal- und Organisationsfragen beschränke. Gewalt, Respektverlust und Unsicherheit im Arbeitsalltag dürfen nicht außer Acht gelassen werden. Auch die finanzielle Lage vieler Kommunen sei alarmierend. „Es kann nicht sein, dass etwa der Bund immer neue Aufgaben beschließt, ohne entsprechende Ressourcen bereitzustellen. Nehmen wir beispielsweise die Ausweitung des Wohngeldanspruchs durch die Ampel. Die Kommunen können kurzfristig gar nicht so viel zusätzliches Personal akquirieren wie benötigt wird. Dies führt bei Bürgerinnen und Bürgern zu Frustration, wenn die Versprechen der Politik nicht umgehend umgesetzt werden können. Kommunen dürfen nicht zu reinen Verwaltungseinheiten degradiert werden. Sie müssen in die Lage versetzt werden, für Gesellschaft und Wirtschaft attraktive Bedingungen anzubieten. Dies ist ein wichtiger Beitrag zum Demokratieerhalt. Um dieses Ziel zu erreichen, kämpfen wir gemeinsam mit der Kommunalpolitik für eine nachhaltige Finanzierung durch Bund und Länder.“

Stimme aus der Wissenschaft

Den ersten Gastbeitrag hielt Dr. Eric Schuß vom Finanzwissenschaftlichen Forschungsinstitut an der Universität zu Köln zu finanzwissenschaftlichen und arbeitsmarktökonomischen Herausforderungen in deutschen Kommunen. Im Mittelpunkt standen die angespannte Finanzlage, der Fachkräftemangel und der Modernisierungsbedarf des Staates. Essentiell seien die demografische Entwicklung, der Wettbewerb mit der Privatwirtschaft, veränderte Erwartungen an Arbeitsbedingungen sowie neue Kompetenzanforderungen durch Digitalisierung und Automatisierung. Zur Personalsicherung käme es auf attraktivere Arbeits-



Andreas Hemsing, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb



Podiumsdiskussion, Redner: Niklas Benrath, Hauptgeschäftsführer VKA



Anmerkungen aus dem Publikum



Publikum

bedingungen, mehr tarifliche Flexibilität, bessere Entwicklungsmöglichkeiten, die Anerkennung externer Berufserfahrung sowie Investitionen in Weiterbildung, digitale Kompetenzen und interkommunale Zusammenarbeit an. Digitalisierung und Bürokratieabbau werden Kommunen entlasten, den Fachkräftemangel aber allein nicht lösen.

Stimme aus der Wirtschaft

Vera Bökenbrink, Geschäftsführerin des Wuppertaler Mittelständlers STAHLWILLE und Vorstandsvorsitzende der Vereinigung Bergischer Unternehmerverbände, stellte motivierend und zugleich fordernd die Sichtweise der regionalen Wirtschaft dar. Bundesweit verlieren viele mittelständische Unternehmen Personal. Qualifizierte Fachkräfte sind auch hier immer schwerer zu finden. Zahlreiche Betriebe wollen zwar am Standort Deutschland festhalten, sehen sich jedoch mit zunehmend bürokratischen Hürden konfrontiert. Zugleich betonte sie die große Bedeutung von KI für die Optimierung von Arbeitsprozessen. Einen Abbau von Arbeitsplätzen erwarte sie dadurch nicht. Darüber hinaus engagierten sich regionale Unternehmen häufig in ihren Kommunen – dies gehöre zum Miteinander, jedoch nicht zu den originären Aufgaben.

Stimme aus der Kommune

Nach einer forsa-Befragung sehen 88 Prozent der ehrenamtlichen Bürgermeiste-

rinnen und Bürgermeister fehlende Haushaltsmittel als größte Herausforderung, 70 Prozent bewerten die finanzielle Lage ihrer Kommune als schlecht und mehr als die Hälfte möchte nicht erneut kandidieren. Einen ehrlichen Einblick in die gelebte Praxis in den Kommunen gewährte Moritz Pelzer (CDU), Bürgermeister der Gemeinde Langerwehe zwischen Aachen, Köln und Düsseldorf mit einer Einwohnerzahl von circa 15.000. Pelzer machte deutlich, dass Städte und Gemeinden zunehmend unter Druck stünden, immer mehr Aufgaben zu übernehmen, ohne dafür ausreichend finanziell ausgestattet zu sein. Diese Entwicklung gefährde nicht nur Investitionen und Leistungen für Bürgerinnen und Bürger, sondern auch die Attraktivität der Verwaltung als Arbeitgeberin. Ohne ausreichende finanzielle Spielräume werde es immer schwieriger, moderne, leistungsfähige und zukunftsfähige Kommunalverwaltungen aufrecht zu erhalten.

Rege Podiumsdiskussion

In der anschließenden Podiumsdiskussion aller Beteiligten wurden unterschiedliche Perspektiven deutlich – und wie groß zugleich der gemeinsame Handlungsdruck ist. Die Interessen der kommunalen Arbeitgebenden vertrat Niklas Benrath, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Benrath verwies darauf, dass die Arbeitswelt in den Kommunen sehr unterschiedlich ausgeprägt sei und

es deshalb keine einheitliche Zukunftsvision für alle Bereiche geben könne. Umso wichtiger sei es, politische Entscheidungen stärker an ihren praktischen Folgen zu messen. Wer ohne Blick für die Konsequenzen handle, gefährde Vertrauen in Staat und Demokratie. Zugleich bezeichnete er KI als wichtige Chance, um Arbeitsprozesse zu erleichtern und den Wissenstransfer angesichts des bevorstehenden Ruhestands vieler Beschäftigter besser zu sichern. Einen Verlust von Arbeitsplätzen sehe er nicht.

Auch Andreas Hemsing betonte die Chancen, die KI für den öffentlichen Dienst bietet. Voraussetzung dafür sei jedoch technologische Modernisierung mit Sicherheit für die Beschäftigten, guten Arbeitsbedingungen und den Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu verbinden. Entscheidend seien mehr Mut zur Eigenverantwortung vor Ort und damit vor allem mehr Vertrauen in die Beschäftigten. Gleichzeitig komme es darauf an, Verwaltungsabläufe effizienter zu gestalten. Zum Abschluss unterstrich Hemsing, dass die Finanzausstattung der Kommunen grundlegend verbessert werden müsse. Dafür müssten alle relevanten Akteure gemeinsam mit der Politik tragfähige Lösungen entwickeln – Gespräche allein reichten nicht aus. Es müsse auch gehandelt werden. Tarifpolitik ist Teil eines umfassenden Lösungsansatzes. Mit attraktiven Arbeitsbedingungen, moderner Tarifpflege, Qualifizierung, mehr Flexibilität und einer auskömmlichen kommunalen Finanzierung. ■



Dr. Eric Schuß, Universität Köln



Moritz Pelzer, Bürgermeister Langerwehe



Vera Bökenbrink, Unternehmerin

Interview mit CDA-Chef Dennis Radtke

„Wer die Tarifautonomie schwächt, schwächt am Ende die Soziale Marktwirtschaft.“

Die TV-L-Einkommensrunde ist gelaufen, die TVöD-Runde steht erst Anfang 2027 an. Gleichwohl sehen sich die Arbeitnehmenden, auch des öffentlichen Dienstes, nahezu wöchentlich von Reformdebatten betroffen, die in gesellschaftspolitisch schwieriger Zeit zu großer Verunsicherung führen. Grund genug für tacheles, mit Dennis Radtke (CDU), dem Chef der Christlich Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA), zu sprechen.

tacheles: Im Zuge der Reform der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sprachen der dbb Bundesvorsitzende Volker Geyer und sein Vize Andreas Hemsing davon, dass eine rote Linie überschritten werde, wenn – wie in dem Entwurf zur Reform geschehen – sich Tarifabschlüsse an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung orientieren sollen.

Aus unserer Sicht bilden Tarifentwicklungen nicht nur die allgemeine Lohnentwicklung ab, sondern dienen auch dazu, einen wichtigen Bereich – wie zum Beispiel den Gesundheitsbereich – als attraktiven Arbeitgeber zu erhalten.

Denkt die Bundesregierung mit der Abkehr von der vollständigen Finanzierung der Tarifabschlüsse im Gesundheitsbereich, diesen sensiblen und fachkräftintensiven Bereich zu stärken?

Dennis Radtke: Die Tarifautonomie ist kein Schönwetterprinzip. Sie gilt nicht nur dann, wenn Tarifabschlüsse niedrig ausfallen oder politisch gerade bequem sind. Gerade im Gesundheitswesen arbeiten Menschen seit Jahren am Limit. Wenn wir wollen, dass Krankenhäuser, Pflege- und andere Gesundheitseinrichtungen wieder attraktive Arbeitgeber sind, dann müssen gute Tarifabschlüsse auch verlässlich refinanziert werden. Alles andere wäre doch ein Widerspruch in sich: Erst beklagen wir den Fachkräftemangel, und dann machen wir ausgerechnet bei den Löhnen die Bremse rein.

Natürlich müssen wir über die Finanzierbarkeit der GKV sprechen. Aber Einsparungen dürfen nicht dadurch erreicht werden,

dass Beschäftigte im Gesundheitswesen am Ende die Rechnung zahlen. Für die CDA ist klar: Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie sind die besten Garanten für faire Löhne. Ein gerechter Lohn wird auf Augenhöhe von Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt, nicht am grünen Tisch einer Haushaltsrunde.

tacheles: Bundeskanzler Friedrich Merz spricht davon, dass die Rente „nur noch Basisabsicherung“ sein könne und stellt zudem fest, dass es „keine Kürzungen der gesetzlichen Rente“ geben werde. **Welchen Plan verfolgt die Bundesregierung mit solch einem Vorgehen?**

Radtke: Ich halte solche Formulierungen für gefährlich, weil sie bei Millionen Menschen unnötige Ängste auslösen. Die gesetzliche Rente ist keine Fürsorgeleistung und kein Almosen des Staates. Wer ein Leben lang gearbeitet und Beiträge gezahlt hat, hat einen eigenständigen Anspruch erworben. Genau diese Leistungsgerechtigkeit ist der Kern unseres Sozialstaates.

Wenn gleichzeitig gesagt wird, es werde keine Kürzungen der gesetzlichen Rente geben, dann muss auch die Kommunikation dazu passen. Wer von „Basisabsicherung“ spricht, darf nicht den Eindruck erwecken, die gesetzliche Rente werde künftig nur noch eine Art Grundsicherung mit anderem Namen. Die gesetzliche Rente muss das tragende Fundament der Alterssicherung bleiben. Das hat der Bundeskanzler bei unserer diesjährigen Bundestagung auch konkretisiert. Mit der CDU wird es keine Rentenkürzungen geben.

Natürlich brauchen wir zusätzlich starke Betriebsrenten und bessere private Vorsorge. Aber das darf niemals die Ausrede sein, die erste Säule kleinzureden. Für die CDA gilt: Wir machen Rentenpolitik nicht gegen Jung oder Alt, sondern für Generationengerechtigkeit. Das heißt: stabile Beschäftigung, gute Löhne, mehr Tarifbindung, mehr sozialversicherungspflichtige Arbeit und eine verlässliche gesetzliche Rente.

tacheles: Mitte April kam die Bundesregierung auf die Idee, einen steuerfreien Krisenbonus von 1.000 Euro auszuloben. Allerdings sollten den die Arbeitgebenden selbst zahlen. Bisher ist nicht bekannt, dass Arbeitgeber diese Idee umgesetzt haben. Der Bund selbst als Arbeitgeber hat auch direkt abgeschlossen, die Idee umzusetzen.

Glauben Sie, dass diese Maßnahme wirkt? Wenn nein, gäbe es aus Ihrer Sicht Entlastungsalternativen?

Radtke: Nein, die Debatte darf nicht damit erledigt sein, weil der Bundesrat die geplante 1.000-Euro-Prämie gestoppt hat. Die Idee, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spürbar zu entlasten, bleibt richtig. Jetzt braucht es Alternativen für eine breite, verlässliche und unkomplizierte Entlastung der Beschäftigten.

Aus meiner Sicht sollte geprüft werden, in diesem Jahr bis zu 1.000 Euro aus Weihnachtsgeld, Überstundenvergütung oder vergleichbaren tariflichen Sonderzahlungen steuerfrei zu stellen. Das wäre ein pragmatischer Weg, um Leistung unmittelbar anzuerkennen und Beschäftigte mit kleinen und mittleren Einkommen konkret zu entlasten.

Wer Überstunden macht, Verantwortung übernimmt oder sich über ein tariflich erkämpftes Weihnachtsgeld freut, soll davon spürbar mehr behalten. Genau darum muss es jetzt gehen: um eine Nachbesserung, die auf der Lohnabrechnung ankommt.

tacheles: Immer dann, wenn es in der Bundesrepublik im Zusammenhang mit stockenden Tarifverhandlungen zu Streikmaßnahmen kommt, rufen interessierte Kreise – auch aus den Reihen der CDU / CSU – nach einer Verschärfung des Streikrechts, vor allem im Bereich der so genannten Grundversorgung.

Wie steht die CDA solchen Überlegungen gegenüber?

Radtke: Von solchen Forderungen halte ich wenig. Das Streikrecht ist kein Stör-

faktor, sondern Bestandteil unserer freiheitlichen Arbeitsordnung. Wer die Tarifautonomie ernst nimmt, muss auch akzeptieren, dass Gewerkschaften in letzter Konsequenz arbeitskampffähig sein müssen. Sonst verkommen Tarifverhandlungen zur Bittstellerei.

Natürlich müssen in sensiblen Bereichen Notdienste organisiert werden. Das geschieht heute schon. Gewerkschaften und Arbeitgeber sind in der Lage, verantwortungsvoll mit solchen Situationen umzugehen. Wer aber bei jedem Streik in Bahn, Kita, Klinik oder Verwaltung reflexhaft nach Einschränkungen ruft, greift in das Kräftegleichgewicht der Sozialpartnerschaft ein.

tacheles: Gewerkschaftsarbeit lebt in hohem Maße von engagierten Ehrenamtlern. Ehrenamt wird in allen Parteien auf Sonntagsreden hervorgehoben. Wenn jedoch Ehrenamtler in den Gewerkschaften fordern, dass man das ehrenamtliche Engagement bei einem Tarifabschluss beispielsweise mit einem zusätzlichen

freien Tag honoriert, eben weil die Kolleginnen und Kollegen viel Zeit ehrenamtlich für die Gesellschaft, für die Sozialpartnerschaft investieren, scheuen die Arbeitgebenden von Bund, Ländern und Gemeinden ein solches Zugeständnis wie der Teufel das Weihwasser.

Wie steht die CDA zu einem Mitgliederbonus bei Tarifverhandlungen?

Radtke: Ich habe für diese Forderung viel Sympathie – auch, weil ich die Praxis kenne. Ich habe selbst lange gewerkschaftlich gearbeitet und weiß: Tariffrunden fallen nicht vom Himmel. Da stehen Kolleginnen und Kollegen dahinter, die nach Feierabend diskutieren, organisieren, erklären und Verantwortung übernehmen.

Deshalb sollte man Mitgliederboni nicht reflexhaft abtun. Es gibt ja längst Beispiele: In der chemischen Industrie bekommen tarifbeschäftigte IG BCE-Mitglieder ab 2025 einen zusätzlichen freien Tag. In der Leiharbeit gibt es für IG-Metall-Mitglieder unter bestimmten Vorausset-

zungen Extrazahlungen zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Das zeigt: Solche Regelungen sind machbar, wenn die Tarifparteien es wollen.

Für mich ist entscheidend: Wer Gewerkschaftsmitglied ist, stärkt Tarifbindung. Und Tarifbindung nützt am Ende allen – durch bessere Löhne, mehr Urlaub, ordentliche Arbeitsbedingungen und sozialen Frieden. Deshalb finde ich es legitim, diejenigen besonders wertzuschätzen, die diese Tarifbindung mit ihrer Mitgliedschaft und ihrem Ehrenamt überhaupt erst möglich machen.

Ob das ein freier Tag, eine Zahlung oder ein anderes Modell ist, entscheiden die Tarifparteien. Aber Arbeitgeber – auch Bund, Länder und Kommunen – sollten solche Vorschläge nicht wegwischen. Wer Sozialpartnerschaft ernst nimmt, muss auch die Menschen ernst nehmen, die sie tragen. ■





Angriffe auf die Teilzeit

Welche Rechte haben Beschäftigte?

Die Debatte um die so genannte „Lifestyle-Teilzeit“ löste in den vergangenen Monaten erheblichen Wirbel aus. Obgleich eine Einschränkung der Teilzeit momentan nicht von der Bundesregierung forciert wird, ist es an der Zeit, die derzeit bestehenden Rechte Arbeitnehmender in Erinnerung zu rufen. Laut Ende Mai veröffentlichter Zahlen des statistischen Bundesamts erreichte die Teilzeitarbeit in Deutschland 2025 ein neues Rekordhoch: 31,9 Prozent der abhängig Beschäftigten waren in Teilzeit tätig.

Die Reaktion aus der Politik ließ nicht lange auf sich warten. Die Vorsitzende der Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der Union (MIT), Gitta Connemann, äußerte: „Etwas läuft schief in Deutschland. Unsere Betriebe suchen händeringend Arbeitskräfte. Der Fachkräftemangel wird zur Wachstumsbremse. Gleichzeitig steigt die Teilzeitquote immer weiter.“ Diese Reaktion ist nur die Fortsetzung einer Anfang des Jahres losgetretenen Debatte. Hintergrund war der „Lifestyle-Teilzeit-Antrag“ der MIT zum CDU-Parteitag, der auf eine Einschränkung des gesetzlichen Rechtsanspruchs auf Teilzeit zielte. Kritik daran kam auch aus der CDU selbst. Aus deren Arbeitnehmerflügel etwa ließ Dennis Radtke, Vorsitzender der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft, verlauten, er wünsche sich stattdessen, die Rahmenbedingungen bei Kinderbetreuung und

Pflege zu verbessern, damit mehr Menschen überhaupt die Möglichkeit hätten, von Teil- in Vollzeit zu wechseln. Vermehrt wurde darauf hingewiesen, dass Teilzeit selten eine Frage von Bequemlichkeit ist. Für viele Beschäftigte ist sie eine notwendige Antwort auf bestimmte Lebenssituationen.

Arbeitsverdichtung, Fachkräftemangel und familiäre Verpflichtungen treffen häufig zusammen. Teilzeit ist deshalb kein „Luxusmodell“, sondern ein wichtiges Instrument, um langfristig arbeitsfähig zu bleiben. Pflege, Erziehung und familiäre Verantwortung verschwinden nicht, weil der Arbeitsmarkt mehr Stunden verlangt. Diese so genannte Care-Arbeit wird außerdem noch immer weit öfter von Frauen übernommen.

Zahlen

Dass die meisten Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung zur Bewältigung neben dem Beruf anfallender privater Verpflichtungen brauchen, legen auch die neuen Zahlen nahe. Sie zeigen einen erheblichen Unterschied zwischen den Geschlechtern. Während jede zweite Frau (50,6 Prozent) in Teilzeit arbeitet, trifft das nur auf jeden siebten Mann (14,3 Prozent) zu. Zwischen erwerbstätigen Müttern und Vätern klafft die Schere sogar noch weiter auseinander. Bei erwerbstätigen Müttern mit Kindern

unter 18 Jahren lag die Teilzeitquote bei 66,4 Prozent – bei Vätern waren es lediglich 8,6 Prozent. Außerdem stieg unter den Teilzeitbeschäftigten insgesamt die Anzahl der geleisteten Stunden. Sie lag bei 21,3 Wochenstunden und damit um zwei Stunden höher als noch 2015.

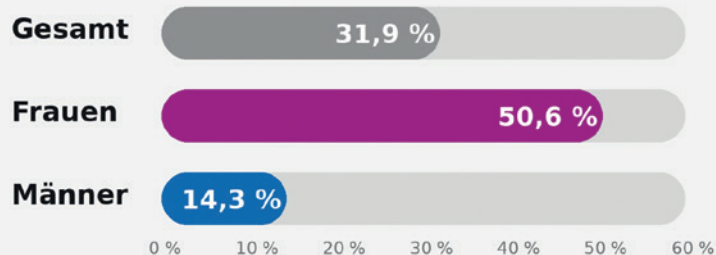
Gesetzliche Regelungen

Die zentrale gesetzliche Regelung findet sich in § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Danach können Beschäftigte verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Die Voraussetzungen sind überschaubar: Das Arbeitsverhältnis muss länger als sechs Monate bestanden haben. Außerdem muss der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmende beschäftigen. Sind diese Bedingungen erfüllt, können Beschäftigte eine Verringerung ihrer Arbeitszeit beantragen. Dabei geht es nicht nur um die reine Anzahl der Stunden. Beschäftigte sollen auch angeben, wie sie sich die Verteilung der reduzierten Arbeitszeit vorstellen – also zum Beispiel, ob sie an bestimmten Tagen weniger arbeiten oder einzelne Tage ganz frei haben möchten. Wer seinen Antrag stellt, sollte daher möglichst konkret formulieren, welche Verringerung und welche Verteilung der Arbeitszeit gewünscht ist.

Der Antrag auf Teilzeit muss spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn gestellt werden. Eine E-Mail reicht grundsätzlich aus. Die eigenhändige Unterschrift ist nicht erforderlich. Trotzdem sollte der Antrag sorgfältig formuliert und aufbewahrt werden. Beschäftigte sollten klar benennen, ab wann sie reduzieren möchten, auf wie viele Wochenstunden und mit welcher Verteilung. Auch der Zugang sollte dokumentiert werden – gerade wenn Fristen später eine Rolle spielen. Nach Eingang des Antrags müssen Arbeitgeber und Beschäftigte über den Teilzeitwunsch sprechen, um eine einvernehmliche Lösung zu finden. Der Arbeitgeber kann also nicht einfach schweigen oder den Wunsch ignorieren, sondern muss prüfen, ob betriebliche Gründe entgegenstehen.

Das Gesetz erlaubt eine Ablehnung nur, wenn betriebliche Gründe entgegenstehen. Als Beispiele nennt § 8 TzBfG Fälle, in denen die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Ein allgemeiner Hinweis auf Personalmangel oder der Wunsch, mög-

Teilzeitquoten in Deutschland



Quelle: Destatis

lichst viele Beschäftigte in Vollzeit einzusetzen, genügt nicht.

Wer eine Ablehnung erhält, sollte genau hinschauen. Ist die Begründung konkret? Bezieht sie sich auf die beantragte Arbeitszeitverteilung? Werden tatsächliche betriebliche Abläufe benannt? Oder bleibt die Ablehnung eher allgemein? Personalrat, Betriebsrat, oder die zuständige Fachgewerkschaft können hier wichtige Unterstützung leisten.

Ein besonders wichtiger Punkt betrifft die Rückkehr aus der Teilzeit. Wer seine Arbeitszeit unbefristet reduziert, hat nicht automatisch einen Anspruch, später wieder zur früheren Stundenzahl zurückzukehren. Das wird häufig unterschätzt. Zwar sieht das Gesetz vor, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bevorzugt berücksichtigt werden müssen, wenn sie ihre Arbeitszeit verlängern möchten. Voraussetzung ist aber, dass sie ihren Wunsch nach Verlängerung in Textform angezeigt haben und ein entsprechender freier Arbeitsplatz vorhanden ist. Das ist ein Schutz, aber kein sicherer Rückweg. Beschäftigte sollten sich daher vor einem Antrag gut überlegen, ob sie dauerhaft weniger arbeiten möchten oder ob es nur um eine vorübergehende Phase geht. Wer beispielsweise wegen Kinderbetreuung, Pflege oder einer persönlichen Belastungssituation für einige Jahre reduzieren möchte, sollte prüfen, ob die so genannte Brückenteilzeit in Betracht kommt.

Die Brückenteilzeit ist in § 9a TzBfG geregelt. Sie ermöglicht eine befristete Verringerung der Arbeitszeit. Das bedeutet: Beschäftigte legen von Anfang an fest, dass sie ihre Arbeitszeit nur für einen bestimmten Zeitraum reduzieren. Nach Ablauf dieses Zeitraums gilt automatisch wieder die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit. Der Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Die Brückenteilzeit gibt es nicht in jedem Betrieb. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitneh-

mende beschäftigt. Bei Arbeitgebern mit 46 bis 200 Beschäftigten gelten zudem Zumutbarkeitsgrenzen. § 9a Abs. 2 TzBfG legt fest, wie viele Beschäftigte gleichzeitig in Brückenteilzeit sein können. Wird die Grenze überschritten, kann der Arbeitgeber den Antrag ablehnen.

Für viele größere Dienststellen und öffentliche Arbeitgeber wird die Betriebsgröße in der Praxis zwar häufig kein Problem sein. Trotzdem sollte vor der Antragstellung geprüft werden, welche Regelung im konkreten Fall einschlägig ist und ob bereits andere Beschäftigte Brückenteilzeit nutzen.

Tarifliche Regelungen

Wer im öffentlichen Dienst arbeitet, ist durch Tarifverträge geschützt – etwa den TVöD, den TV-L oder den TV-H. Auch dort finden sich Regelungen zur Teilzeit. Diese tarifvertraglichen Ansprüche stehen neben den gesetzlichen Regelungen. Was Gewerkschaften und Arbeitgebende vereinbart haben, kann nicht ohne Weiteres durch eine politische Debatte beiseitegeschoben werden.

TVöD, TV-L und TV-H enthalten in § 11 Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung. Ein fester tariflicher Anspruch besteht insbesondere dann, wenn Beschäftigte mindes-

tens ein Kind unter 18 Jahren oder wenn sie nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen. In diesen Fällen soll mit den Beschäftigten eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn dringende dienstliche beziehungsweise betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Das ist ein wichtiger Schutz, weil Betreuung und Pflege häufig der Grund dafür sind, dass Vollzeit nicht oder nicht mehr geleistet werden kann.

Anders ist es, wenn keine Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger vorliegt. Dann enthalten die Tarifverträge keinen ebenso starken Anspruch. Arbeitgebende müssen den Teilzeitwunsch aber mit den Beschäftigten erörtern. Auch das ist nicht bedeutungslos. Der Wunsch darf nicht einfach übergangen werden. Beschäftigte haben Anspruch darauf, dass ihr Anliegen ernsthaft besprochen wird.

Was sollten Beschäftigte tun?

Die aktuelle politische Debatte zeigt, Rechte, die heute selbstverständlich erscheinen, können morgen zur Disposition gestellt werden. Umso wichtiger ist es, bestehende Ansprüche zu kennen. Wer Arbeitszeit reduzieren möchte, sollte prüfen, ob ein Anspruch nach dem TzBfG, nach dem Tarifvertrag oder nach beiden Regelungswerken besteht.

Wer später wieder aufstocken möchte, sollte besonders sorgfältig abwägen, ob unbefristete Teilzeit oder Brückenteilzeit der richtige Weg ist. Und wer bereits in Teilzeit arbeitet und seine Stunden erhöhen möchte, sollte den Aufstockungswunsch ausdrücklich in Textform geltend machen. Teilzeit ist kein Randthema. Gute Arbeit braucht verlässliche Rechte – und Beschäftigte, die ihre Ansprüche kennen und nutzen können. ■

Auf einen Blick

Nach § 8 TzBfG

- Arbeitsverhältnis besteht länger als sechs Monate.
- Arbeitgeber beschäftigt in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Antrag spätestens drei Monate vor Beginn in Textform stellen.
- Umfang der Verringerung angeben; gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll angegeben werden.
- Arbeitgeber muss zustimmen, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Nach § 11 TVöD/TV-L/TV-H

- Antrag auf geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit.
- Tatsächliche Betreuung oder Pflege: mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger.
- Keine entgegenstehenden dringenden dienstlichen bzw. betrieblichen Belange.
- Befristung auf Antrag bis zu fünf Jahre möglich; Verlängerungsantrag spätestens sechs Monate vor Ablauf.
- In sonstigen Fällen: Anspruch auf Erörterung mit dem Arbeitgeber, nicht automatisch auf Teilzeit.

Einstweiliger Rechtsschutz

Keine Korrektur der Wählerliste

Das Arbeitsgericht Köln hat einen Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz eines Arbeitgebers auf Berichtigung der Wählerliste zurückgewiesen. Dieser verlangte die Streichung von über 100 Kandidaten und Kandidatinnen aus der Wählerliste, weil er deren Wahlberechtigung bezweifelte (Arbeitsgericht Köln, Beschluss vom 28. Januar 2026, Aktenzeichen 9 BVGa 2/26).

Der Fall

Der Arbeitgeber betreibt 19 „Service-Center“ in verschiedenen Städten und eine Zentrale in Köln. Er ist der Ansicht, dass die Durchführung der Betriebsratswahl unter Einbeziehung örtlich weit entfernter Service-Center von der Zentrale und des Standorts Nürnberg zur Anfechtung der Betriebsratswahl führe, weil es sich dabei um selbstständige Betriebsteile im Sinne des § 4 Absatz 1 Nummer 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) handele.

Der Wahlvorstand beantragte, die Anträge zurückzuweisen und behauptete, dass bereits kein Verfügungsanspruch bestünde. Der Arbeitgeber habe fehlerhaft zur Betriebsstruktur vorgetragen. Bisher seien alle Beteiligten davon ausgegangen, dass ein unternehmenseinheitlicher Betrieb vorliege. Dies zeige sich auch schon an einer Betriebsvereinbarung zwischen den Betriebsparteien. Außerdem habe der Arbeitgeber auch nur unvollständig

zur Kompetenz der einzelnen Standorte vorgetragen. Diese sind nach Ansicht des Wahlvorstandes nicht selbstständig. Letztlich bestehe laut Wahlvorstand auch kein Verfügungsgrund, da auch bei Bejahung des Vorliegens selbstständiger Betriebsteile keine Nichtigkeit, sondern lediglich eine Anfechtbarkeit der Wahl im Nachhinein möglich wäre. Dazu bedürfe es nicht des Erlasses einer einstweiligen Verfügung.

Die Entscheidung

Das Gericht hält die Anträge nur teilweise für zulässig, jedoch insgesamt für unbegründet. Es liege weder ein Verfügungsanspruch noch ein Verfügungsgrund vor. Entscheidend war, dass der Arbeitgeber schon nicht ausreichend darlegen konnte, dass der Wahlvorstand die Betriebsstruktur verkannt habe und die aufgestellte Wählerliste daher fehlerhaft sei. Ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat kann nach § 3 Absatz 2 BetrVG in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben oder Betriebsteilen nach § 4 Absatz 1 Satz 1 BetrVG gebildet werden. Soweit keine vorrangige tarifvertragliche Vereinbarung vorliegt, kann gemäß § 4 Absatz 2 BetrVG eine Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Der handelnde Betriebsrat muss dazu die notwendige Regelungskompetenz innehaben. Nach der Vereinbarungs- lösung des § 3 Absatz 2 BetrVG ist bei

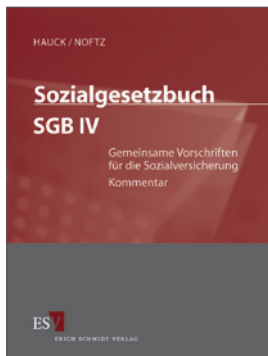
meh-
reren
Betrieben
eines Unter-
nehmens der
Gesamtbe-
triebsrat gemäß
§ 50 Absatz 1
BetrVG zuständig.
Der amtierende Be-
triebsrat wurde bei
der zuletzt erfolgten
Betriebsratswahl durch
die Beschäftigten sämtli-
cher Standorte des Arbeit-
gebers gewählt. Dieser war daher die
demokratisch legitimierte Arbeitneh-
mendenvertretung sämtlicher Arbeitneh-
merinnen und Arbeitnehmer des Arbeit-
gebers, gleich welche Betriebsstruktur
dem Unternehmen zugrunde liegt. Das
Gremium repräsentiert die Gesamtheit
der Arbeitnehmendenschaft des Unter-
nehmens, selbst wenn die Betriebsstruk-
tur bei der damaligen Wahl verkannt wor-
den wäre.

Das Gericht entschied, dass der Betriebs-
rat daher die notwendige Regelungskom-
petenz zum Abschluss der Betriebsver-
einbarung besessen hat und damit ein
unternehmenseinheitlicher Betrieb nach
§ 3 Absatz 2 BetrVG vorliegt. Ein Ver-
stoß gegen wesentliche Wahlvorschriften
konnte nicht sicher festgestellt werden.

Das Fazit

Das Arbeitsgericht Köln hat im vorlie-
genden Fall klar gemacht, dass Arbeit-
gebende nicht ohne überzeugende und
nachvollziehbare Begründung die Berich-
tigung der Wählerliste erzwingen können.
Vermutete formale Mängel rechtfertigen
nicht automatisch eine sofortige gericht-
liche Intervention. Die Möglichkeit einer
nachträglichen Wahlanfechtung wäre
das mildere Mittel, denn die betroffenen
Arbeitnehmenden werden bis zu einer
gerichtlichen Entscheidung weiterhin
durch den unternehmenseinheitlichen
Betriebsrat vertreten. Bei einer einstwei-
ligen Verfügung hätten diese bis zur Neu-
wahl des Betriebsrats keine betriebsver-
fassungsrechtliche Vertretung. ■





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 1 / 26 (April 2026), 3.149 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 144 Euro, 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 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.

Die rundum praxistaugliche Kommentierung des Werkes berücksichtigt jede nur denkbare Fallkonstellation. Ohne die Anknüpfungspunkte an das übrige Sozialrecht aus den Augen zu verlieren, konzentrieren sich die Autoren auf ihr Spezialgebiet.

Mit den vielen lösungsorientierten Hinweisen zur konkreten Umsetzung der gesetzlichen Regelungen geben sie zusätzlich wertvolle Unterstützung für die richtige Rechtsanwendung. Mit der Lieferung wird der Kommentar wieder auf den aktuellen Stand gebracht. ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Nofztz, herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Dr. Andreas Jüttner, Richter am Sozialgericht (stVDir), Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 2 / 26 (April 2026), 8.374 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 228 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

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 aktualisiert den Gesetzeswortlaut und enthält mit § 76e eine Neukommentierung sowie Überarbeitungen zu §§ 76a, 76b, 76d, 198, 249b, 268 und 303a, die insbesondere aufgrund von Gesetzesänderungen und ergangenen Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



TV-L Kommentar 2026

Jahrbuch zum Tarifvertrag der Länder mit allen wichtigen Tariftexten und Entgeltordnungen

Von Andreas Bach-Terhorst, 1.500 Seiten, gebunden, Walhalla Fachverlag, 49,95 Euro, ISBN 978 3 8029 7960 6

Der kompakte Kommentar informiert zuverlässig und umfassend am Arbeitsplatz, in Verhandlungen und unterwegs mit Berücksichtigung der Tarifeinigung vom 14. Februar 2026.

- Kommentierung des TV-L einschließlich des TVÜ-L
- Tarifliche Regelungen für Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten
- Entgeltordnung zum TV-L
- Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder
- Tarifrecht für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken
- Tarifliche Regelungen zur Entgeltumwandlung, zur Altersversorgung und zum Rationalisierungsschutz

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

Der Kommentar bietet eine zuverlässige Orientierungshilfe unter anderem für Personalleitungen, Tarifangestellte des öffentlichen Dienstes der Länder, öffentlich-rechtliche Institutionen, Personal- und Betriebsräte, Verbands- und Gewerkschaftsvertretende. ■

Arbeitsunfall im Homeoffice verneint: Fenstersprung wegen explodierender E-Roller-Akkus

Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung greift nicht, wenn ein Beschäftigter zur Selbstrettung aus dem Fenster seiner Wohnung springt, während er im Homeoffice arbeitet (Landessozialgericht Berlin-Brandenburg (LSG), Urteil vom 9. Oktober 2025, Aktenzeichen L 21 U 47/23).

Der Fall

Der Kläger arbeitete im Jahr 2021 auf betriebliche Anordnung als Softwareentwickler im Homeoffice und nahm an einer Telefonkonferenz teil. In seiner Wohnung explodierten im Flur gelagerte Akkus eines privat genutzten E-Rollers. Es kam zu einem Knall und Stichflammen. Feuer und Qualm breiteten sich schnell in der Wohnung aus. Der Kläger flüchtete zum Fenster, rief um Hilfe. Dann hielt er sich am Fensterbrett fest, bis er losließ und aus circa fünf Metern Höhe herabstürzte. Der Kläger zog sich mehrere Brüche zu. Die zuständige beklagte Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Widerspruch und Klage blieben erfolglos. Mit der Berufung verfolgte der Kläger die Feststellung eines Arbeitsunfalls weiter.

Die Entscheidung

Das LSG wies die Berufung zurück und verneinte einen Arbeitsunfall. Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer versicherten Tätigkeit. Sie sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen. Ein Arbeitsunfall setzt mithin voraus, dass die Verrichtung zur Zeit des Unfalls der versicherten Tätigkeit zuzurechnen ist, sie zu dem zeitlich begrenzten, von außen auf den Körper einwirkenden Ereignis geführt und dadurch einen Gesundheitsschaden oder den Tod des Versicherten objektiv und rechtlich wesentlich verursacht hat. Es sei auf die letzte konkrete Verrichtung vor Eintritt des Gesundheitsschadens abzustellen. Diese habe im Sprung aus dem Fenster bestanden. Hierfür fehle es am inneren Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit, weil die objektivierte Handlungstendenz vorrangig der Selbstrettung und damit einem eigenwirtschaftlichen Zweck gedient habe. Der Umstand, dass der Kläger wäh-

rend der Telefonkonferenz unter Zeitdruck gestanden habe (etwa, um sich wieder in das Gespräch einzuwählen), genüge nicht, um der Rettungshandlung ein wesentlich betriebliches Gepräge zu geben. Einen Gesundheitserstschaden durch den Rauch habe der Kläger zudem nicht nachgewiesen. Insofern sei nicht belegt, dass sich eine versicherte Tätigkeit bereits vor dem Fenstersprung in einer Gesundheitsschädigung realisiert habe. Unabhängig davon habe sich eine dem privaten Wohnbereich zuzurechnende Gefahr verwirklicht, als die E-Roller-Akkus explodierten, ohne dass eine unternehmensdienliche Nutzung dieses Gegenstands vorgelegen habe. Unerheblich sei, dass der Roller dazu genutzt wurde, um zur Arbeitsstelle zu fahren. Zum Zeitpunkt des Unfalls lag keine betriebliche Ingebrauchnahme vor. Die spätere gesetzliche Erweiterung der Gleichstellung von Homeoffice und Betriebsstätte sei mangels Übergangsregelung auf den Versicherungsfall nicht anwendbar.

Das Fazit

Bei Flucht und Rettungshandlungen im Homeoffice kommt es für den Versicherungsschutz entscheidend darauf an, ob die konkrete Verrichtung wesentlich der versicherten Tätigkeit dient oder ob – wie hier – die Selbstrettung im Vordergrund steht. Zeitliche und räumliche Nähe zur Arbeit ersetzt den erforderlichen inneren Zusammenhang nicht. ■

Fehlerhafte Massenentlassungsanzeige macht Kündigungen unwirksam

Fehler im Massenentlassungsverfahren führen weiterhin regelmäßig zur Unwirksamkeit von Kündigungen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteile vom 1. April 2026, Aktenzeichen 6 AZR 157/22 und 6 AZR 152/22).

Der Fall

Das BAG hat über zwei Fälle in Zusammenhang mit Massenentlassungen entschieden. Damit gemeint sind Fälle, in denen eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber einer Vielzahl von Arbeitnehmenden binnen kurzer Zeit kündigt. Gemäß § 17 Absatz 1 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) müssen solche Massen-

entlassungen vorab der Bundesagentur für Arbeit angezeigt werden. Ab welcher Zahl von Entlassungen es sich um eine Massenentlassung handelt, hängt von der Größe des Betriebs ab (siehe § 17 Absatz 1 Satz 1 KSchG). In den beiden nun vom BAG entschiedenen Fällen handelte es sich um solche Massenentlassungen. Fraglich war aber, welche Folge es nach sich zieht, wenn bei der Anzeige Fehler passieren. In einem der vom BAG entschiedenen Fälle fehlte die Anzeige ganz, im zweiten Fall wurde die Anzeige vor Abschluss des Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat abgegeben. Nach § 17 Absatz 2 KSchG muss zunächst der Betriebsrat über Gründe, Anzahl, Zeitraum der Entlassungen und Ähnliches informiert werden, bevor die Anzeige bei der Agentur für Arbeit – unter Beifügung einer eventuellen Stellungnahme des Betriebsrats – erfolgt. Weil das nicht passiert war, war die Anzeige fehlerhaft.

Die Entscheidung

Die Folge einer fehlenden oder fehlerhaften Anzeige ist gesetzlich nicht geregelt. Die BAG-Rechtsprechung war hier bisher streng und nahm an, dass bei Fehlern die ausgesprochenen Kündigungen regelmäßig unwirksam sind. Zuletzt hatten sowohl der 2. als auch der 6. Senat des BAG aber erkennen lassen, dass sie Zweifel an dieser strengen Folge haben. Weil die Regelung auf einer EU-Richtlinie fußt (so genannte „Massenentlassungsrichtlinie“, Richtlinie 98/59/EG des Rates vom 20. Juli 1998 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über Massenentlassungen), hatte sich das BAG in den beiden vorliegenden Fällen an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) gewandt. Dieser erteilte jedoch beiden Ansätzen des BAG eine Absage: Weder könne ein Fehler geheilt werden, indem man die Anzeige nachhole, noch könne es als Konsequenz ausreichen, dass die individuelle Kündigungsfrist gehemmt werde. Angesichts dieser Einschätzung des EuGH entschied nun auch das BAG in beiden Fällen, dass es bei der bisherigen Folge bleibe: In der Regel führen Fehler bei der Anzeige zur Unwirksamkeit der Kündigungen. Damit wird deutlich, dass die formellen Anforderungen des Massenentlassungsverfahrens einen eigenständigen Schutzmechanismus zugunsten der Beschäftigten darstellen. Die Anzeigepflicht soll nicht nur Transparenz schaffen, sondern auch der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit geben, frühzeitig Lösungen für

die betroffenen Beschäftigten zu finden. Fehler in diesem Verfahren wiegen daher schwer und können nicht als bloße Formalien abgetan werden.

Das Fazit

Berichte zu Stellenabbau in größerem Umfang haben sich in letzter Zeit vor allem im Industriesektor gehäuft. So werden bei Volkswagen und Bosch zehntausende Stellen gestrichen. Wenn Arbeitnehmende wissen, dass neben ihnen auch Kolleginnen und Kollegen gekündigt wurden, lohnt sich eine Prüfung, ob die Kündigung wirksam ist oder ob sie wegen fehlender oder falscher Anzeige einer Massenentlassung unwirksam ist. Eine Massenentlassung liegt in kleinen Betrieben von unter 60 Mitarbeitenden schon bei mehr als fünf Kündigungen innerhalb von 30 Tagen vor. Ab einer Größe von 500 Mitarbeitenden liegt die Schwelle bei 30 Kündigungen. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich für betroffene Beschäftigte, rechtzeitig rechtlichen Rat einzuholen und die Erfolgsaussichten einer Kündigungsschutzklage prüfen zu lassen. Da die Wirksamkeit der Anzeige eine zentrale Voraussetzung ist, können sich hier oft Ansatzpunkte für eine erfolgreiche Klage ergeben. Gleichzeitig zeigt die Entscheidung, dass auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften strikt einzuhalten sind. ■

Formulärmäßige, einseitige Freistellung nach Kündigung ist unwirksam

Eine formulärmäßige Vereinbarung, die nach Kündigung die einseitige Freistellung erlaubt, ist unwirksam. Die einseitige Freistellung kann aber trotzdem wirksam sein, wenn im Einzelfall das berechtigte Interesse des Arbeitgebers überwiegt (Bundesarbeitsgericht (BAG), Pressemitteilung zum Urteil vom 25. März 2026, Aktenzeichen 5 AZR 108/25).

Der Fall

Der Kläger, ein Vertriebsleiter, hatte sein Arbeitsverhältnis zum 30. November 2024 gekündigt. Nach seinem Arbeitsvertrag war der Arbeitgeber berechtigt, ihn nach einer Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Außerdem gab es eine Dienstwagenvereinbarung, nach der

im Falle einer solchen Freistellung die Privatnutzung des Dienstwagens widerrufen werden konnte. Genau das tat der Arbeitgeber nach der Kündigung: Er stellte den Kläger von der Arbeit frei und widerrief die Dienstwagennutzung. Der Kläger gab den Wagen zurück, machte aber eine Nutzungsausfallentschädigung geltend. Er argumentierte, schon die Freistellung sei unrechtmäßig gewesen, da die vertragliche Freistellungsklausel unwirksam sei. Ohne wirksame Freistellung könne auch nicht der Dienstwagen entzogen werden.

Die Entscheidung

Das BAG gab dem Kläger grundsätzlich Recht. Die pauschale Freistellungsklausel sei unwirksam, da es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) handle und diese den Kläger unangemessen benachteiligten. Die Klausel schneide Arbeitnehmenden die Möglichkeit ab, ein im Einzelfall gesteigertes Beschäftigungsinteresse geltend zu machen. Möglicherweise könne der Kläger aber unabhängig von der Klausel freigestellt werden, wenn im kon-

kreten Fall schützenswerte Interessen der Beklagten überwiegen. Das zu prüfen, habe die vorangehende Instanz, das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, versäumt. Der Fall wurde nun dorthin zurückverwiesen, damit die Prüfung nachgeholt werden kann. Ohne wirksame Freistellung dürfte auch der entschädigungslose Entzug des Dienstwagens unzulässig gewesen sein.

Das Fazit

Die Rechtsprechung ist klar. Auch wenn die Vergütung fortgezahlt wird, dürfen Arbeitnehmende nicht ohne weiteres einseitig freigestellt werden. Das Recht auf Weiterbeschäftigung ist sogar grundrechtlich geschützt. Das bedeutet zwar nicht, dass Beschäftigte nie einseitig freigestellt werden können. Arbeitgebende müssen aber eine sorgfältige Interessenabwägung vornehmen. Nur ausnahmsweise fällt diese zugunsten der Arbeitgebenden aus. Typische Gründe wären beispielsweise ein gestörtes Vertrauensverhältnis oder der Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit. ■





Wer bestellt, muss auch bezahlen!



Bronzefigur am Elisenbrunnen in Aachen

**Annekathrin Grehling, Kämmerin der Stadt Aachen,
im dbb Podcast „DienstTag“ vom 13. Mai 2026**

Die Kämmerin der Stadt Aachen hat im dbb Podcast Tacheles gesprochen und ein Problem aufgezeigt, dass so oder so ähnlich wohl alle Kommunen in Deutschland haben. In der Kommunalverwaltung ist man näher dran an den Bürgerinnen und Bürgern und auch am Frust, wenn der Staat scheinbar mal wieder nicht liefert. „Mein Glück ist, dass wir noch nicht viele Situationen hatten, wo ich sagen musste, wir können das Schulgebäude da nicht reparieren, weil dafür einfach kein Geld da ist. Viel schwieriger ist, Dinge verantworten zu müssen, die wir gar nicht mit-

entschieden haben. Oft wird dann Bundes- und Kommunalpolitik verwechselt und die Leute schimpfen über Steuern, die wir vor Ort gar nicht beschlossen haben, sondern die Politiker in Berlin“, ergänzt Grehling. „Die beschlossene Entlastungsmilliarde für die Kommunen löst das Problem jedenfalls nicht. Eine Milliarde ist viel Geld. Bei der Vielzahl der Kommunen kommt an der Basis trotzdem nicht genug an. Der berühmte Tropfen auf den heißen Stein ...“

Ändert sich nichts, werden Kommunen zu Bettlern. ■

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!

