



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmende

7/8

Juli / August 2026

28. Jahrgang



Vorschläge aus der Politik

„Frontalangriff“

Seite 6

Inhalt

Editorial	2
Meinung	3
Tarifthemen	4
Gespräche mit KAVen Sachsen-Anhalt und Thüringen	
Autobahn GmbH	
Stadtteilreinigungsgesellschaft Hamburg	
Pflegefachassistentenausbildung	
Interview	6
Heini Schmitt und Andreas Hemsing	
Betriebsverfassungsrecht	9
Thema	10
Notfallversorgung	
Ratgeber	12
Tauschtag	
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
21. Juli 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: dbb, S.2: Andreas Pein, S.3: dbb, S.4: dbb, S.5: dbb, S.6-7: dbb, S.9: Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), S.10: Laura (AdobeStock), S.12: ifeelstock (Colourbox), S.14: recht schoen (AdobeStock), S.16: Bundesregierung Steffen Kugler
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Ende Juni bin ich im Berliner Blätterwald verschiedentlich auf eine stets ähnlich formulierte Meldung gestoßen, der der Tagesspiegel (23. Juni 2026) folgende Überschrift verlieh: „Wohnraummangel schreckt Bewerber ab. Berlin baut 3.000 neue Wohnungen für Landesbeschäftigte.“

Mein erster Gedanke war: Hoffentlich kriegen die Berliner das nicht von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)

verboten. Denn die klagt bekanntlich lieber als „für die langfristige Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes“ zu sorgen, wie der Berliner Innensenat sein Vorgehen begründet (nach MAZ vom 25. Juni 2026). Dort hat man festgestellt, dass bis Ende 2031 etwa 40.000 Beschäftigte den Landesdienst verlassen werden und potentielle Bewerberinnen und Bewerber von den hohen Mieten und dem Mangel an Wohnraum abgeschreckt würden, nach Berlin zu kommen. Deshalb sollen bis Ende 2031 etwa 3.000 neue Wohnungen für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes entstehen. Wir thematisieren als Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes die Nachwuchsproblematik vor allem auch aufgrund des demographischen Faktors seit langer Zeit. Diese Entwicklung ist erkennbar gewesen und da erwarten wir von den Arbeitgebern mehr als nur am Personal zu sparen. Das Land Berlin gesteht mit seiner Aktion lobenswerterweise ein, dass es ein Problem gibt und dass sie aktiv werden und den öffentlichen Dienst attraktiv gestalten müssen. Die Idee des Wohnungsbaus kann dabei nicht die Einzige bleiben, aber sie ist immerhin ein ernstgemeinter Ansatz, ein Problem in den Griff zu bekommen. Und die Verbindung zwischen Wohnraumangel und Personalmangel gibt es nicht nur in Berlin. Die gibt es auch in zahllosen anderen Städten und Ballungsräumen. Deshalb überrascht es auch nicht, dass auch andere Behörden auf die Idee gekommen sind, Bedienstetenwohnungen vorzuhalten. Dieser „Berliner Weg“ macht zweierlei deutlich: Alles hängt bekanntlich mit allem zusammen in unserer aktuellen Lage im Land und wer sich nicht aufs Aussitzen beschränken will, muss unterschiedliche Wege ausprobieren.

Wir sind mit unserer Kampagne „Deutschlands Stärke: Unser öffentlicher Dienst“ (www.dbb.de/deutschlands-staerke) in einer konfliktbeladenen Situation, in der der öffentliche Dienst und zuletzt vor allem das Berufsbeamtentum vielen unsachlichen Angriffen ausgesetzt war, den Weg gegangen, aufzuklären und daran zu erinnern, welch enorme Bedeutung die Arbeit der öffentlich Beschäftigten für unser Land hat. In einer Debatte, die Finanzministerinnen und Finanzminister nur mit Rechenschieber und andere verantwortliche Politiker mit ihrem „Bauchgefühl“ führen, tut Aufklärung mehr als Not!

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Mehr als genug Flexibilität

Hände weg vom 8-Stunden-Tag!

Die Bundesregierung plant die Abschaffung des Acht-Stunden-Tages. Laut ihren Plänen sind zukünftig Arbeitstage von bis zu 13 Stunden möglich. Es soll keine tägliche, sondern nur noch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit gelten. Die Bundesregierung erarbeitet eine grundlegende Änderung des Arbeitszeitgesetzes. Das klingt nach mehr Flexibilität. In Wirklichkeit droht eine massive Verschiebung zulasten der Beschäftigten. Zwischenzeitlich ist ein Referentenentwurf „durchgestochen“ worden. Andreas Hemsing, dbb-Vize und Fachvorstand Tarifpolitik: „In der Politik und auch der Wirtschaft wird immer wieder behauptet, in Deutschland wird zu wenig gearbeitet. Die hohe Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die am Wochenende arbeiten, die in Schichtarbeit tätig sind und Überstunden leisten, weil sie versuchen, das Fehlen von weit mehr als einer halben Million Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu kompensieren, spricht jedoch eine andere Sprache. Der kursierende Referentenentwurf zur Arbeitszeitreform ist tatsächlich nur ein Versuchsballon. Dass in dem Papier die Tarifpartner als zentrale Akteure zur Gestaltung gravierender Änderungen beim Thema Arbeitszeit in die Pflicht genommen werden, ist im Sinne gelebter Tarifautonomie natürlich richtig. Da, wo unsere Tarifverträge gelten, sind manche Änderungswünsche ohnehin ohne uns nicht möglich.“

Was gilt heute – und warum ist das wichtig?

Das Arbeitszeitgesetz schützt Beschäftigte durch klare Regeln. Der Acht-Stunden-Tag gilt als Schutzgrenze.

- maximal acht Stunden Arbeitszeit pro Tag
- Verlängerung auf bis zu zehn Stunden täglich ist möglich (Voraussetzung: Ausgleich innerhalb von sechs Monaten)

Flexibilität ist damit bereits heute möglich – aber nicht zulasten der Gesundheit. Die geregelten Pausen- und Ruhezeiten sind verlässlich und notwendig. Ab sechs Stunden Arbeit stehen den Beschäftigten

ten 30 Minuten Pausenzeiten zu, ab neun Stunden erhöht sich das auf 45 Minuten. Zwischen zwei Arbeitstagen stehen mindestens elf Stunden Erholung zu. Das sichert Regeneration und schützt vor Überlastung.

Flexibilität durch Tarifverträge

Schon heute können Arbeitszeiten angepasst werden, aber nur durch Tarifverträge oder aufgrund von Tarifverträgen. Durch



tarifliche Regelungen im öffentlichen Dienst sind bereits jetzt unter bestimmten Voraussetzungen längere Arbeitszeiten oder flexiblere Verteilungen möglich. Acht-Stunden-Tage können durch Bereitschaftsdienst zum Beispiel auf bis zu 16 Stunden verlängert werden. Bei Rettungsdiensten sind sogar 24-Stunden-Schichten möglich. Es können wöchentliche Arbeitszeitkorridore von bis zu 45 Stunden und tägliche Rahmenarbeitszeiten von bis zu zwölf Stunden vereinbart werden.

Dabei handelt es sich immer um branchenspezifische und betriebsgenaue Lösungen. Es ist immer eine Gewerkschaft oder ein Betriebs- oder Personalrat als Sicherheitspuffer zwischengeschaltet. Die Gewerk-

schaften und Vertretungen der Arbeitnehmenden vor Ort achten dabei immer auf den Gesundheitsschutz.

Die Beispiele zeigen deutlich, dass die Gesetzesänderung unnötig ist. Die Politik sollte sich vielmehr für mehr tariferte Bereiche einsetzen.

Was würde sich ändern?

Mit einer reinen Wochenarbeitszeit entfällt die tägliche Höchstarbeitsgrenze. Künftig zählt nur noch die Gesamtstundenzahl pro Woche. Das aktuell funktionierende System würde zerstört. Die Folgen für Beschäftigte wären längere Arbeitstage. Die Wochenarbeitszeit könnte auf weniger Tage gebündelt werden. Die Folge wäre mehr Belastung an den einzelnen Tagen und mehr gesundheitliche Risiken.

Durch die kürzeren Erholungsphasen erhöht sich die Unfallgefahr und Dauerstress nimmt zu.

Die angeblich freiwillige Flexibilität wird schnell zur Erwartungshaltung. Arbeitgebende können längere Tage leichter einfordern und Beschäftigte verlieren eine klare Schutzgrenze. Lange Arbeitstage erschweren Kinderbetreuung, Pflege und soziale Teilhabe.

dbb-Position

Aus Sicht des dbb ist das Arbeitszeitgesetz bereits flexibel genug. Die tägliche Höchstarbeitszeit ist ein zentrales Schutzinstrument, einfach zu kontrollieren und unverzichtbar für Gesundheit und Sicherheit! Andreas Hemsing: „Den Wirtschaftsstandort Deutschland wieder erfolgreicher dastehen zu lassen, geht nur mit einem funktionierenden öffentlichen Dienst. Dafür muss aber nicht mehr und entgrenzter gearbeitet werden. Auch bei einem Zwölf-Stunden-Tag sinken die Zölle für den Handel mit den USA nicht und es entstehen dann auch nicht automatisch konkurrenzfähigere Produkte. Es erscheint daher eher populistisch, wenn nach mehr ‚Flexibilität‘ bei den Arbeitszeiten gerufen wird.“

dbb-Forderungen

- Keine Abschaffung des Acht-Stunden-Tages
- Keine Verlagerung auf reine Wochenarbeitszeiten
- Stärkung der bestehenden tarifvertraglichen und betrieblichen / dienstlichen Regelungen statt Abbau ■

Gespräche mit KAVen in Sachsen-Anhalt und Thüringen

Kein grundsätzlich unterschiedlicher Blick

dbb-Tarifchef Andreas Hemsing hat seine „Tour de KAV“ fortgesetzt. Am 30. Juni 2026 besuchte er den Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt

in Halle. Dort traf er sich mit Verbandsgeschäftsführerin Diana Häsel-Wallwitz. Die Themen des Austauschs waren sowohl regionaler als auch bundeswei-

ter Natur. „Mein Eindruck nach dem Gespräch ist“, so Hemsing zusammenfassend, dass wir, auch wenn wir am Tariftisch auf gegenüberliegenden Seiten sitzen, bei vielen Sachthemen gar keinen grundsätzlich unterschiedlichen Blick auf die kommunalen Probleme haben – und das nicht nur bei dem dringend und gründlich zu lösenden Problem der kommunalen Finanzen.“

Komplettiert hat Hemsing die KAVen in Mitteldeutschland mit seinem Besuch beim KAV Thüringen, wo er in Erfurt mit der dortigen Geschäftsführerin Gundula Bettenhausen zum Meinungsaustausch zusammentraf. Neben thüringischen Themen stand auch in Erfurt die finanzielle Situation der Kommunen sowie die Einkommensrunde im nächsten Jahr im Mittelpunkt des Gesprächs. ■



Andreas Hemsing, Diana Häsel-Wallwitz



Gundula Bettenhausen, Andreas Hemsing

Autobahn GmbH

Holen aus dem Frei – freiwillig, gut bezahlt, klar geregelt

dbb und Autobahn GmbH des Bundes haben sich auf die tarifvertraglichen Einzelheiten zum „Holen aus dem Frei“ verständigt. Unter „Holen aus dem Frei“ wird bei der Autobahn GmbH ein Sonderfall verstanden, der auch bei umsichtiger Dienstplanung und Vorausplanung von Rufbereitschaften nicht immer ausgeschlossen werden kann. Dabei erklären sich Beschäftigte auf Anfrage freiwillig bereit einzuspringen, wenn die geplanten Kräfte nicht mehr ausreichen oder ihre zulässigen Einsatzzeiten überschritten haben. Bereits 2025 hatte der dbb Tarifgespräche mit der Autobahn GmbH mit dem Ziel aufgenommen, hierfür eine tragfähige tarifliche Regelung zu finden. Nachdem eine Lösung schwierig war, konnte sich der dbb am 19. Juni 2026 auf eine solche tarifliche Regelung mit der Autobahn GmbH verständigen.

der Inanspruchnahme und die Wegezeiten werden dabei aufgerundet. Die Regelungen zur Rufbereitschaft geltend insoweit entsprechend. Zudem kann die Pauschale nach Wahl der Beschäftigten auch in eine Zeitgutschrift umgewandelt werden. Begrenzt wird die Regelung auf Beschäftigte des Betriebsdienstes mit einer Regelarbeitszeit von 38,5 Stunden.

Klare Eingrenzung des Anwendungsbereiches

Um ungewünschten Erweiterungen vorzubeugen, hat der dbb sowohl den Personenkreis als auch die Anwendungsfälle deutlich begrenzt. Holen aus dem Frei kann nur auf Beschäftigte angewandt werden, für die gemäß § 6 Abs. 1 Buchst. b) MTV die wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich

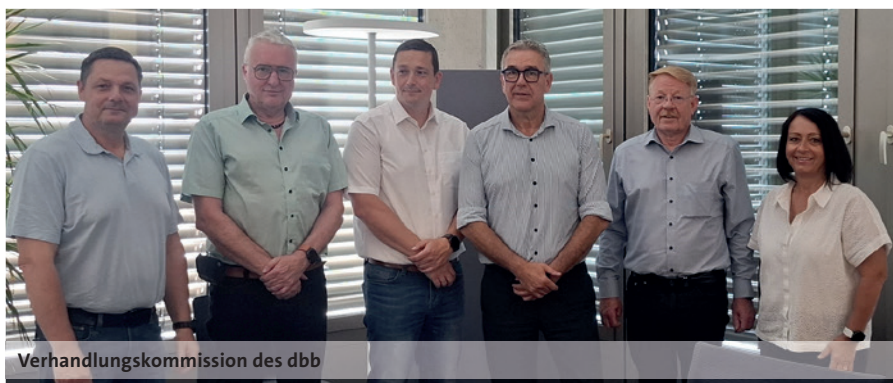
38,5 Stunden beträgt. In Betracht kommt eine entsprechende Anfrage nur, wenn der Personalbedarf unplanbar ist. Dies ist bei unvorhersehbaren Einsätzen mit unaufschiebbaren Aufgaben aufgrund von Großschadenslagen, Unfällen oder persönlichen Notlagen (insbesondere krankheitsbedingtem Ausfall) der Fall, wenn das vorhandene Personal nicht ausreicht und keine andere Möglichkeit zur Personalbedarfsdeckung besteht.

Nur mit Betriebsvereinbarung

Ferner hat der jeweilige Betriebsrat hierzu in einer Betriebsvereinbarung Details festzulegen, die den fest verankerten Grundsatz der Freiwilligkeit definiert und sicherstellt, dass Beschäftigte eine entsprechende Anfrage jederzeit ablehnen können. Zudem werden ein Monitoring und eine Evaluierung festgeschrieben. Die Regelung wird ab dem 1. Oktober 2026 gelten und ist zunächst auf ein Jahr befristet. Bis dahin gilt die bisher gelebte Übergangsregelung. ■

Freiwilligkeit und einheitliche Bezahlung

Kern der nun getroffenen Regelung ist natürlich eine attraktive Bezahlung der überobligatorischen und freiwilligen Leistung „Holen aus dem Frei“. Unabhängig vom Wochentag erhalten Beschäftigte dafür immer eine Tagespauschale in Höhe Ihres fünffachen tariflichen Stundenentgelts zuzüglich aller Zuschläge. Die Zeit



Verhandlungskommission des dbb

Streik

Stadtteilreinigungsgesellschaft Hamburg

Die Beschäftigten der Stadtteilreinigungsgesellschaft mbH in Hamburg haben am 14. Juni und 15. Juni 2026 die Arbeit niedergelegt. Statt öffentliche Toiletten zu betreuen, Papierkörbe zu leeren oder Ham-

burg sauber zu halten, machten sie sichtbar, dass ihre Arbeit unter Bedingungen, die längst nicht mehr hinnehmbar sind, stattfindet. Entgelt und Leistung passen nicht zusammen. Die Gehälter bewegen

sich bei der Tochtergesellschaft der Stadtreinigung Hamburg nah am Mindestlohn. Wenn es nach den Arbeitgebern geht, soll das offenbar erst einmal so bleiben. In den Tarifverhandlungen mit dem dbb wurden Gehälter mit Perspektive oder auch nur Vergleichbarkeit bislang abgelehnt.

„Heute und morgen wird gestreikt. Die Beschäftigten haben die Nase voll und können sich Hamburg schon lange nicht mehr leisten“, sagte Michael Adomat, dbb-Verhandlungsführer. „Wir fordern eine faire Bezahlung für eine Arbeit, die man oft nicht sieht, aber sofort merkt, wenn sie unerledigt bleibt.“

Aktuell sind die Verhandlungen unterbrochen. Die Kolleginnen und Kollegen haben gezeigt, dass sie bereit und in der Lage sind, den Druck weiter zu erhöhen, wenn Wertschätzung weiter nur behauptet, aber nicht bezahlt wird. ■



Pflegefachassistenzausbildung

Gute Ausbildungsbedingungen sichern

Die Tarifverhandlungen zur Pflegefachassistenzausbildung zwischen den Gewerkschaften dbb und ver.di sowie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben begonnen. In der ersten Verhandlungsrunde am 7. Juli 2026 stand die tarifliche Ausgestaltung des neuen bundesweit einheitlichen Ausbildungsgangs im Mittelpunkt. Dabei wurden zunächst die grundlegenden Positionen der Tarifvertragsparteien ausgetauscht und die Themenfelder für die weiteren Gespräche abgesteckt.

Ausbildung attraktiv und zukunftsfit gestalten

Für den dbb ist klar, die neue Ausbildung kann nur dann ein Erfolg werden, wenn sie von Beginn an durch attraktive und verlässliche tarifliche Rahmenbedingungen begleitet wird. Die Pflege steht bereits heute vor erheblichen Herausforderungen bei der Gewinnung von Nachwuchskräften. Umso wichtiger ist es, die Pflegefachassistenzausbildung so auszugestalten, dass sie jungen Menschen gute Perspektiven eröffnet und einen erfolgreichen Einstieg in die Pflegeberufe ermöglicht. „Mit der Pflegefachassistenzausbildung wird ein neuer wichtiger bundeseinheitlicher Ausbildungsweg in der Pflege geschaffen. Jetzt gilt es, die tariflichen Rahmenbedingungen so aus-

zugestalten, dass die Ausbildung attraktiv wird und gute Perspektiven bietet“, betonte Andreas Hemsing, Fachvorstand Tarifpolitik des dbb.

Arbeitgeber bleiben hinter Erwartungen zurück

Aus Sicht der Gewerkschaften blieb die Arbeitgeberseite in der ersten Verhandlungsrunde allerdings hinter den Erwartungen zurück. Konkrete Vorschläge oder belastbare Aussagen zu zentralen tariflichen Regelungen legte die VKA nicht vor. Stattdessen wurden überwiegend grundsätzliche Positionen erörtert. Für die kommende Verhandlungsrunde erwartet der dbb deutlich mehr Verbindlichkeit und Bewegung, damit rechtzeitig tragfähige tarifliche Regelungen vereinbart werden können.

Klare Erwartungen der Gewerkschaften

Die Pflegefachassistenzausbildung kann einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Pflege leisten. Voraussetzung dafür sind jedoch Ausbildungsbedingungen, die den Berufseinstieg attraktiv machen und den Auszubildenden eine verlässliche Perspektive bieten. Genau dafür setzt sich der dbb in den laufenden Tarifverhandlungen ein. Die Tarif-

verhandlungen werden voraussichtlich Mitte September 2026 fortgesetzt.

Neue bundeseinheitliche Ausbildung

Mit dem Pflegefachassistentengesetz wurde eine bundeseinheitliche Pflegefachassistenzausbildung geschaffen, die die bislang unterschiedlichen landesrechtlichen Pflegeassistenten- und Pflegehelferausbildungen ablösen wird. Ziel ist ein einheitliches Berufsbild mit bundesweit vergleichbaren Ausbildungsstandards und besseren Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Pflegeberufe. Die Pflegefachassistenten ist eine neue Qualifikationsstufe, die zwischen der Pflegehilfskraft und der examinierten Pflegefachkraft angesiedelt ist. Die Einführung der neuen Ausbildung macht Anpassungen der bestehenden Ausbildungstarifverträge erforderlich. ■



Vorschläge aus der Politik

„Frontalangriff“

Interview mit dem dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Andreas Hemsing, und dem dbb Fachvorstand Beamtenpolitik, Heini Schmitt, zur aktuellen Lage im öffentlichen Dienst.

tacheles: Normalerweise ist in unserem Tarifmagazin Interviewzeit immer im Vorfeld einer großen Einkommensrunde. Davon sind wir jetzt noch weit entfernt. Aber von einem Sommerloch können wir keinesfalls reden. Infragestellung des 8-Stunden-Tags, Renten- und Pflgethema sowie mit ganz besonderer Wucht die Infragestellung des Berufsbeamtentums. Worauf müssen sich die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in den nächsten Monaten und Jahren einstellen?

Andreas Hemsing: Es ist nicht allein diese Auflistung an Problemen, die sich ja noch um einiges verlängern ließe. Es ist fast noch mehr der irrationale Umgang mit den anstehenden Problemen und Herausforderungen. Und die Verunsicherung in weiten Teilen der Politik, die Schaufensterlösungen anstrebt, anstatt Wirtschaft und öffentlichen Dienst zu stärken. Im Tarifbereich verweigert sich zum Beispiel die TdL zunächst konstruktiven Verhandlungen, um dann mit einer Verbandsklage zum Thema Arbeitsvorgang um die Ecke zu kommen...

Heini Schmitt: ... und beim Berufsbeamtentum wiederholt Bundesarbeitsministerin Bas seit Monaten dieselbe Leier, dass die Probleme beim Thema Rente sich durch die Einbeziehung der Beamten von selbst lösen würden. Das Gegenteil ist richtig: Wir demontieren einen wichtigen Stützpfeiler unserer politischen Ordnung, einen Bewahrer unserer Demokratie und streuen den Bürgerinnen und Bürgern dabei noch Sand in die Augen. Fakten und Berechnungen bietet die Ministerin nicht. Dafür aber operiert sie gerne mit „gefühlter Gerechtigkeit“. Da kommt mir gelegentlich schon mal der Begriff von den „alternativen Fakten“ in den Sinn.

tacheles: Aber ist es nicht auch ein Problem, dass alle – die Parteien, die Gewerkschaften, die veröffentlichte Meinung –

Reformbedarf sehen, nur eben nicht bei sich.

Hemsing: Natürlich sind Reformdiskussionen und erst recht Reformbeschlüsse stets schmerzhaft. Ich könnte jetzt sagen, dass wir als Tarifpartner gewohnt sind, Kompromisse einzugehen. Aber so einfach ist es aktuell in unserem Land und in unserer Gesellschaft nicht. Wir stehen gemeinsam vor großen Herausforderungen und registrieren schon jetzt den Verlust von lieb gewordenen Dingen, die lange als Selbstverständlichkeit galten. Aber gerade dann muss in der Gesellschaft ein Diskussionsprozess in Gang gebracht werden, der Klarheit darüber verschafft, was wollen und brauchen die Bürgerinnen und Bürger? Was erwartet die Wirtschaft und vor welchen Herausforderungen steht unser Land außenpolitisch? Auch wir Gewerkschaften werden uns gelegentlich schwer tun, Veränderungen zuzustimmen. Aber wir sind bereit zur Diskussion über den besten Weg – wenn er auf Fakten und Gerechtigkeit basiert!

Schmitt: Da ist Andreas direkt zum Kern des Problems gegangen: Anstatt darauf hinzuwirken, den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken, zetteln Teile der Politik Neiddebatten an, wenn sie von vermeintlichen Beamtenprivilegien spre-

chen, die es zu schleifen gilt. Es wird keine Bestandsaufnahme, keine Diskussion über die Ausgestaltung des Sozial- und Rechtsstaats gemacht, sondern Gleichmacherei als Surrogat für Verbesserung und Fortschritt verkauft.

Dass dies auch noch in einer Zeit geschieht, in der unser Gemeinwesen von innen und außen massiv unter Druck gesetzt wird, ist schon als grob fahrlässig zu bewerten. Mehr denn je brauchen wir einen starken öffentlichen Dienst mit einem starken Berufsbeamtentum.

tacheles: Wie kann es gelingen, die emotionalisierte Debatte, in der „gefühlte Gerechtigkeit“ oftmals prägender erscheint als Sachargumente, erfolgreich zu beeinflussen?

Schmitt: Das ist tatsächlich ein sehr dickes Brett. Es gab mal eine Zeit, da hätte eine Meldung darüber, dass das Land Berlin 95 Prozent seiner Beamtinnen und Beamten verfassungswidrig zu niedrig besoldet in den Medien und der Öffentlichkeit für viel Aufsehen gesorgt und die Politik unter massiven Rechtfertigungszwang gesetzt. Heute läuft es so, dass die fälligen Erhöhungen und Nachzahlungen als „fetter Zuwachs“ für die Beamtinnen und Beamten diskreditiert werden, die sich das Land eigentlich gar nicht leisten kann. Es gibt dann schnell eine Welle der Empörung, auch über die sozialen Medien. Aber wir stellen auch fest, dass es sich lohnt, geduldig mit Parteien, Regierungsvertreterinnen und -vertretern oder Journalistinnen und Journalisten zu reden. Nahezu täglich sind wir mit unserem Bundesvorsitzenden, Volker Geyer, in dieser Mission unterwegs und



merken, dass es sich auszahlt, beharrlich zu bleiben.

Und natürlich lassen wir auch die Beamtinnen und Beamten selbst zu Wort kommen: Auf unsere Sonderseite deutschlandsstaerke.de setzen wir den aufgeregten Berichten in manchen Medien Fakten und die Stimmen der Betroffenen entgegen. Dabei stellen wir fest, dass unser Informationsangebot sich einer hohen Klickrate erfreut. Das kann einer Versachlichung der Debatte nur helfen.

tacheles: Wo seht ihr die Unsachlichkeit? Ist es nicht wichtig, alles auf den Prüfstand zu stellen, wenn große Reformen geplant sind?

Hemsing: Es ist eine schöne Redensart, dass man alles auf den Prüfstand stellen will. Wichtiger ist jedoch, dass die richtigen Fragen gestellt werden. So wird zum Beispiel oftmals die Frage gestellt, ob Lehrkräfte Beamte sein müssen. Vor dieser Frage stünden die Menschen – und hier besonders in der Prignitz – gerne. Denn sie stehen ab dem neuen Schuljahr vor der Frage, wo sie überhaupt noch Lehrkräfte hernehmen wollen. Die SPD / BSW-Koalition hat letztes Jahr 345 Lehrkräfte einsparen wollen. Jetzt will die SPD / CDU-Koalition wieder um 250 Stellen erhöhen. Erstmal sind solche Stellen nichts, was ich mal eben im Supermarkt einkaufe und zum anderen muss die aktuelle Brandenburger Landesregierung eingestehen, dass die große Gefahr besteht, dass selbst mit Rechenricks der vorgeschriebene Kernunterricht nicht mehr überall gesichert werden kann. Die Folge wäre, dass das Brandenburger Abitur seine bundesweite

Anerkennung verlieren könnte. Das wäre eine Katastrophe mit Ansage. Wer vor diesem Hintergrund diskutiert, ob Lehrkräfte verbeamtet sein sollten, sollte seinen Job als Kontrolleur auf eben erwähntem „Prüfstand“ schleunigst abgeben.

tacheles: Der dbb ist also reformwillig?

Schmitt: Reformen gelingen in den seltensten Fällen mit der Abrissbirne, so wie Bas und Linnemann sie schwingen. Was der aufgeregten Debatte, die derzeit geführt wird, fehlt, ist dass die Politik zunächst mal erklärt, was für einen Staat und was für ein Gemeinwesen wir zukünftig haben wollen. Wer soll Recht garantieren, wer soll Sicherheit herstellen? Soll das weiterhin für jedermann gelten oder versteckt sich hinter dem Angriff auf das Berufsbeamtentum ein Angriff auf einen funktionierenden öffentlichen Dienst, an dessen Ende Sicherheit, Bildung und andere Güter käuflich erworben werden müssen – von dem, der sich das leisten kann? Diesen Grundfragen nimmt sich die Koalition nicht an. Stattdessen schürt sie Neiddebatten, um davon abzulenken, dass wir alles daran setzen müssen, die von außen und innen attackierte Demokratie zu bewahren und die Handlungsfähigkeit des Staates wieder zu stärken. Wir als dbb unterstützen jede Reformdebatte, die hier ansetzt!

Hemsing: Dieser attackierte Rechts- und Sozialstaat wird für die Bürgerinnen und Bürger im Alltag vor allem in den Kommunen erfahrbar. Leider müssen wir aktuell immer häufiger feststellen, dass kommunale Leistungen nicht erbracht werden können, weil die Fachkräfte fehlen oder

das städtische Schwimmbad marode ist. Auch hier müssen Bund und Länder sich fragen, was wollen wir in Zukunft für eine Kommune haben? Das Prinzip, immer neue Aufgaben den Kommunen zu übertragen, diese aber nicht ausreichend zu finanzieren, ist längst an sein Ende gekommen. Abgehangene Kommunen sind schnell ein Demokratieproblem und davon gibt es leider mittlerweile sehr viele. Welchen öffentlichen Dienst wollen und brauchen wir? Die Leistungen für das Gemeinwohl dürfen nicht von einer zufälligen Kassenlage abhängen.

tacheles: Wie nehmt ihr beiden eigentlich die Diskussion im dbb und bei seinen Mitgliedsgewerkschaften wahr? Gibt es Eintracht und Geschlossenheit zwischen den Statusgruppen?

Schmitt: Da bin ich ganz entspannt. In der dbb Familie stellt das Miteinander der Statusgruppen eine gewachsene Tradition dar, die wir auch bei den Einkommensrunden stets aufs Neue und erfolgreich leben und die auch jetzt deutlich spürbar ist.

Hemsing: Unsere Mitglieder merken doch auch, dass der Angriff auf den öffentlichen Dienst dieses Mal den Schwerpunkt im Beamtenbereich hat. Beim nächsten Mal sind es dann wieder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei der die Politik aus ideologischen Gründen oder weil der Finanzminister ein Loch in seiner Kasse entdeckt hat, Sonderopfer bringen sollen. Es ist gleichsam das einzig Gute an dieser rein populistischen Art der Politik, dass sie es uns leicht macht, geschlossen und mit den besseren Argumenten aufzutreten.

tacheles: Mittlerweile hat die Rentenkommission ihre Vorschläge vorgelegt, 33 an der Zahl. Bundesarbeitsministerin Bas spricht von einem Gesamtkunstwerk. Wie bewertet ihr das Vorschlagspaket?

Hemsing: Aus Sicht der Arbeitnehmenden stellen wir fest, dass die vorgelegten Vorschläge diskussionswürdig sind, da wir für viele Beschäftigte eine daraus indirekt resultierende Rentenkürzung befürchten. Es gibt durchaus in die Zukunft gerichtete Vorschläge, bei denen es dann aber darauf ankommt, wie sie konkret ausgestaltet werden. Es gibt aber auch Vorschläge, die wir nicht hinnehmen werden. Manches ist zu pauschal und bildet nicht die Lebensleistung und Belastung der Arbeitnehmenden ab. So ist eine pauschale Erhöhung des Lebensalters nicht ver-





tacheles: Wie geht's aus eurer Sicht weiter?

Schmitt: Jenseits der konkreten Inhalte muss die Bundesregierung einen Diskussionsprozess moderieren, der beides zugleich schafft: Ausführliche Diskussion mit allen betroffenen Sozialpartnern und zügige Entschlussfassung. Das ist möglich, wenn die Bundesregierung sich entschließen würde, sich weniger mit sich selbst zu befassen. Wir als dbb sind zur Diskussion bereit und faire Lösungen werden wir auch offensiv unterstützen.

Es war nicht Aufgabe der Rentenkommission, darüber zu befinden, wie der Sozial- und Rechtsstaat bei uns zukünftig beschaffen sein soll. Der Regierungskoalition können wir diese Aufgabe nicht ersparen, auch mit Blick auf das Berufsbeamtenum und den öffentlichen Dienst insgesamt.

Hemsing: Wir können aber auch anders. Wenn Lösungen gesucht und gefunden werden, die sich nicht an der Sache, sondern an den Weltbildern der beiden Koalitionspartner orientieren, werden wir entschlossen dagegenhalten.

Was Heini gerade als Erwartungshaltung in Richtung Regierungskoalition und die sie tragenden Parteien sagte, will ich für den Tarifbereich noch einmal konkretisieren. Im nächsten Jahr verhandeln wir mit Bund und Kommunen eine Einkommensrunde, ein Jahr später sind die Länder wieder dran. Wie eben schon gesagt, klagen die Länder lieber als zu verhandeln. Am Verhandlungstisch sitzen wir zumeist Vertretern aus CDU / CSU und SPD gegenüber und müssen feststellen, ein Plan, wie das Land in schwerer Zeit zu gestalten ist, fehlt dort zumeist.

Hinter den Einzelmaßnahmen, sei es bei der Rente, sei es bei der Pflege oder sei es bei Tarifverhandlungen, muss ein Plan erkennbar werden. Das erwarten unsere Mitglieder. Vor allem erwarten das aber auch die Bürgerinnen und Bürger. Der dbb wird – mit und für beide Statusgruppen – nicht müde werden, einen solchen Plan einzufordern. ■

nünftig, wenn ich mir unvoreingenommen die psychische und physische Belastung in vielen Berufen – gerade des öffentlichen Dienstes – anschau. Das gilt umso mehr, als unter diesen belasteten Berufen viele sind, bei denen die Menschen schon früh ins Arbeitsleben eintreten. Wer weit über vier Jahrzehnte ins System eingezahlt hat, der sollte nicht noch bestraft werden. Es fehlt uns der Aspekt, dass Nicht-Einzahlende in diesem System nicht durch dieses selbst, sondern durch die von der Allgemeinheit, von allen gezahlten Steuern zu versorgen sind.

Beim vieldiskutierten Stichwort einer „kapitalgedeckten Rente“ als weitere Säule in der Altersversorgung sehen wir die Gefahr, dass sich dadurch die Lohnnebenkosten weiter erhöhen, zu Lasten von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Weniger Netto vom Brutto können wir nicht akzeptieren, gerade auch, weil wir zum Beispiel die Belastungen, die im Bereich der Pflege auf die Bürgerinnen und Bürger zukommen sollen, mitdenken müssen. Von daher braucht die Idee einen konkreten Umsetzungsvorschlag, um sie tatsächlich bewerten zu können.

Schmitt: Was den Bereich der Beamtinnen und Beamten betrifft, gefällt uns nicht

alles, aber wir stellen gleichwohl fest, dass sich die Kommission nicht den Forderungen von Teilen der Politik ergeben hat, sondern ganz zu Recht darauf hingewiesen hat, dass eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die gesetzliche Rentenversicherung weder ökonomisch sinnvoll ist noch rechtlich durchführbar. Das sind eigentlich banale Erkenntnisse, aber im emotionalen Sturm voll gefühlter Gerechtigkeit ist es wichtig, diese Punkte von dieser Kommission in aller Nüchternheit bescheinigt zu bekommen.

Vor dem Hintergrund, dass gerade in der SPD viele auf die Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die Rentenversicherung gesetzt hatten, ist es mutig von der Bundesarbeitsministerin von einem Gesamtkunstwerk zu sprechen, das so 1:1 umzusetzen sei.

Dass die Kommission ferner dazu rät, in Zukunft weniger Verbeamtungen vorzunehmen, ist letztlich ein Hinweis auf Möglichkeiten, die der Staat heute schon hat, aber aus guten Gründen nicht wahrnimmt. Schließlich hat uns gefallen, selbst wenn auch das eine banale Einsicht ist, dass die Kommission die Politik mahnt, zukünftig endlich in ausreichender Weise Rücklagen zu bilden. Wäre das früher schon geschehen, gäbe es die Diskussion gar nicht.

DEUTSCHLANDS STÄRKE:

UNSER ÖFFENTLICHER DIENST

Betriebsratsarbeit während Arbeitsunfähigkeit

Sofern sich ein Betriebsratsmitglied während einer Krankschreibung gesundheitlich in der Lage sieht, sein Betriebsratsamt auszuüben, muss dieser eingeladen werden, auch wenn er arbeitsunfähig ist (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, Beschluss vom 2. Februar 2026, Az.: 16 TaBVGa 2/26).

Der Fall

Die Beteiligten streiten im Rahmen eines einstweiligen Verfügungsverfahrens über die Verpflichtung des Betriebsrats, ein Betriebsratsmitglied, den Antragsteller, zu allen Betriebsratssitzungen einzuladen und dem Arbeitgeber aufzugeben, ihm Zugang zum Betriebsgelände zu verschaffen, indem er bei der Flughafenbetreiberin das Antragsverfahren für einen Flughafenausweis in Form eines dauerhaften Personalausweises der Ausweisfarbe Gelb durchführt. Der Antragsteller, ein Flugzeugbetanker, arbeitete am Flughafen und gehörte dem dortigen Betriebsrat an. Seit Dezember 2022 war er krank und daher arbeitsunfähig, weshalb er nicht mehr an Sitzungen des Betriebsrats teilnahm. Im November 2025 ließ er über seine Anwältin mitteilen, dass er zwar weiterhin krankgeschrieben, jedoch gesundheitlich dazu fähig ist, sein Betriebsratsmandat wieder auszuüben. Der Betriebsrat lehnte ab und wies darauf hin, dass der Kollege wegen der fortdauernden Krankheit weiterhin verhindert sei. Zudem habe er sein Amt auch seit drei Jahren nicht ausgeübt und es fand keinerlei Kommunikation statt, so dass das Gremium beschloss, für ihn ein Ersatzmitglied zu berufen.

Die Entscheidung

Das Gericht befand den Antrag zum Teil für begründet und erklärte, dass der Antragsteller für die Amtszeit gewähltes Betriebsratsmitglied ist und daraus sein Recht auf Teilnahme an Betriebsratssitzungen hat. Der Betriebsratsvorsitzende hat die Verpflichtung, ihn rechtzeitig und unter Mitteilung der Tagesordnung zu

Betriebsratssitzungen einzuladen, (§ 29 Absatz 2 Satz 3 Betriebsverfassungsgesetz / BetrVG). Die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit führt rechtlich nicht zwingend dazu, dass das Betriebsratsmitglied auch nicht in der Lage ist, seine Amtsaufgaben im Betriebsrat wahrzunehmen. Eine mit der Arbeitsunfähigkeit gleichzeitig vorliegende Amtsunfähigkeit darf jedoch so lange vermutet werden, wie das erkrankte Betriebsratsmitglied nicht zur Sitzung erscheint und dem Betriebsratsvorsitzenden seine fortbestehende Bereitschaft und Fähigkeit zur Amtsausübung meldet. Dies bedeutet, dass der Antragsteller vom Betriebsrat als verhindert angesehen werden durfte. Sobald er jedoch seine Amtsfähigkeit diesem gegenüber mitteilt, wie dies hier geschah, durfte das Gremium nicht mehr ohne Weiteres aus der Arbeitsunfähigkeit auf die Amtsunfähigkeit schließen. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass die Arbeitsunfähigkeit im Zusammenhang zur vertraglichen Tätigkeit des betreffenden Arbeitnehmers zu bewerten ist. Der Antragsteller schuldet arbeitsvertraglich das Betanken von Flugzeugen. Dabei handelt es sich um eine körperlich belastende Arbeit. Der Antragsteller litt insbesondere an orthopädischen Beschwerden. Diese betreffen aber nicht die Betriebsratstätigkeit, für die grundsätzlich keine schwere körperliche Arbeit zu leisten, sondern eher eine Teilnahme an Sitzungen und der Austausch mit Arbeitnehmenden und der Arbeitgeberseite erforderlich ist. Auch bei einem Vorliegen von psychischen Beschwerden kann je nach Art, Ursache und Ausmaß nicht von vornherein ausgeschlossen werden, dass der Antragsteller trotz dieser in der Lage ist, an Betriebsratssitzungen aktiv teilzunehmen. Aus diesen Gründen gab das Gericht dem Antrag statt. Hingegen wurde der Antrag auf Verpflichtung des Betriebsrats für den Antragsteller ein Antragsverfahren zur Erstellung eines Flughafenausweises in Form eines dauerhaften Personalausweises der Ausweisfarbe Gelb durchzuführen, abgewiesen.

Zur Wahrnehmung der Betriebsratstätigkeit, um die es in diesem Fall allein geht, wird kein Dauerausweis benötigt.

Auch wenn das Betriebsgelände abgesehen von den Betriebsratssitzungen in der Eigenschaft als Betriebsratsmitglied für weitere Gespräche mit den Betriebsvertragsparteien betreten werden muss, genügt dazu ein einfacher Tagesausweis.

Das Fazit

Die Entscheidung des LAG Hessen stärkt die Mitbestimmung, indem die Unabhängigkeit des Betriebsratsamtes betont wird. Für Betriebsratsmitglieder ist wichtig zu wissen, dass eine Arbeitsunfähigkeit nicht automatisch bedeutet, dass auch das Ehrenamt im Betriebsrat nicht ausgeübt werden kann. Betriebsrat oder Arbeitgeber dürfen Betriebsratsmitglieder daher nicht wegen einer Krankschreibung ohne Weiteres von der Betriebsratsarbeit ausschließen. Das Urteil unterstreicht, dass das demokratisch verliehene Mandat einen besonderen Schutz genießt und die gewählten Interessenvertretungen ihre Aufgaben im Sinne der Beschäftigten wahrnehmen können müssen. ■



Notfallversorgung

Ein System am Limit – und endlich Bewegung

Die Notfallversorgung in Deutschland steht seit Jahren unter massivem Druck. Wer heute die Realität in den Rettungswachen und in den Notaufnahmen betrachtet, erkennt schnell, dass das System nur noch wegen des großen Engagements der Beschäftigten funktioniert. Aber das geschieht längst nicht mehr ausreichend effizient oder bedarfsgerecht. Die Versorgung leidet. Überfüllte Notaufnahmen, steigende Einsatzzahlen im Rettungsdienst und eine strukturelle Fehlsteuerung prägen den Alltag. Die Ursachen sind vielfältig, aber oft finden sich Patientinnen und Patienten in der Rettungsstelle wieder, ohne dass ein lebensbedrohlicher Notfall vorliegt. So werden Ressourcen gebunden, und echte Notfälle geraten damit unter Druck.

Dass der Gesetzgeber auf diese Situation reagiert, ist nahezu überfällig. Die nun laufende Reform der Notfallversorgung greift zentrale Fehlentwicklungen auf und versucht, diese strukturell zu korrigieren.

Aktuell ist das Gesetz zur Reform der Notfallversorgung noch im Gesetzgebungsverfahren, aber die vorliegenden Entwürfe gehen in eine richtige Richtung. Sie verfolgen das Ziel, die Versorgung stärker an medizinischen Erfordernissen auszurichten, die Steuerung zu verbessern und die vorhandenen Ressourcen sinnvoller einzusetzen.

Steuerung statt Zufall

Im Kern zielt die Reform darauf ab, ein grundlegendes Problem zu lösen. Nämlich die Entscheidung darüber, welche Versorgung Patienten erhalten. Dies soll zukünftig nicht mehr vom Zufall oder von individuellen Einschätzungen abhängen, sondern strukturiert und medizinisch fundiert erfolgen.

Die Einführung digital unterstützter Ersteinschätzungen und die stärkere Vernetzung der bisherigen Anlaufstellen – insbesondere der Notrufnummer 112 und



der ärztlichen Bereitschaftsdienstnummer 116117 – sind zentrale Bausteine dieser Neuordnung. Patientinnen und Patienten sollen künftig gezielt in die passende Versorgungsebene gesteuert werden.

Diese Steuerung ist entscheidend, um die vorhandenen Kapazitäten richtig einzusetzen. Denn eins zeigt die Realität: Ein erheblicher Teil der Fälle, die heute in Notaufnahmen oder im Rettungsdienst landen, könnte auch anders versorgt werden. Die Reform greift genau diesen Punkt auf und setzt darauf, medizinisch nicht dringliche Fälle in geeignete ambulante Strukturen zu lenken.

Aus gewerkschaftlicher Perspektive ist das ein entscheidender Fortschritt. Die Reform orientiert sich stärker an medizi-

nischer Logik als an bestehenden Strukturen. Sie hat das Potenzial, das System effizienter, zielgerichteter und damit letztlich auch gerechter zu machen.

Paradigmenwechsel

Wer im Rettungsdienst arbeitet, weiß seit Jahren, dass sich die Realität längst verändert hat. Einsätze sind komplexer geworden, die Anforderungen sind gestiegen. Und die Verantwortung der Beschäftigten hat kontinuierlich zugenommen. Die Arbeit besteht nicht mehr nur darin, Patientinnen und Patienten sicher von A nach B zu transportieren. Sie besteht darin, unter Zeitdruck medizinische Entscheidungen zu treffen, Leben zu sichern und den weiteren Versorgungsweg zu bestimmen.

Diese Realität hat sich im bisherigen rechtlichen Rahmen jedoch nur unzureichend wiedergefunden. Der Rettungsdienst wurde im Sozialrecht lange Zeit im Wesentlichen als Transportleistung behandelt. Das war nicht nur fachlich falsch – es führte auch zu einer strukturellen Unterbewertung der Arbeit der Beschäftigten.

Reform korrigiert Fehlentwicklung

Die Reform korrigiert den bisher gemachten Fehler beim Rettungsdienst. Der Rettungsdienst soll künftig nicht nur als Transportdienst gesehen werden, sondern ein eigenständiger Bestandteil der medizinischen Versorgung sein. Diese Klarstellung ist von grundlegender Bedeutung, weil sie den Fokus verschiebt – von Transportleistungen hin zur Behandlung von Patientinnen und Patienten.

Damit wird erstmals systematisch anerkannt, dass (Erst-)Versorgung auch vor Ort erfolgen kann und in vielen Fällen sogar erfolgen sollte. Der Rettungsdienst wird damit zu einem aktiven Part in der Steuerung des Systems. Das entlastet nicht nur die Notaufnahmen, sondern verbessert auch die Versorgung der Patientinnen und Patienten. Sie erhalten schneller die Hilfe, die sie tatsächlich benötigen, und nicht zwangsläufig den Transport ins Krankenhaus.

Das ist aus dbb-Sicht ein Durchbruch. Denn diese gesetzliche Anerkennung ist mehr als eine formale Änderung. Mit der neuen gesetzlichen Einordnung wird deutlich, dass die Beschäftigten im Rettungsdienst hochqualifizierte medizinische Fachkräfte sind. Ihre Tätigkeit erfordert Fachwissen, Erfahrung und Entscheidungsfähigkeit.

Die neue Einordnung eröffnet die Möglichkeit, die tarifliche Bewertung des Rettungsdienstes neu zu strukturieren. Wenn die Tätigkeit medizinisch anspruchsvoller wird und mehr Verantwortung umfasst, dann muss sich das auch in der Bezahlung, in den Arbeitsbedingungen und in der Personalbemessung widerspiegeln.

Entlastung

Gleichzeitig kann die Reform auch zu einer Entlastung der Kolleginnen und Kollegen beitragen. Wenn es gelingt, unnötige Einsätze zu reduzieren und die Steuerung zu verbessern, verringert sich der Druck auf die Beschäftigten. Weniger Fehlfahrten, weniger unnötige Transporte und eine klarere Einsatzstruktur können dazu beitragen, die Arbeitsbelastung zu stabilisieren. Diese Reform ist damit ein wichtiger Schritt zur Aufwertung des Rettungsdienstes.

Schwachstelle Finanzierung

So überzeugend viele der strukturellen Ansätze sind, so deutlich zeigt sich zugleich die größte Schwachstelle der Reform bei der Finanzierung. Der Gesetzgeber reagiert zwar ausdrücklich auf die bestehenden Probleme. Er erkennt an, dass die bisherige Finanzierung – die im Kern am Transport orientiert ist – nicht mehr zur Realität passt. Er versucht, durch neue Vertragsregelungen zwischen den Leistungserbringern, also Feuerwehr, Hilfsorganisationen und kommunalen Rettungsdiensten, auf der einen Seite und den Krankenkassen auf der anderen Seite eine breitere Vergütung der Leistungen zu ermöglichen.

Doch genau diese Vertragslösung ist problematisch. Sie überträgt die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung der Finanzierung auf Verhandlungen zwischen Krankenkassen und Leistungserbringern. Das schafft Spielräume – aber auch Unsicherheit.

Denn eines bleibt weiterhin ungeklärt: Wer bezahlt die Leistungen, die nicht eindeutig in das bisherige Schema passen? Wer trägt die Kosten für Einsätze ohne Transport, für Vor-Ort-Behandlungen oder für die Vorhaltung der Strukturen? Dieser Druck wird weitergegeben werden – zunächst an die Träger und letztlich an die Beschäftigten.

Widerspruch

Hinzu kommt ein weiterer Widerspruch. Die Reform will bewusst mehr Versorgung

vor Ort und weniger Transporte. Damit verschiebt sie den Schwerpunkt der Leistung. Gleichzeitig bleibt aber unklar, ob genau diese Leistungen auch zuverlässig finanziert werden.

Es entsteht eine gefährliche Schieflage. Die Versorgungslogik entwickelt sich weiter, die Finanzierungslogik jedoch nicht in gleichem Maße.

GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz

Pikant wird diese Situation durch ein zweites neues Gesetz. Das GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz soll die Kosten der Krankenkassen begrenzen. Verkürzt gesagt, wird im Gesetz davon ausgegangen, dass die Entgelte im Gesundheitsbereich in den letzten Jahren überproportional gestiegen sind. Also schlicht und einfach gesagt, dass sie zu hoch sind. Darum wird die hart erkämpfte Refinanzierung von Tarifsteigerungen bis zum Jahr 2029 ausgesetzt. Das betrifft auch die Rettungsdienste. Ob eine Reform der Notfallversorgung unter diesen Voraussetzungen gelingen kann, ist mehr als fraglich.

Es braucht eine Lösung, die sicherstellt, dass die medizinische Versorgung vor Ort vollständig refinanziert wird. Die Finanzierung darf nicht zum Verhandlungsspielball zwischen Kassen und Leistungsträgern werden.

Ein richtiger Schritt – mit einer entscheidenden Baustelle

Die Reform der Notfallversorgung ist in ihrer Zielrichtung richtig und notwendig. Sie greift zentrale Probleme auf, sie modernisiert Strukturen und sie erkennt die Realität der Arbeit im Rettungsdienst an. Sie hat das Potenzial, die Versorgung spürbar zu verbessern und das System zu stabilisieren.

Gleichzeitig bleibt sie an einem zentralen Punkt unvollständig. Die Finanzierung ist nicht abschließend geklärt, und genau darin liegt das größte Risiko.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist deshalb klar:

Wir unterstützen diese Reform. Wir sehen die Fortschritte. Aber wir erwarten, dass die offenen Fragen geklärt werden.

Und diese Grundlage ist eine verlässliche Finanzierung, die sicherstellt, dass die Beschäftigten nicht die Rechnung für strukturelle Lücken bezahlen.

Oder, zugespitzt formuliert, ist es keine Reform, wenn sie auf Kosten der Beschäftigten umgesetzt wird. Sie ist dann vielmehr ein Problem. ■

Neue Flyer zu den Tauschtagen

Mehr freie Tage beim Bund und den Kommunen

Ab 2026 gibt es im TVöD und weiteren Tarifverträgen auf Bundesebene (zum Beispiel TV-BA) die Möglichkeit, freiwillig einen Teil der Jahressonderzahlung in zusätzliche freie Tage im Folgejahr umzuwandeln, § 29a TVöD beziehungsweise entsprechende Regelungen in ande-

ren Tarifverträgen. Ziel ist es, mehr Freizeit zu schaffen, wenn Beschäftigte dies wünschen, anstatt den entsprechenden Geldbetrag ausgezahlt zu bekommen. Beschäftigte können – je nach vereinbarter Wochenarbeitszeit – bis zu drei zusätzliche freie Tage pro Jahr erhalten.



Unterschiede zwischen Bund und Kommunen

Um die Beantragung und die Berechnungswege aufzuzeigen, hat der dbb, Geschäftsbereich Tarif, seiner Flyer-Serie zwei neue Flyer hinzugefügt. Da sich die Regelungen zwischen Bund und Kommunen leicht unterscheiden, wurden zwei getrennte Flyer erstellt.

- Tauschtage – Wahlmodell: mehr freie Tage beim Bund
- Tauschtage – Wahlmodell: mehr freie Tage bei den Kommunen

Kurz, prägnant und verständlich erläutern die zwei neuen Flyer Fragen zur Beantragung, zum einzusetzenden Geldbetrag und zu eventuell auftretenden Problemen. Beispielberechnungen runden die Flyer ab.

Bestellung mit Gewerkschaftslogo möglich

Wie die bereits bisher veröffentlichten Tarif-Flyer versendet der dbb auch diese Flyer ausschließlich als pdf-Datei. Ein Druck ist von Seiten des dbb nicht vorgesehen. Die Dateien stehen als Online-Vorlage und auch als (professionelle) Druck-Vorlage zur Verfügung. Auf Wunsch kann jeweils auf der Titelseite zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo der jeweiligen Fachgewerkschaft aufgenommen werden. Für die Bestellung der pdf-Dateien und für das Einfügen eines Gewerkschaftslogos bitte eine E-Mail an tarif@dbb.de senden. Natürlich können auch die anderen dbb-Flyer weiterhin als pdf-Dateien (inklusive Gewerkschaftslogo) bestellt werden. Ein Download der dbb-Versionen ist auch im Bereich „Tarifpublikationen / Bestellservice“ unter www.dbb.de/arbeitsnehmende möglich. ■

Jetzt anmelden

VBLkongress für betriebliche Interessenvertretungen



Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) führt auch 2026 an verschiedenen Daten seinen VBLkongress für betriebliche Interessenvertretungen durch. Zusätzlich zu eintägigen Präsenzveranstaltungen werden auch zweitägige Onlinekongresse durchgeführt. Neben Vorträgen zu Grundlagen der Zusatzversor-

gung und einem Vortrag aus dem Bereich der Deutschen Rentenversicherung werden auch Impulsvorträge von Gewerkschaftsvertretenden gehalten, am 20. Oktober in Düsseldorf vom dbb.

Für folgende Daten können sich Interessierte unter www.vbl.de/de/vblkongress anmelden.

Präsenzveranstaltungen:

- 17. September 2026, Berlin
- 20. Oktober 2026, Düsseldorf
- 5. November 2026, Hamburg

Onlineveranstaltungen:

- 28./29. September 2026
- 27./28. Oktober 2026
- 16./17. November 2026 ■



Arbeitsrecht

Handkommentar Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen

Von Wolfgang Däubler, Jens Peter Hjørt, Michael Schubert, Martin Wolmerath (Herausgeber), Hardcover, 6. Auflage 2026, circa 3.348 Seiten, Nomos Verlagsgesellschaft, 159 Euro, ISBN 978 3 7560 0192 7

Der Handkommentar Arbeitsrecht behandelt alle relevanten Gesetze für die arbeitsrechtliche Beratung. Auf Basis der höchstrichterlichen Rechtsprechung zeigt er argumentationssicher Spielräume zur Durchsetzung von Arbeitnehmerpositionen auf und lotet aus, was vor Gericht Bestand hat. Er geht über gängige Argumentationsmuster hinaus, zeigt Handlungsmöglichkeiten auf und bietet Formulierungsbeispiele sowie Hinweise für die Beratungspraxis.

Die 6. Auflage berücksichtigt alle gesetzlichen Neuregelungen und aktuellen Judikate unter anderem in den Bereichen:

- Hinweisgeberschutz (HinSchG)
- Nachweisrecht (NachwG)
- Kündigungsschutzrecht (KSchG)
- Datenschutz (DSG-VO, BDSG)
- Arbeitszeitrecht (aktuelle EuGH- und BAG-Rechtsprechung)
- KI im Arbeitsverhältnis (KI-VO)
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- arbeitsrechtlich relevante Teile der KI-VO
- noch nicht umgesetzte EU-Richtlinien ■



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 2 / 26 (Mai 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.

Die aktuelle Ergänzungslieferung enthält Aktualisierungen von Vorschriften des Zweiten Titels des Vierten Abschnitts zur Wahl der Selbstverwaltungsorgane. Zudem werden nach umfassenden Gesetzesänderungen die Vorschriften und Register 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), Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 3 / 26 (Juni 2026), 8.426 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 379 Euro (Einzelbezug), 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 vorliegende Lieferung enthält Überarbeitungen zu § 58 und § 185, die insbesondere aufgrund von Gesetzesänderungen und ergangenen Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■

Außerordentliche Kündigung im Tierpark: Tatkündigung und Verdachtskündigung scheitern

Eine außerordentliche Kündigung wegen einer behaupteten Pflichtverletzung ist unwirksam, wenn Arbeitgebende die Pflichtverletzung nicht beweisen können und eine Verdachtskündigung mangels vorheriger Anhörung der Arbeitnehmerin ausscheidet (Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21. Oktober 2025, Aktenzeichen 2 SLa 45/25).

Der Fall

Die Klägerin war seit vielen Jahren als Tierparkmitarbeiterin bei der Beklagten beschäftigt. In der Vergangenheit war sie bereits mehrfach wegen Pflichtverstößen im Umgang mit Tieren und technischen Sicherungen abgemahnt worden. Am 31. Juli 2024 war sie für den so genannten Einsperrdienst zuständig und damit verpflichtet, unter anderem das Kängurugehege zu verschließen und den Elektrozaun zu aktivieren. Am Morgen des folgenden Tages stellte der Geschäftsführer der

Beklagten fest, dass das Gehege zugänglich war. Die Beklagte warf der Klägerin daraufhin vor, das Gehege am Vorabend nicht ordnungsgemäß gesichert zu haben, und kündigte das Arbeitsverhältnis außerordentlich fristlos. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage und bestritt, ihre Pflichten verletzt zu haben. Sie machte geltend, das Gehege ordnungsgemäß verschlossen zu haben. Zudem sei nicht ausgeschlossen, dass andere Mitarbeitende Zugang gehabt und das Gehege später wieder geöffnet hätten. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, die Beklagte legte Berufung ein beim LAG Mecklenburg-Vorpommern.

Die Entscheidung

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Es hat entschieden, dass die außerordentliche Kündigung unwirksam ist. Die Rechtfertigung einer Tatkündigung hängt allein davon ab, ob im Kündigungszeitpunkt objektiv Tatsachen vorlagen, die zu der Annahme berechtigten, dem Kündigenden sei die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses – im Fall der außerordentlichen Kündigung bis zum Ablauf der

Kündigungsfrist – unzumutbar gewesen. Vor diesem Hintergrund mag eine umfassende, der Kündigung vorausgehende Sachverhaltsaufklärung im eigenen Interesse der Arbeitgeberin liegen. Eine Tatkündigung scheiterte daran, dass die Beklagte den behaupteten Pflichtverstoß der Klägerin vor Gericht nicht habe nachweisen können. Die von ihr angeführten Indizien genügten nicht, um mit der erforderlichen Gewissheit festzustellen, dass allein die Klägerin das Kängurugehege unverschlossen gelassen und den Elektrozaun nicht aktiviert habe. Ebenso komme eine Verdachtskündigung nicht in Betracht, weil die Klägerin vor Ausspruch der Kündigung nicht zu den Verdachtsmomenten angehört worden sei. Auch eine Umdeutung der außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung führe nicht zum Erfolg, da es auch insoweit an einem tragfähigen Kündigungsgrund fehle.

Das Fazit

Die Entscheidung verdeutlicht die rechtlichen Unterschiede zwischen Tatkündigung und Verdachtskündigung. Eine Tatkündigung setzt den Nachweis der Pflichtverletzung voraus. Eine Verdachts-



kündigung kann zwar bereits auf einen dringenden Verdacht gestützt werden, ist aber nur wirksam, wenn der Arbeitgebende die Arbeitnehmenden zuvor zu den Verdachtsmomenten anhören. Fehlt es sowohl am Tatnachweis als auch an der erforderlichen Anhörung, ist eine außerordentliche Kündigung unwirksam. ■

Pauschale Beschränkung auf zwei Wochen Urlaub am Stück unzulässig

Die pauschale Ablehnung von längerem Urlaub als zwei Wochen ohne weitergehende Begründung ist unzulässig (Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen, Beschluss vom 2. März 2026, Aktenzeichen 4 Ta 15/26).

Der Fall

Die klagende Arbeitnehmerin hatte Urlaub für den Zeitraum vom 1. bis zum 25. März 2026 beantragt. Der Arbeitgeber hatte den Urlaub mit dem Hinweis nicht bewilligt, dass im Betrieb üblicherweise nie mehr als zwei Wochen am Stück genehmigt würden. Die Arbeitnehmerin klagte daraufhin vor dem Arbeitsgericht Nordhausen auf Erteilung des Urlaubs. Das Gericht gab ihr Recht – der Arbeitgeber gewährte den Urlaub aber trotz des Gerichtsurteils nicht. Deswegen beantragte die Arbeitnehmerin im Februar dieses Jahres eine einstweilige Verfügung, was das Arbeitsgericht zunächst abwies. Die dann erhobene sofortige Beschwerde hatte jedoch nun vor dem LAG Thüringen Erfolg. Es verpflichtete den Arbeitgeber zur Urlaubserteilung jedenfalls vom 3. bis zum 25. März 2026.

Die Entscheidung

Das Gericht legte in seiner Entscheidung § 7 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) sorgfältig und überzeugend aus. § 7 Absatz 1 Satz 1 BUrlG verpflichtet Arbeitgebende zur Berücksichtigung der Urlaubswünsche Beschäftigter. Das ist nur dann nicht nötig, wenn entweder die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmender vorgehen oder ihrer Berücksichtigung „dringende betriebliche Belange“ entgegenstehen. Da der Arbeitgeber keine konkreten Urlaubswünsche weiterer Arbeitnehmender vortrug, kamen nur die dringenden betrieblichen Belange in Betracht. Auch ist der

Urlaub gemäß 7 Absatz 2 BUrlG grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren – auch hiervon kann aus dringenden betrieblichen Gründen abgewichen werden. Dafür reichte es dem Gericht jedoch nicht, dass der Arbeitgeber personelle Engpässe aufgrund des Urlaubs der Arbeitnehmerin behauptete.

Das passt zum Grundgedanken des § 7 Absatz 2 BUrlG. Demnach lässt sich der Erholungszweck des Urlaubs am besten durch dessen Gewährung am Stück verwirklichen. Feste Vorgaben, die dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis umkehren, widersprechen der Wertung des Gesetzgebers und sind deshalb fragwürdig. Es ist daher schlüssig, dass das Gericht die pauschale Ablehnung ohne Begründung des Einzelfalls nicht überzeugte.

Der 1. März 2026 war ein Sonntag, an dem die Arbeitnehmerin ohnehin nicht arbeiten musste; für den 2. März hatte sie sich arbeitsunfähig gemeldet. Daher klammerte das Gericht diese beiden Tage aus und verpflichtete den Arbeitgeber nur hinsichtlich des übrigen Zeitraums.

Das Fazit

Der Beschluss macht den Grundsatz aus § 7 BUrlG klar: Die Urlaubswünsche der Arbeitnehmenden sind zu berücksichtigen – wer davon abweichen will, braucht eine tragfähige Begründung. Dass der Klägerin dafür das erstinstanzliche Urteil nicht ausreichte, sondern sie auch noch ein Eilverfahren anstrengen musste, wirft indes kein gutes Licht auf den Arbeitgeber. ■

AGG-Klage einer nicht-binären Person: Entschädigungsklage wegen Rechtsmissbrauchs abgewiesen

Eine Entschädigungsklage nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kann ausgeschlossen sein, wenn die Bewerbung allein dazu dient, einen Entschädigungsanspruch geltend zu machen, und nicht auf die tatsächliche Erlangung der Stelle gerichtet ist (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 28. Mai 2026, Aktenzeichen 42 Ca 3438/26).

Der Fall

Die klagende Person, die den Geschlechtseintrag „divers“ führt, bewarb sich bei der Beklagten auf eine ausgeschriebene Stelle

als „Referent/in Vergaberecht und öffentliche Beschaffung“ und bat im Bewerbungsverfahren um eine geschlechtsneutrale Anrede. Die Beklagte lehnte die Bewerbung im Februar 2026 per E-Mail ab und sprach die klagende Person dabei als „Herr T.“ an. Darin sah die klagende Person Indizien für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Sie machte geltend, die Stellenausschreibung sei auf binärgeschlechtliche Personen beschränkt gewesen und auch die falsche Anrede in der Absage stelle eine Benachteiligung dar. Mit der Klage verlangte sie eine Entschädigung nach AGG.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Berlin hat die Klage abgewiesen. Es hat offengelassen, ob die Voraussetzungen eines Entschädigungsanspruchs wegen eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot nach dem AGG im Grundsatz vorlagen. Maßgeblich sei jedenfalls, dass die klagende Partei rechtsmissbräuchlich gehandelt habe. Nach Überzeugung des Gerichts habe sie sich nicht beworben, um die ausgeschriebene Stelle tatsächlich zu erhalten, sondern ausschließlich mit dem Ziel, Entschädigungsansprüche geltend zu machen. Gegen die Ernsthaftigkeit der Bewerbung spreche unter anderem, dass die klagende Person an zwei Universitäten für ein Studium eingeschrieben sei und nicht über die in der Stellenausschreibung vorausgesetzten fundierten Kenntnisse im Vergaberecht verfüge. Für ein systematisches Vorgehen spreche zudem die unmittelbare zeitliche Nähe zwischen der Absage und der Geltendmachung des Entschädigungsanspruchs.

Das Fazit

Ziel des Gesetzes ist, Beschäftigte und Bewerbende vor Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu schützen. Wird jemand wegen eines solchen Merkmals bei einer Bewerbung benachteiligt, kann die Person eine Entschädigung in Geld verlangen. Um Fallgestaltungen zu verhindern, in denen Bewerbungen vorrangig zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach dem AGG eingereicht wurden und nicht um die Stelle zu erhalten, steht richtigerweise der Einwand des Rechtsmissbrauchs zur Verfügung. ■



Die Rentenkommission hat ein ausgewogenes Gesamtpaket vorgelegt.

Bärbel Bas, Bundesministerin für Arbeit und Soziales am 23. Juni 2026 zu den 33 Vorschlägen der Rentenkommission

Volker Geyer hat direkt zu den „ausgewogenen“ Empfehlungen der Kommission Stellung bezogen: „In vielen Berufen schaffen es die Kolleginnen und Kollegen gesundheitlich schon heute kaum bis zum regulären Renteneintritt! Wenn überhaupt, ist das nur machbar mit entsprechend großzügigen Ausnahmen nach einer Gesundheitsprüfung, wie sie im Kommissionsbericht angedacht sind. Hier wird es auf die konkrete Ausgestaltung ankommen.“

Zur vorgeschlagenen teilweisen Kapitaldeckung der Rentenansprüche erklärte Geyer: „Das ist eine interessante Idee, aber der Teufel steckt bekanntlich im Detail. Die Regierung spricht dauernd davon, die Belastungen für Beschäftigte und Wirtschaft senken zu wollen. Das Gegenteil würde aber beim angedachten Kapitaldeckungsmodell passieren. Die



Lohnnebenkosten würden weiter erhöht. Das würde bedeuten, dass noch weniger netto vom brutto bleibt. So geht das nicht.“ Bei allen angedachten Maßnah-

men – auch hinsichtlich des Rentenniveaus – muss sichergestellt werden, dass der Lebensstandard aktueller sowie künftiger Rentnerinnen und Rentner gewahrt bleibt.

Geyer weiter: „Die Kommission hält eine Einbeziehung der Beamtinnen und Beamten in die Gesetzliche Rentenversicherung für nicht sinnvoll. Wie wir. Die Kommission empfiehlt, dass Bund und Länder verpflichtend Vorsorge für zukünftige Pensionszahlungen treffen müssen. Wie wir. Die Kommission sieht die Notwendigkeit, dass Änderungen im Rentenrecht systemgerecht auf die Versorgung übertragen werden müssen. Das ist bereits heute im Wesentlichen gängige Praxis!“

An anderer Stelle sprach Ministerin Bas von einem „Gesamtkunstwerk“. Wir sind gespannt, ob und wie sie dieses „Kunstwerk“ in der Koalition umsetzt. ■

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!

