



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

10

Oktober 2025
27. Jahrgang



Angriff auf den Achtstundentag

NEIN!

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Meinung</u>	<u>3</u>
<u>TVöD - Jahressonderzahlung</u>	<u>4</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>5</u>
Hamburger Krematorium Rettungsdienst Havelland Autobahn GmbH AMEOS Hildesheim / Hameln, Osnabrück Rettungsdienst LOS Stadtstaatenzulage Hamburg Klinikum Region Hannover	
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>7</u>
<u>EKR 25/26 – Regionalkonferenzen</u>	<u>8</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>10</u>
<u>Interview</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:
7. Oktober 2025



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Sylverarts (AdobeStock), S.2: Andreas Pein, S.3: Sylverarts (AdobeStock), S.5: dbb, S.7: Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), dbb berlin, S.8-9: Friedhelm Windmüller, S.10: Daniela Mortara, S.12: BSBD Rheinland-Pfalz, S.14: succo (Pixabay), S.16: Die Hoffotografen
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23 - 715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23 - 714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Der September stand für uns Tarifer ganz im Zeichen der Regionalkonferenzen. Bundesweit hatten wir sechs sehr intensive Veranstaltungen. Durch die Bank waren die Konferenzen gut besucht und durch die Bank waren unsere Kolleginnen und Kollegen neugierig, wortstark und ausdauernd. Das ist auf jeden Fall ein guter Start in eine Einkommensrunde, die uns gemeinsam stark fordern wird. Wie auf den Konferenzen angekündigt, bleiben wir zu der Tarifrunde in intensivem Austausch.

Die Streikleitendenkonferenz ist dabei ein gut eingeführtes Kommunikationsinstrument. Neu sind dagegen unsere digitalen Sitzungen mit den Landestarifkommissionen, um auch hier konkret zu schauen, wie wir unser Aktionspotential weiter optimieren können. Das werden wir sicher machen müssen, wenn wir unsere Tarifforderungen nicht nur als frommen Weihnachtswunschzettel verstehen.

Aktuell nehmen wir zwei einander widersprechende Tendenzen wahr. Einerseits braucht der Staat dringender denn je einen öffentlichen Dienst, der deutlich werden lässt, dass der soziale Rechtsstaat alternativlos ist. Andererseits stellt sich die Politik taub, wenn es darum geht, uns in die Lage zu versetzen, die öffentlichen Dienstleistungen in angemessener Qualität anzubieten. Da am Verhandlungstisch vor allem Finanzminister sitzen werden, wiederhole ich an dieser Stelle unseren Appell von den Regionalkonferenzen, dass wir uns flächendeckend und in allen Bereichen auf eine sehr harte Auseinandersetzung einstellen müssen.

Im nächsten Monat wird die BTK unsere Forderung diskutieren und beschließen. Auf den Regionalkonferenzen haben wir gute Hinweise dazu bekommen, was im Mittelpunkt stehen sollte und was perspektivisch nicht unter den Tisch fallen darf. Dabei haben die Diskussionen nicht nur deutlich gemacht, wie voll das Herz der Kolleginnen und Kollegen ist, sondern auch, wie schlecht es ist, dass sich die TdL seit langer Zeit einer echten Tarifpflege verweigert. Es ist unabdingbar, die Fortentwicklung des Tarifvertrags anzugehen um diesen wieder in die Zeit zustellen.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

Angriff auf den Achtstundentag

NEIN!

Von Andreas Hemsing

In Deutschland gilt der Achtstundentag seit 1918. Er gilt per Gesetz! Und er hat sich bewährt! Neuerdings wird diese Selbstverständlichkeit von Teilen der Bundesregierung in Frage gestellt. Das Fanal dazu lieferte Bundeskanzler Friedrich Merz in seiner Regierungserklärung vom 14. Mai 2025. Merz wörtlich: „Wir geben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Betrieben mehr Flexibilität durch eine wöchentliche statt einer täglichen Höchst- arbeitszeit.“

Acht Stunden arbeiten, acht Stunden schlafen, acht Stunden freie Zeit

Zu dieser Gabe sagen wir ohne Wenn und Aber NEIN! Unsere Gründe sind vielfältig. Der Umgang mit der Ressource Mensch sollte nicht beliebig sein und mit dem Begriff „Flexibilität“ notdürftig bemäntelt werden. Gerade im öffentlichen Dienst haben wir in vielen Bereichen schon heute Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund von Personalmangel, immer weiter steigenden Anforderungen und Vorgaben sowie schlechter Betreuungsangebote, überlastet sind. Beispielhaft nenne ich hier die Situation im Pflegebereich. Unter der Überschrift „Wenn Patienten ausrasten“ berichtete die Tagesschau Ende September in ihrer App von der zunehmenden Gewalt gegen Pflegepersonal. Der erste Satz des Beitrags lautete: „Bespuckt, bepöbelt, geschlagen: Seit Jahren nimmt Gewalt gegen Pflegepersonal zu.“ Hier zeigt das echte Leben eine Bewährungschance für die Politik auf, um wertvolle Arbeitskraft zu erhalten. Nicht die Entgrenzung von Arbeitszeit ist das Gebot der Stunde, sondern der Schutz gut ausgebildeter Kolleginnen und Kollegen.

Wie wichtig der Achtstundentag ist, hatte ursprünglich zunächst der Walsler Robert Owen zu Beginn des 19. Jahrhunderts erkannt. Es war wenig überraschend, dass sich diese Erkenntnis zuerst im früh industrialisierten Großbritannien Bahn brach. Überraschender war und ist

vielleicht, dass Owen selbst Unternehmer war. Gleichwohl oder vielleicht eben deshalb erkannte er: „Acht Stunden arbeiten, acht Stunden schlafen und acht Stunden Freizeit und Erholung“ sind unerlässlich. Natürlich dauerte es, bis diese Erkenntnis in weiten Teilen der industrialisierten Welt zum Standard wurde. Aber wenn eine Institution, die in Deutschland seit über hundert Jahren – mit Einschränkungen zwischen 1923 und 1945 – gilt und einen wesentlichen Baustein für den Erfolg des Wirtschafts- und den Erfolg des Sozialstaatstandorts darstellt, geschliffen werden soll, dann braucht es schon bessere Argumente als den müden Hinweis auf mehr Flexibilisierung.

Fehlende Offenheit führt zu Politikverdross

Gerne wird auch 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 eine andere Sprache.

Die neue Bundesregierung hat sich auf die Fahnen geschrieben, den Wirtschaftsstandort Deutschland wieder erfolgreicher dastehen zu lassen. Das geht nur mit einem funktionierenden öffentlichen Dienst. Dafür muss aber nicht mehr und entgrenzter gearbeitet werden. Auch bei einem Zwölfstundentag sinken die Zölle für den Handel mit den USA nicht und es entstehen dann auch nicht automatisch konkurrenzfähigere E-Autos. Unsere Probleme liegen woanders und sie sollten benannt werden, wenn wir wieder erfolgreicher werden wollen.



Die Aussagen des Kanzlers genauso wie der Hinweis seiner Wirtschaftsministerin, die Deutschen müssten länger arbeiten und sollten folglich später in Rente gehen, sind nicht ehrlich. Bundeswirtschaftsministerin Reiche fordert nicht weniger als eine massive Rentenkürzung, ohne das Kind beim Namen zu nennen. Diese fehlende Offenheit ist Teil des aktuellen Politikverdrosses.

Mehr Probleme lösen, weniger Schlagzeilen produzieren

Aktuell brauchen wir keine Blut-Schweiß- und-Tränen-Rhetorik, keine populistischen Neiddebatten. Wir brauchen vielmehr eine Bundesregierung, die bereit ist, die Basis zu liefern, damit Wirtschaft erfolgreich sein kann. Das gilt für die Mängel bei der Deutschen Bahn, für die maroden Straßen und Brücken in unserem Land, für das fehlende Personal in Krankenhäusern, Schulen oder Verwaltungen. Das ist Kärnerarbeit und dafür bekomme ich weniger Applaus, als wenn ich nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit rufe oder mich darin verkämpfe, den Beamtenstatus in Frage zu stellen. Aber am Ende ist es unerlässlich.

Dass Tarifpolitik hier helfen kann, ist sicher. Aber dazu sollten der Bund und die Länder eine Debatte führen, welchen öffentlichen Dienst sie dem Bürger bieten wollen. Mit Finanzministern, die nur auf vermeintliche Zwangsläufigkeiten hinweisen, werden wir die Zukunft nicht gewinnen. Wir müssen besser zuhören und zum Beispiel die Situation der Menschen – in unserem Falle der öffentlich Beschäftigten – zur Kenntnis nehmen. Als bei unserer Hamburger Regionalkonferenz zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus dem Justizbereich davon berichteten, dass immer häufiger und länger Tarifbeschäftigte hoheitliche Aufgaben von Beamtinnen und Beamten übernehmen müssen, ohne dass sie entsprechend abgesichert

würden, wenn sie arbeitsbedingt psychisch erkranken oder im Dienst verletzt werden, hätte ich mir sehr gewünscht, die TdL-Spitze wäre anwesend gewesen. Sie hätte zur Kenntnis nehmen müssen, wie es ihren Beschäftigten geht. Die Ausweitung des Achtstundentages löst auch hier kein Problem.

Die Politik muss mehr Probleme lösen und weniger Schlagzeilen produzieren. ■

Erhöhte Jahressonderzahlung und flexible freie Tage

In der diesjährigen Einkommensrunde mit Bund und Kommunen hat der dbb neben Entgelterhöhungen in zwei Schritten und zahlreichen weiteren Verbesserungen ein für die Beschäftigten von Bund und Kommunen neues Entlastungsinstrument vereinbart. Dieses werden wir im Folgenden kurz erläutern. Ab dem Jahr 2026 können Teile der Jahressonderzahlung, die gleichzeitig erhöht wird, in bis zu drei freie Tage pro Jahr umgewandelt werden. Dabei wurden für Bund und Kommunen leicht unterschiedliche Systeme vereinbart.

Erhöhung der Jahressonderzahlung

Im Bereich des Bundes wird die Jahressonderzahlung ab dem Jahr 2026 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 von 90 auf 95 Prozent, in den Entgeltgruppen 9a bis 12 von 80 auf 90 Prozent und in den Entgeltgruppen 13 bis 15 von 60 auf 75 Prozent der Bemessungsgrundlage erhöht. Im Bereich der VKA steigt die Jahressonderzahlung auf 85 Prozent in allen Entgeltgruppen. Für die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 8 (beziehungsweise P 5 bis P 8 oder S 2 bis S 9), die in den Geltungsbereich der Besonderen Teile Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen fallen, erhöht sich die Jahressonderzahlung auf 90 Prozent als Ausgleich dafür, dass dort keine Umwandlungsmöglichkeit in freie Tage geschaffen wird.

Zeit-statt-Geld-Wahlmodell beim Bund

Beschäftigte des Bundes haben ab dem Jahr 2026 die Möglichkeit, einen Teil ihrer

Jahressonderzahlung in bis zu drei zusätzliche freie Tage einzutauschen. Die Anzahl der Tauschtage darf jedoch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage nicht übersteigen. Voraussetzung der Inanspruchnahme des Wahlmodells ist, dass im laufenden Kalenderjahr ein Anspruch auf mindestens fünf Zwölftel der Jahressonderzahlung besteht. Wer Tauschtage in Anspruch nehmen will, muss dies bis zum 1. September eines Kalenderjahres unter Angabe der Anzahl der gewünschten vollen Freistellungstage in Textform vom Arbeitgeber verlangen.

Die Jahressonderzahlung wird dann um den Betrag vermindert, der dem Wert der Tauschtage entspricht. Die Berechnung des Werts eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis. Dafür wird die individuelle wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Woche geteilt. Die so ermittelte Stundenanzahl pro Tag wird dann mit der erklärten Anzahl der Tauschtage und dem Stundenentgelt multipliziert. Das Stundenentgelt wird ermittelt, indem das durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit geteilt wird.

Die Tauschtage können dann im auf die Umwandlung folgenden Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Die Wünsche der Beschäftigten sind bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung zu berücksichtigen, wenn keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Freistellung kann nur für volle Tauschtage erfolgen. Während der Inanspruchnahme wird für jeden Tauschtag Entgelt in dem Umfang gezahlt, in dem die Jahressonderzahlung je erklärtem Tauschtag vermindert wurde.

Kann ein bereits bewilligter Tauschtag wegen einer von der/vom Beschäftigten unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder eines aus dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründen ausnahmsweise erfolgten Widerrufs nicht genommen werden, ist dem Wunsch der Beschäftigten nach Verlegung innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums zu entsprechen, wenn dies mit dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist.

Tauschtage verfallen, wenn sie nicht innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums genommen werden. Es entsteht ein finanzieller Ausgleichsanspruch in Höhe des Wertes des nicht genommenen Tauschtags. Die Auszahlung erfolgt bis spätestens 31. März des Jahres, das auf den Inanspruchnahmezeitraum folgt.

Teilweise Umwandlung der Jahressonderzahlung im Bereich der VKA

Beschäftigte im kommunalen Bereich, die unter die Besonderen Teile Verwaltung, Sparkassen, Flughäfen und Entsorgung fallen, können bis zum 1. September des jeweils laufenden Jahres in Textform geltend machen, einen Teil ihrer Jahressonderzahlung beziehungsweise des garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung in bis zu drei freie Tage im darauffolgenden Jahr umzuwandeln, für die das Entgelt gemäß § 21 TVÖD fortgezahlt wird.

Die Berechnung des Werts eines Tauschtages erfolgt wie im Bundesmodell auf Stundenbasis. Wenn der Gesamtwert der Tauschtage die Höhe der Jahressonderzahlung im Jahr der Beantragung übersteigt, vermindert sich die geltend gemachte Anzahl an Tauschtagen, solange bis die Höhe der Jahressonderzahlung zur Gewährung voller Tauschtage ausreicht.

Die Tauschtage müssen in dem Kalenderjahr gewährt werden, das auf die Antragstellung folgt. Bei der Festlegung der Tage sind die Wünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Wünsche zur zeitlichen Lage der Tauschtage sollen dem Arbeitgeber spätestens vier Wochen vor der geplanten Inanspruchnahme mitgeteilt werden.

Tauschtage, die nicht innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums genommen werden, verfallen. Eine finanzielle Abgeltung findet nicht statt. Können bewilligte Tauschtage wegen einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder wegen der Geltendmachung dringender dienstlicher oder betrieblicher Gründe durch den Arbeitgeber an den entsprechenden Tagen nicht in Anspruch genommen werden und kann während des Inanspruchnahmezeitraums keine Ersatzfreistellung erfolgen, besteht für diese Tauschtage ein Ausgleichsanspruch in Geld. ■



Hamburger Krematorium

Der Kampf hat sich gelohnt

Der dbb, der für die komba gewerkschaft verhandelt, und die Hamburger Krematorium GmbH (HKG) konnten sich auf einen Tarifkompromiss verständigen. Er bildet den aktuellen TV-AVH-Abschluss nach und wertet zusätzlich den Haustarifvertrag auf. So wird ein wichtiger Schritt in Richtung Angleichung an das Tarifniveau des TV-AVH gemacht. Vorausgegangen war ein Warnstreik der Mitarbeitenden.

Details

Der bestehende Tarifvertrag wird rückwirkend zum 1. Juni 2025 wieder in Kraft

gesetzt und ist nach 27 Monaten zum 30. September 2027 wieder kündbar. Der Abschluss besteht aus folgenden Punkten:

- Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. September 2025 um 3 Prozent, mindestens 110 Euro
- Erhöhung um weitere 2,8 Prozent zum 1. September 2026
- Einführung einer prozentualen Jahressonderzahlung von 55 Prozent ab 2026
- Berechnung der Nachtschichtzuschläge ab dem 1. September 2025 auf Basis der individuellen Stundenentgelte
- Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 31 Tage ab 2027

- Die Erhöhungen wirken auch auf die monatlichen Zulagen im Anhang des Tarifvertrags
- Einmalzahlung von 400 Euro zur Kompensation der Leermonate Juni bis August 2025

„Unser Kampf hat sich gelohnt“, kommentierte Verhandlungsführer Michael Adomat den Abschluss. „Mit unserer Geschlossenheit und dem gewerkschaftlichen Engagement der Belegschaft, die sich im Warnstreik vor der dritten Verhandlungsrunde zeigte, konnten wir einen Abschluss durchsetzen, dessen Ergebnis oberhalb des TV-AVH liegt. Bis zur vollständigen Angleichung an den TV-AVH sind es noch ein paar Schritte, aber wir sind auf einem guten Weg“, erklärte Adomat weiter. ■

Rettungsdienst Havelland

Fortsetzung der Verhandlungen

In den Tarifverhandlungen bei der Rettungsdienst Havelland GmbH nahm der Arbeitgeber von seinem ursprünglichen Standpunkt Abstand. Am 9. September 2025 wurden die Verhandlungen

zum neuen Haustarifvertrag für die Rettungsdienst Havelland fortgesetzt. Die Verhandlungen entwickelten sich in eine neue Richtung, nachdem die Arbeitgeberseite von einer veränderten Finanzie-

rungslage auf ihrer Seite berichtete. Nach einer kritischen Diskussion aufgrund dieser Umstände, haben sich die Parteien darauf festgelegt, einen neuen Entwurf des Haustarifvertrags vorzubereiten. Auf Betriebsebene sollen die Details in der neuen Betriebsvereinbarung entsprechend angepasst werden.

Klar muss sein, dass der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaft komba zu einer Tarifpolitik nach Kassenlage nicht bereit sind. Dafür ist die Bedeutung eines funktionierenden Rettungsdienstes viel zu hoch. Der dbb erwartet, dass die Arbeitgeber nicht nur sagen, was nicht geht, sondern konkrete Vorschläge machen, wie ein Tarifkompromiss aussehen kann.

Sobald die überarbeiteten Entwürfe ausgetauscht wurden, wird ein neuer Verhandlungstermin vereinbart. ■



Autobahn GmbH

Entgelttabellen gekündigt

Der dbb hat zum Jahresende 2025 die Entgelttabellen und die Azubi-Tabellen bei der Autobahn GmbH gekündigt. „Zwei Herausforderungen zeichnen die kommenden Tarifverhandlungen aus“, umreißt Andreas Hemsing, dbb Fachvortrag Tarifpolitik und Verhandlungsführer, die anstehende Aufgabe. „Erstmals verhandeln wir losgelöst von der bisher geltenden Koppelung an den TVöD und wir verhandeln in einer herausfordernden Zeit. Damit meine ich jedoch nicht, dass wir uns vornehm zurückhalten wer-

den, weil der Arbeitgeber sicherlich auf die schwierige wirtschaftliche Lage hinweisen wird. Im Gegenteil: Wir sehen, wie wichtig die Infrastruktur für Deutschland ist und in Zukunft sein wird. Deshalb dürfen wir nicht nachlassen, den TV Autobahn attraktiv zu halten. Sonst verlieren wir hervorragendes Personal und brauchen erst gar nicht versuchen, neue Fachkräfte hinzuzugewinnen.“

Die bei der Autobahn GmbH geltenden Entgelttabellen sowie die Ausbildungsentgelte sind bisher an die Entgelttabel-

len des TVöD / Bund gekoppelt, wobei sie in den ersten Jahren leicht darüber lagen.

Bisher Koppelung an TVöD / Bund

Die feste Koppelung ist vom dbb gekündigt worden. Der dbb beabsichtigt, das Haustarifwerk bei der Autobahn GmbH, unabhängig vom TVöD Bund weiterzuentwickeln. Die Beschäftigten bei der Autobahn GmbH sind durch die Besonderheiten im Betrieb besonders belastet und die Entgeltsteigerungen der letzten Jahre waren nicht ausreichend.

Die dbb-Gremien werden in den nächsten Wochen eine konkrete Forderung erarbeiten und diese dann veröffentlichen. ■

AMEOS Hildesheim / Hameln, Osnabrück

Unannehmbares Angebot

Am 25. September 2025 fand der Auftakt der AMEOS-Einkommensrunde von dbb, handelnd für die GeNi, und ver.di für die Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück statt. Die Arbeitgeber legten ein Angebot deutlich unter TVöD-Niveau vor, das inakzeptabel ist. Die Gewerkschaften haben ihre Forderungen vorgestellt und begründet:

- Anhebung der Vergütung und Jahressonderzahlung auf Niveau des TVöD
- Erhöhung der Wechselschicht- und Schichtzulagen auf TVöD-Niveau
- Einführung weiterer marktüblicher Pflege-Zulagen
- Flächendeckende Funktionszulagen
- Einführung der Stufe 6 in KR 9a-11a
- Laufzeit zwölf Monate

Position der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber zeigten sich an einer Einigung interessiert, sehen jedoch aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen und poli-

tischen Lage im Gesundheitswesen nur einen begrenzten Spielraum für die Umsetzung der Forderungen. Sie legten das folgende – unannehmbare – Angebot vor:

- ab 1. Juni 2026 Erhöhung um 2 %
- ab 1. Juli 2027 um weitere 2 %
- ab 1. Januar 2028 um weitere 1,75 %
- Laufzeit 36 Monate

Die nächste Verhandlungsrunde findet am 6. November 2025 statt. ■



Klinikum Region Hannover

Verhandlungen zur Betriebsrätestruktur

Am 1. Oktober 2025 wurden die Verhandlungen zur neuen Betriebsrätestruktur für die Klinikum Region Hannover GmbH (KRH) zusammen mit der GeNi-Verhandlungskommission fortgesetzt. Im Zuge der Medizinstrategie 2030 ändern sich die Strukturen im Konzern, wobei es auch zur Zusammenführung von Betrieben kommt. Dies hat Auswirkungen auf die Strukturen der Personalvertretungen.

Bereits in den vorherigen Runden hat der dbb deutlich gemacht, dass kein Interesse an einem Betriebsrat für zentrale Bereiche besteht. Dennoch hat die Arbeitgeberseite diese Option im neuen Arbeitgeberentwurf aufgeführt – allerdings ohne klare Definition, welche Betriebseinheiten davon betroffen sein sollen. Der dbb hat erneut betont, dass klare und verlässliche Strukturen vor Ort notwendig sind.

Der nächste Verhandlungstermin ist für den 5. November 2025 geplant. ■

Rettungsdienst LOS

Bewegung am Verhandlungstisch

Am 26. September 2025 fand der vierte Verhandlungstermin zwischen dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft komba, und der Arbeitgeberseite für die Beschäftigten im Rettungsdienst des Landkreises Oder-Spree statt (LOS). Es zeichnet sich erstmals Bewegung auf Arbeitgeberseite ab. Unsere Argumente wirken. Die Arbeitgebenden haben erste Ideen zur Umsetzung unserer Forderungen skizziert. ■

Stadtstaatenzulage Hamburg

Angebot nicht ausreichend

Der dbb hat am 30. September 2025 mit Finanzsenator Dr. Dressel Tarifverhandlungen über eine Stadtstaatenzulage für die Hamburger Beschäftigten aufgenommen. Dabei hat die dbb-Verhandlungskommission ihre Forderungen ausführlich begründet.

Angebot muss nachgebessert werden

Die Arbeitgeberseite hat das Angebot einer Zulage von 100 Euro für einen sehr

eingegrenzten Empfängerkreis vorgelegt, das die dbb Kommission als nicht ausreichend bewertet hat.

dbb-Verhandlungsführer Michael Adomat, Vorsitzender der Landestarifkommission des dbb hamburg, erklärte: „Die Einschränkung des Zulagenanspruchs auf Beschäftigte in Bezirksämtern und vergleichbaren Stellen greift viel zu kurz. Wir müssen berücksichtigen, dass viele systemrelevante Bereiche massive Nachwuchsprobleme haben.“ ■

Bundestariftreuegesetz im Bundestag

„Die Intention des Gesetzes ist richtig, aber...“

Mit Beratungen im Bundestag ist das neue Tariftreuegesetz des Bundes einen Schritt weiter gekommen. „Die Intention des Gesetzes ist gut und richtig. Wir begrüßen ein Tariftreuegesetz ausdrücklich. Ein Tariftreuege-

setz kann der Tariffucht entgegenwirken und für mehr Tarifbindung – jedenfalls für mehr Anwendung von Tarifverträgen – sorgen“, kommentiert Andreas Hemming, Zweiter Vorsitzender und Fachvortrag Tariffolitik des dbb, den Gesetzes-

entwurf und ergänzt: „Doch die Tücke steckt im Detail. Es bieten sich zu viele Schlupflöcher.“ So soll das Gesetz bei öffentlichen Vergaben erst ab einem Auftragsvolumen von 50.000 Euro greifen. Die Kontrollmöglichkeiten zur Einhaltung des Gesetzes sind nicht ausreichend. Der dbb bemängelt auch die nur eingeschränkte Haftung für Nachunternehmer. ■

Auswertung und Ausblick

Die nächsten turnusgemäßen Betriebsratswahlen finden im Frühjahr 2026 statt. Im Folgenden wird ein Blick auf die letzten Betriebsratswahlen geworfen und ausgewertet, ob die Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz das vom Gesetzgeber erklärte Ziel einer höheren Wahlbeteiligung und der Vereinfachung der Betriebsratswahlen erreicht haben. Die Zahlen stammen aus „Gesamtauswertung Betriebsratswahlen 2022“, Institut für Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung.

Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen

Bei den letzten Betriebsratswahlen im Jahr 2022 lag die durchschnittliche Wahlbeteiligung bei 71,9 Prozent und hat sich im Vergleich zu der Wahlbeteiligung im Jahr 2018 mit 76 Prozent um 4,1 Prozent verringert. Bei einer genaueren Betrachtung zeigt sich ein sehr unterschiedliches Gesamtbild: Je größer der Betrieb, desto stärker der Rückgang, in Kleinbetrieben bis 20 Wählerinnen und Wählern ist die Wahlbeteiligung sogar um 1,1 Prozent angestiegen. In Großbetrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten ist die Wahlbeteiligung mit einem Minus von 7,2 Prozent am stärksten zurückgegangen. Insgesamt lässt sich sagen, dass die Wahlbeteiligung mit 71,9 Prozent weiterhin hoch ist. Eine höhere Wahlbeteiligung ist wichtig, da dies die politische Legitimation der Gewählten stärkt.

Frauen in der Betriebsratstätigkeit

Nach den Betriebsratswahlen 2022 zeigte sich, dass Frauen häufiger Vorsitz und Stellvertretung übernehmen als im Jahr 2018. In allen Betriebsräten ist der Anteil der Frauen branchenweit leicht um 0,2 Prozent angestiegen. Der größte Anstieg war bei der IG Metall mit 1,7 Prozent zu verzeichnen, wobei dort insgesamt ein deutlich niedrigeres Niveau des Frauenanteils als in den meisten Betrieben anderer Gewerkschaften zu verzeichnen ist. Mit im Durchschnitt 18,6 Prozent weiblichen Vorsitzenden und 23,8 Prozent weiblichen stellvertretenden Vorsitzenden sind die Zahlen angestiegen und liegen ungefähr beim Anteil der weiblichen Beschäftigten in den eher männerdominierten Belegschaften bei IG Metall und IG BCE.

Jüngere Mandatsträger

Die Mandatsträger werden im Gegensatz zu den Belegschaften jünger. Der Anteil der jüngeren Mitglieder ist mit 1,3 Prozent leicht angestiegen. Knapp 40 Prozent der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger sind jünger als 46 Jahre alt.

Vergabe der Mandate an neue Mitglieder

Die Mandate im Betriebsrat wurden zu mehr als einem Drittel, an neue Mitglieder vergeben. Auffallend ist jedoch, dass in Kleinbetrieben und in Großbetrieben

mit über 1.000 Beschäftigten weniger Fluktuation in den Mandaten stattgefunden hat.

Neugründungen von Betriebsräten

Die letzte Novelle der gesetzlichen Regelungen hat die Tür für mehr Betriebsratsneugründungen geöffnet. 8,3 Prozent aller Betriebsräte sind Neugründungen, wobei der dortige Anteil der unter 46-Jährigen Mitglieder 45,3 Prozent beträgt. Bei bereits vorher bestehenden Betriebsräten beträgt der Anteil der Jüngeren knapp 40 Prozent.

Nicht weniger Wahlanfechtungen

Das Ziel, die Betriebsratswahlen auf formaler Ebene zu vereinfachen, um Wahlanfechtungen zu verhindern, ist mit der Gesetzesnovelle noch nicht erreicht worden. Dies wird aus ersten Entscheidungen der Gerichte deutlich.

Fazit

Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Betriebsrätemodernisierungsgesetz seine angestrebten Ziele, die Wahl von mehr Betriebsräten in Betrieben ohne Betriebsrat zu ermöglichen und die Betriebsratswahlen zu erleichtern, erreicht hat. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Wahlanfechtungen in Zukunft entwickeln und ob der Gesetzgeber gegebenenfalls erneut tätig werden sollte. ■



v.l.n.r.: Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Kai Wegener, Regierender Bürgermeister von Berlin, Frank Becker, Vorsitzender dbb berlin

Personal- und Betriebsrätekonferenz dbb berlin

Update für Mitbestimmung gefordert

„Die geltenden gesetzlichen Regelungen zur Mitbestimmung in der Arbeitswelt werden dem Status Quo nicht mehr gerecht“, kritisierte Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, am 15. September 2025 auf der Personal- und Betriebsrätekonferenz des dbb berlin. Die Arbeitswelt habe sich in den vergangenen Jahren, insbesondere durch die fortschreitende Digitalisierung, stark verändert. „Diese Entwicklung hat einen

großen Einfluss auf die Arbeit und Mitbestimmungsrechte der Personal- und Betriebsräte“, erklärte Hemsing. „Die Regelungen brauchen ein Update.“ Der dbb-Vize begrüßte daher die kürzlich verabschiedete EntschlieÙung des Bundesrats, dass die Bundesregierung das Betriebsverfassungsgesetz grundlegend überarbeiten soll. „Ziel muss die Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung sein,“ ergänzte Hemsing. ■

Leipzig, Hamburg, Stuttgart, Nürnberg

EKR 25/26



8. September 2025, Leipzig

Weitere Infos zur aktuellen Einkommensrunde finden Sie unter: www.dbb.de/einkommensrunde

zum TV-L beschlossen, die am 3. Dezember 2025 starten.

Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, wurde auf den Regionalkonferenzen deutlich: „Personal fehlt im öffentlichen Dienst mittlerweile an allen Ecken und Enden. Das führt nicht nur bei den vorhandenen Beschäftigten zu großen Mehrbelastungen. Das führt unweigerlich zu einer Verringerung der Dienstleistungen für die Bürgerinnen und Bürger. Und das beeinträchtigt am Ende das Vertrauen in einen funktionsfähigen Staat. Hier müssen wir dringend gegensteuern. Die Arbeit im öffentlichen Dienst muss attraktiver werden – jetzt!“

Die Vorsitzenden der dbb Landesbünde machten auf die unverzichtbare Arbeit der Beschäftigten, ob verbeamtet oder tarifbeschäftigt, aufmerksam – ob bei der Polizei, in den Schulen oder in der Verwaltung. Sie forderten, dass der Tarifabschluss daher selbstverständlich auf die Beamtinnen und Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden muss. ■

dbb.de Einkommensrunde **25/26** Länder

Der dbb hat die Regionalkonferenzen zur Vorbereitung der Einkommensrunde 25/26 zum TV-L mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) fortgesetzt. In Leipzig am 8. September und in Hamburg am 11. September 2025 hatten die Mitglieder der dbb Fachgewerkschaften aus dem Osten und dem Norden das Wort.



8. September, Leipzig



8. September, Leipzig



8. September, Leipzig



8. September, Leipzig



8. September, Leipzig



8. September, Leipzig

11. September, Hamburg



11. September, Hamburg



11. September, Hamburg



11. September, Hamburg



11. September, Hamburg



11. September, Hamburg



16. September, Stuttgart



16. September, Stuttgart



16. September, Stuttgart



16. September, Stuttgart



16. September, Stuttgart



16. September, Stuttgart



17. September, Nürnberg



17. September, Nürnberg



17. September, Nürnberg



17. September, Nürnberg



17. September, Nürnberg



17. September, Nürnberg





Neue Tendenzen aus dem Europarecht

Können Gewerkschaften für Streikhaftbar gemacht werden?

Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz gewährleistet das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden – die so genannte Koalitionsfreiheit. Daraus leitet sich das schärfste Mittel der Gewerkschaften ab, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen und für die Beschäftigten einzustehen – das Streikrecht. Bei einem Arbeitskampf legen die Beschäftigten kollektiv die Arbeit nieder und enthalten so den Arbeitgebenden ihre Arbeitskraft vor. Das unterliegt gewissen rechtlichen Vorgaben. Diese sind nicht gesetzlich normiert, sondern durch die Rechtsprechung entwickelt. Ein Streik ist rechtmäßig, wenn er von einer Gewerkschaft organisiert wird, ein tariflich regelbares Ziel verfolgt, keine Friedenspflicht oder Schlichtungsvereinbarung verletzt, nicht gegen die Rechtsordnung verstößt und als verhältnismäßige Ultima-ratio zur Durchsetzung kollektiver Interessen eingesetzt wird.

Rechtmäßiger Streik

Ein Arbeitskampf betrifft nicht nur Arbeitgebende, sondern fast immer auch Dritte beziehungsweise die Allgemeinheit. Passagiere kommen nicht an ihr Ziel, wenn Bahnmitarbeitende, Piloten oder Fluglotsen streiken. Auch Patientinnen und Patienten in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern müssen sich auf reduzierte

Pflege einstellen, wenn Arbeitskampfmaßnahmen verkündet werden.

Deshalb dürfen Streiks nicht „einfach so“ stattfinden, sondern müssen rechtmäßig sein. Die genannten Voraussetzungen müssen eingehalten werden. Gerade im Bereich der Daseinsvorsorge sind Einzelfallabwägungen zur Verhältnismäßigkeit üblich. Ist ein Streik rechtswidrig, können Arbeitgebende Schadensersatz von Gewerkschaften fordern.

Ansprüche Drittbetroffener?

Arbeitgebende, die unmittelbar bestreikt werden, können grundsätzlich bei rechtswidrigem und schuldhaftem Verhalten der Gewerkschaften Ansprüche geltend machen. Fraglich ist jedoch, ob auch Drittbetroffene – also nicht bestreikte, aber wirtschaftlich betroffene Unternehmen – anspruchsberechtigt sind.

Aktuelles Beispiel sind zwei Klagen von Fluggesellschaften gegen eine Gewerkschaft des Flugsicherungspersonals auf Schadensersatz wegen Flugausfällen infolge von Streiks und dessen Ankündigung (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 25. August 2015, Az. 1 AZR 754/13 und 875/13). Laut Airlines entstanden Schäden in Millionenhöhe durch Flugstornierungen und Umplanungen. Zur Begründung führten sie an, die Arbeitsniederlegung der Fluglotsen habe ihre Eigentumsrechte und ihr Recht am eingerichteten und ausge-

übten Gewerbebetrieb verletzt. Der Streik habe bewusst auf eine sittenwidrige Schädigung gezielt. Angestrebt wäre die Stilllegung des Luftverkehrs, was einer unzulässigen Betriebsblockade gleichkomme. Die wirtschaftlichen Folgen hätten allein die Fluggesellschaften getragen.

Das Gericht entschied zugunsten der Gewerkschaft und stellte klar: Eine bloße wirtschaftliche Betroffenheit begründet keinen Eingriff in den Gewerbebetrieb eines Dritten. Dieser Eingriff muss betriebsbezogen sein und über eine sozialübliche Beeinträchtigung hinausgehen. Die Nutzung des Luftraums zählt als Gemeingebrauch nicht zum geschützten Betriebsbereich der Airlines. Maßgeblich ist, wer bestreikt wird – nicht, wer wirtschaftlich betroffen ist.

Die Entscheidung ist zu begrüßen. Eine Haftung gegenüber Dritten schon bei geringen rechtlichen Unsicherheiten würde das Streikrecht massiv gefährden. Selbst ein rechtswidriger Streik führt nicht automatisch zu Schadensersatzansprüchen. Die Schwelle dafür liegt sehr hoch. Entsprechend betonte das BAG, dass Ansprüche Dritter nur in extremen Ausnahmefällen in Betracht kommen.

Welchen Einfluss hat das Europarecht?

Von besonderer Bedeutung für die nationale Rechtsprechung sind die so genann-

ten Vorabentscheidungsverfahren. Dabei können nationale Gerichte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) Fragen zur Auslegung des Unionsrechts vorlegen, bevor sie über den konkreten, nationalen Fall entscheiden. Die Antwort des EuGH ist für das vorlegende Gericht bindend und dient der einheitlichen Anwendung des EU-Rechts in allen Mitgliedstaaten.

Im Jahr 2022 hatte der EuGH entschieden, dass Luftfahrtunternehmen wie Ryanair einen wirksamen Rechtsbehelf gegen Maßnahmen von Flugsicherungsdiensten haben. Grundlage ist Art. 8 der Flugsicherungsdienste-Verordnung (EG) Nr. 550/2004. Ryanair hatte gegen den belgischen Flugsicherungsdienst Skeyes geklagt, der mehrfach den Luftraum infolge von Streiks von Fluglotsen und von Personalmangel gesperrt hatte. Der EuGH stellte klar: Auch wenn die Verordnung keinen ausdrücklichen Rechtsbehelf nennt, ergibt er sich aus dem Schutz der unternehmerischen Freiheit. Luftraumunternehmen seien Inhaber bestimmter Rechte,

die durch Entscheidungen von Dienstleistern wie Skeyes verletzt werden können. Daher müssen EU-Mitgliedstaaten sicherstellen, dass Unternehmen gerichtlichen Schutz erhalten – unabhängig davon, ob ein Dienstleister öffentliche Aufgaben erfüllt. Wettbewerbsrechtliche Vorschriften sind zwar auf Flugsicherungsdienste nicht anwendbar, andere unionsrechtliche Garantien – wie unternehmerische Freiheit oder freier Dienstleistungsverkehr – bleiben aber bestehen.

Im Anschluss an diese EuGH-Entscheidung legte der österreichische Oberste Gerichtshof (OGH) dem EuGH eine weitere Frage zur Vorabentscheidung vor. Er wollte wissen, ob Flugverkehrsdienste auch dazu dienen, einzelne Luftfahrtunternehmen vor rein finanziellen Schäden zu schützen, wenn diese durch rechtswidrige und schuldhaft Fehler der Flugsicherungsorganisation entstehen (OGH 27. Mai 2024, Aktenzeichen 1 Ob 118/23v, RRA 2025, 40; beim EuGH anhängig unter C 408/24 – Austrian Airlines).

Im konkreten Fall war es wegen technischer Probleme bei der Flugsicherung zu erheblichen Abfertigungsverzögerungen am Flughafen Wien-Schwechat gekommen, was die Klägerin – eine Fluggesellschaft – zur Annullierung von rund 60 Flügen zwang. Sie fordert deshalb Schadenersatz vom Staat. Die Entscheidung steht noch aus.

Was könnte das für Gewerkschaften bedeuten?

Bejaht der EuGH den Schutz der Rechte von Luftfahrtunternehmen vor rechtswidrigen und schuldhaften Pflichtverletzungen der Flugsicherungsorganisationen, könnten diese Rechte gegenüber Eingriffen Dritter – etwa durch Streiks von Gewerkschaften – Schutzwirkung entfalten. Ein solcher Schutz wäre vor allem dann anzunehmen, wenn nur so die unionsrechtlichen Zielsetzungen gewährleistet werden können. Dazu zählen die Sicherstellung eines hohen, einheitlichen Sicherheitsniveaus im zivilen Luftverkehr sowie der Aufbau eines leistungsfähigen, störungsfreien europäischen Luftverkehrssystems. Die Folge wäre ein grundlegender Wandel in der arbeitskampfrechtlichen Beurteilung von Streiks. Selbst kleinste Fehler beim Arbeitskampf hätten gravierende finanzielle Folgen für Gewerkschaften. Damit könnte das EU-Recht bewirken, dass die Drittwirkung auf Unternehmen anerkannt wird und damit Gewerkschaften in weiterem Umfang als bisher nach deutscher Rechtsprechung entwickelt und ausgereift haftbar wären.

Mögliche Überlegungen

Die Rechtsprechung des BAG verlangt jetzt schon strenge Voraussetzungen für die Rechtmäßigkeit eines Streiks. Werden die Voraussetzungen verschärft und die Haftung gegenüber Drittbetroffenen – etwa durch EU-rechtliche Schutzwirkungen zugunsten von Unternehmen – ausgeweitet, würde das die Schwelle für Streiks deutlich erhöhen. Das Risiko millionenschwerer Schadensersatzklagen könnte einen faktischen Streikverzicht zur Folge haben. Dies widerspräche dem sozialen und grundrechtlichen Stellenwert des Arbeitskampfs im demokratischen Rechtsstaat. Gewerkschaften bekennen sich zu einem verantwortungsvollen Umgang mit dem Streikrecht. Die jüngsten europarechtlichen Entwicklungen dürfen jedoch nicht zu einer Aushöhlung kollektiver Rechte führen. ■

Gewerkschaftliche Stimmen

tacheles hat zu diesem Thema zwei ddb-Fachgewerkschaften nach ihren Ansichten befragt.

tacheles: Wie bewerten Sie die aktuellen europarechtlichen Entwicklungen zur möglichen Haftung bei Arbeitskämpfen – sehen Sie darin eine Gefahr für das verfassungsrechtlich geschützte Streikrecht?

Eckhard Schwill, Bundesjustiziar komba gewerkschaft:

Das Streikrecht der Gewerkschaften ist nicht umsonst grundgesetzlich geschützt. Es gibt den Gewerkschaften die Möglichkeit, ihre Forderungen und Rechte für die Mitglieder mit Nachdruck geltend zu machen. Dennoch gilt dieses Recht nicht schrankenlos. Die komba gewerkschaft geht bei ihren Streikmaßnahmen verantwortungsvoll vor. Arbeitskampfmaßnahmen im Bereich der Verkehrsflughäfen können große finanzielle Auswirkungen haben. Deshalb ist hier Augenmaß notwendig. Die möglichen Streikmaßnahmen müssen deshalb sehr sorgfältig abgewogen und durchdacht sein. Die Erfahrungen der letzten Einkommensrunde zeigen, dass Streiks an Verkehrsflughäfen

großen Einfluss auf die allgemeinen Verhandlungen haben. Daher wird es auch in Zukunft Streikmaßnahmen der komba gewerkschaft an den Verkehrsflughäfen geben. Wir lassen uns durch die Rechtsprechung nicht von unserem verbrieften Streikrecht abbringen.

Thomas Gelling, Geschäftsführender Vorstand Tarifabteilung, GDL:

Das Streikrecht ist für die GDL ein unverzichtbarer Kern gewerkschaftlicher Arbeit. Es schützt die Interessen der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner und steht für gelebte Demokratie. Wenn neue europarechtliche Regeln zu mehr Haftung gegenüber Dritten führen, würde dieses Recht praktisch entwertet. Gewerkschaften stünden vor un kalkulierbaren Risiken, die ihre Existenz bedrohen könnten. Eine Haftungsausweitung stünde im Spannungsverhältnis sowohl zum grundgesetzlich geschützten Streikrecht als auch zur EU-Grundrechtecharta, die Kollektivmaßnahmen als grundlegendes Recht anerkennt. Wer das Streikrecht einschränkt, gefährdet soziale Gerechtigkeit und schwächt die Solidarität im Arbeitsleben. Dieses Recht muss erhalten bleiben – sonst droht eine schleichende Entkernung gewerkschaftlicher Handlungsmacht. ■

Interview mit Christine Jurgielewicz, BSBD Rheinland-Pfalz

Wir haben eine verschärfte Sicherheitslage



Christine Jurgielewicz mit dem Vorsitzenden des Hauptpersonalrats Mark Schallmo vor der JVA Rohrbach

BSBD
Gewerkschaft Strafvollzug

„Die Belegungssituation im Justizvollzug ist insgesamt stark angespannt“, stellt die Hamburger Behörde für Justiz fest. Das führt beispielsweise in Rheinland-Pfalz dazu, dass im Strafvollzug der Männer eine Überbelegung mit 103 Prozent Auslastung besteht und bei Frauen sogar mit 113,8 Prozent. Das bleibt nicht ohne Einfluss auf den Arbeitsalltag unserer Kolleginnen und Kollegen des BSBD – Gewerkschaft Strafvollzug. Grund genug für ein Gespräch mit BSBD-Mitglied Christine Jurgielewicz, stellvertretende Vorsitzende des Hauptpersonalrats Abteilung Justizvollzug in Rheinland-Pfalz

tacheles: Christine, im Sommer ging durch die Medien, dass Deutschlands Gefängnisse ziemlich gut gefüllt sind und sich in deinem Bundesland, Rheinland-Pfalz, als dem Spitzenreiter bei der Belegung teilweise sogar eine Überbelegung feststellen lässt. Was bedeutet das für euren Arbeitsalltag in den Justizvollzugsanstalten?

Christine Jurgielewicz: Volle Gefängnisse, wie gerade in Rheinland-Pfalz, bedeuten

eine Vielzahl von Problemen, wie zum Beispiel Doppelbelegung der Hafträume. Dies führt zu Konflikten zwischen den Gefangenen. Diese sind sich nicht immer „grün“ und müssen trotzdem in engsten Verhältnissen zusammenleben. Durch die Überbelegung kommt es auch zu einer verschärften Sicherheitslage, bei Hofstunden, Sportangeboten und sonstigen Freizeitaktivitäten. Diese sind durch die Überzahl der Gefangenen schwerer zu überwachen. Auch hier kann es zu mehr Konflikten kommen. Das sind alles Mehrbelastungen für unser Personal.

tacheles: Die Belegung ist also hoch. Wie sieht es mit dem Fachpersonal aus, das in dieser schwierigen Situation für einen reibungslosen und humanen Strafvollzug sorgen soll – gibt es genug Personal?

Jurgielewicz: Ein klares Nein! Denn im Gegensatz zu der steigenden Gefangenzahl erhöht sich die Anzahl unseres Personals nicht. In vielen Anstalten fehlt Personal – und zwar in allen Bereichen. Durch nicht besetzte Stellen ist die Belastung sehr hoch. Dadurch werden natürlich auch die Überstunden des vorhandenen Personals erhöht. Mehr Dienste und mehr Arbeit am Wochenende, bedeuten weniger Freizeit um abzuschalten und um Kraft zu tanken. Diese Mehrbelastung macht unsere Kolleginnen und Kollegen krank. Viele sind mit ihrer Kraft am Ende.

tacheles: Doppelbelegungen von Gefängniszellen und Personalprobleme – hätte das Land diese Situation nicht rechtzeitig erkennen und die Haftplätze erhöhen können?

Jurgielewicz: In vielen Anstalten laufen Sanierungsarbeiten, bei denen auch immer wieder Haftplätze gesperrt werden müssen. Als Beispiel: Nach Abschluss der Sanierungs- und Baumaßnahmen bei der JVA Wittlich sollten eigentlich 325 neue Haftplätze entstehen. Inzwischen ist man nur noch bei 200 Plätzen angelangt. Zudem wird noch immer an der Schließung der JVA Trier mit 150 Haftplätzen festgehalten. Eine Entspannung der Situation ist auf lange Zeit nicht in Sicht.

tacheles: In diesem Dezember startet die Einkommensrunde mit den Ländern. Welche Erwartungen habt ihr an die Arbeitgeber und wie kann euer Beruf für den gesuchten Nachwuchs attraktiver ausgestaltet werden?

Jurgielewicz: Wir erwarten von den Arbeitgebern ein sofortiges Handeln und Umdenken. Die Personalsituation muss entschärft werden! Das ist aber nur über eine Angleichung der Eingruppierung zu Erreichen. Wenn ich „draußen“ für einen Job mit Gleitzeit ohne Wochenend- und ohne Nachdienste mehr Geld bekomme, warum soll ich in der Justiz anfangen? Die Jahre in denen Arbeitsplätze rar waren, und der öffentliche Dienst begehrt war, sind vorbei.

Die Jugend von heute möchte sich nicht auf die nächsten 30 bis 40 Jahre an einen Arbeitgeber binden. Unsere Arbeitgeber müssen einsehen, dass unsere Arbeit in allen Bereichen anspruchsvoll und kräftezehrend ist. Die Kolleginnen und Kollegen auf den Stationen müssen den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen angeglichen werden. Mit über 60 Jahren in einer Vollzugsabteilung meinen Mann oder meine Frau zu stehen, ist eine Herausforderung, die fast nicht leistbar ist.

Aber nicht nur in den Abteilungen, auch in allen anderen Bereichen, zum Beispiel im medizinischen Bereich, im Sozialdienst, in den Arbeitsbetrieben sind die Arbeitsbelastungen extrem hoch. Unser Arbeitsplatz ist nicht vergleichbar mit anderen Arbeitsplätzen außerhalb des Justizvollzugs. ■



Arbeitszeitgesetz

Kommentar

Von Prof. Dr. Stefan Greiner (Herausgeber), bearbeitet unter anderem von Dr. Jens Tiedemann und Dr. Alexander Pionteck, Hardcover (Leinen), 17., neu bearbeitete Auflage 2025, 688 Seiten, Verlag C. H. Beck, 135 Euro, ISBN 978 3 406 72261 5

Das Recht der Arbeitszeit auf einen Blick.

Vorteile:

- Umfassende Bearbeitung durch neues Autorenteam
- Berücksichtigung landesrechtlicher Ladenöffnungsgesetze
- aktuelle Rechtsprechung gründlich eingearbeitet

Der bewährte Standardkommentar bietet eine praxisgerechte und präzise Kommentierung des Arbeitszeitgesetzes durch:

- Darstellung landesrechtlicher Besonderheiten
- Darstellung von Mobile Work, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeiterfassung
- Auswertung der nationalen und europäischen Rechtsprechung

Ein Anhang mit Sondervorschriften des Arbeitszeitrechts rundet das Werk ab.

Die Neuauflage wurde durch neue Autoren umfassend aktualisiert und verarbeitet die neue Rechtsprechung. Ferner sind neue Tarifverträge sowie umfangreiche Literatur einbezogen. Die Kommentierung berücksichtigt darüber hinaus die Arbeitszeitrichtlinie der EU sowie hierzu ergangene Rechtsprechung des EuGH. ■



Sozialer Arbeitsschutz

Kommentar zum ArbZG, JArbSchG, MuSchG und BEEG mit weiteren Vorschriften und Texten

Begründet von Matthias Nöthlichs, bearbeitet von Bernd Grüner, Direktor des Sozialgerichts, Gießen, und Rechtsanwalt Bernd Wiegand, Präsident des Hessischen Landessozialgerichts a.D., Loseblatt-Kommentar einschließlich Lieferung 2 / 25 (Juni 2025), 1.724 Seiten im Ordner, Erich Schmidt Verlag, 99 Euro (inklusive Pflichtfortsetzung für zwölf Monate), ISBN 978 3 503 11005 6

„Sozialer Arbeitsschutz“ kommentiert praxisorientiert die wichtigsten Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes. Darüber hinaus bietet der Kommentar die Texte der Arbeitsschutzvorschriften der Bundesrepublik Deutschland und der EU, die zugunsten besonders schutzbedürftiger Personengruppen erlassen wurden. Folgende Vorschriften wurden aktualisiert: ArbZG, JArbSchG, BEEG. Folgende Erläuterungen zum BEEG sind aufgenommen beziehungsweise überarbeitet worden: §§ 2, 2b, 2c, 2d, 15 ■



Tarifvertragsgesetz und Arbeitskampfrecht

Kompaktkommentar

Von Peter Berg, Eva Kocher, Dirk Schumann (Herausgeber), gebunden, 8. Aktualisierte und erweiterte Auflage, Juni 2025, 1.257 Seiten, Bund-Verlag, 118 Euro, ISBN 978 3 7663 7402 8

Praxisorientiert und verständlich erläutert der Kommentar das Tarifvertragsgesetz und das Arbeitskampfrecht einschließlich der völker- und europarechtlichen Grundlagen. Dabei berücksichtigt er die aktuelle Entwicklung der Rechtsprechung und der tarifpolitischen und wissenschaftlichen Diskussion. Die Aufgaben und Rechte des Betriebsrats und des Personalrats bei der Anwendung der Tarifverträge im Betrieb und ihre Stellung im Arbeitskampf werden in gesonderten Kapiteln thematisiert.

Zahlreiche Tipps zur Ausgestaltung von Tarifverträgen und mehr als 80 Stichwörter zum Arbeitskampfrecht in lexikalischer Form – von Abmahnung über Maßregelungsverbot, Schlichtungsverfahren bis Weltenstreik und Zugangsrecht für Gewerkschaftsbeauftragte – ergänzen die Kommentierung und machen das Werk zu einem wertvollen Arbeitsmittel für die Tarif- und Arbeitskampfpraxis, zum echten Must-have für Gewerkschafts- und Rechtssekretäre, Rechtsanwälte, Betriebsräte, Personalräte und Gerichtsbarkeit. ■



Benachteiligung wegen einer Behinderung

Die unterlassene Bestellung von Inklusionsbeauftragten kann ein Indiz für den Zusammenhang zwischen Schwerbehinderung und Benachteiligung sein, sofern die Maßnahme die spezifischen Belange schwerbehinderter Menschen betrifft (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 26. Juni 2025, Aktenzeichen 8 AZR 276/24).

Der Fall

Die Klägerin ist seit 2001 bei der Arbeitgeberin als Materialverpackerin und -entsorgerin in Teilzeit beschäftigt und schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50. Sie ist Vertrauensperson von schwerbehinderten Menschen. Während ein stellvertretendes Mitglied der Schwerbehindertenvertretung gewählt ist, hat die Beklagte entgegen § 181 SGB IX (Neuntes Sozialgesetzbuch) keinen Inklusionsbeauftragten bestellt. Die Klägerin machte im Prozess insgesamt sieben verschiedene Benachteiligungen geltend und verlangte Entschädigung nach § 15 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sie sah eine Benachteiligung darin, dass die Nichtbestellung eines Inklusionsbeauftragten bereits für sich eine Benachteiligung wegen ihrer Schwerbehinderung darstelle und dies sei im Übrigen als Indiz für die Kausalität bei weiteren Benachteiligungen heranzuziehen.

Die Entscheidung

In der Sache bekräftigte das BAG, dass ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Absatz 2 AGG einen Verstoß gegen das Benachtei-

ligungsverbot voraussetzt. Eine unmittelbare Benachteiligung liegt danach nur vor, wenn ein schwerbehinderter Mensch eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine vergleichbare nichtbehinderte Person. Der Kausalzusammenhang mit der Behinderung kann durch Indizien bewiesen werden. Hinsichtlich der Nichtbestellung eines Inklusionsbeauftragten entschied das BAG, dass diese Pflichtverletzung zwar nicht selbst eine Benachteiligung darstellt und daher keinen unmittelbaren Entschädigungsanspruch begründet. Gleichwohl handelt es sich um eine Verfahrens- und Förderpflicht zugunsten schwerbehinderter Menschen, deren Verletzung als Indiz geeignet ist, einen Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und einer benachteiligenden Maßnahme herzustellen. Voraussetzung ist allerdings, dass die streitige Maßnahme die spezifischen Belange schwerbehinderter Menschen betrifft, etwa die Pflicht zur behinderungsgerechten Beschäftigung. Nur in solchen Fällen hätte der Inklusionsbeauftragte auf die Arbeitgeberin Einfluss nehmen können. Maßnahmen, die alle Arbeitnehmenden gleichermaßen betreffen, lösen dagegen keine Indizwirkung aus. Entscheidend ist, ob ein Kausalzusammenhang zwischen der Schwerbehinderung der Klägerin und den beanstandeten Maßnahmen besteht und gegebenenfalls eine angemessene Entschädigung festzusetzen ist.

Das Fazit

Die Entscheidung verdeutlicht die Bedeutung der Bestellung von Inklusionsbeauftragten und der Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung als Instrumente,

um Benachteiligungen schwerbehinderter Beschäftigter zu vermeiden und deren Rechte zu schützen. Die Nichtbestellung von Inklusionsbeauftragten begründet an sich keinen Entschädigungsanspruch, kann aber als Indiz wirken, wenn eine Maßnahme behinderungsspezifische Belange betrifft. ■

Entfristungsregel im Berliner Hochschulgesetz verfassungswidrig

Die Humboldt-Universität (HU) zu Berlin siegte mit ihrer Verfassungsbeschwerde gegen eine Regelung im Berliner Hochschulgesetz, mit der das Land Berlin Universitäten die Entfristung von Promovierten vorschrieb. Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) liegt darin ein Verstoß gegen die Wissenschaftsfreiheit (BVerfG, Beschluss vom 25. Juni 2025, Aktenzeichen 1 BvR 368/22).

Der Fall

Die HU wandte sich mit ihrer Verfassungsbeschwerde gegen § 110 Absatz 6 des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG). Dieser verpflichtet die Hochschulen des Landes Berlin, allen befristet auf einer Qualifikationsstelle beschäftigten promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Abschluss des Arbeitsvertrags eine unbefristete Beschäftigung bei Erreichen des Qualifikationsziels zuzusagen (so genannte Anschlusszusage). Anwendbar war die Regelung für Einstellungen ab 2026. Demgegenüber regelt das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), das bundesweit gilt, für diese Beschäftigten die Möglichkeit der Befristung.

Die Entscheidung

Das BVerfG begründete die Verfassungswidrigkeit der angegriffenen Regelung folgendermaßen: Die Verpflichtung der Hochschulen zur so genannten Anschlusszusage sei ein Eingriff in die Wissenschaftsfreiheit aus Artikel 5 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz, weil die Hochschulen über die Weiterbeschäftigung des betreffenden Personals nicht mehr eigenverantwortlich entscheiden könnten. Dieser Eingriff sei schon deswegen nicht gerechtfertigt, weil das Land keine Kompetenz für den Erlass der Regelung gehabt habe. Es handele sich um eine Norm im Bereich des

Arbeitsrechts. Hier sei der Bund zuständig. Die Länder dürften nur ein Gesetz fertigen, wenn der Bund nicht tätig geworden sei. Das sei aber nicht der Fall, denn der Bund habe abschließende Regelungen im Wiss-ZeitVG getroffen.

Das Fazit

Die Entscheidung des BVerfG ist schlüssig. Trotzdem war das mit der angegriffenen Norm verfolgte Ziel nachvollziehbar, für Postdoktoranden größere Sicherheit und Planbarkeit zu schaffen. Viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hängen viele Jahre lang in immer neuen Befristungen fest. Die in Berlin regierende schwarz-rote Koalition will das Ziel, mehr unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau zu schaffen, nun auf anderem Weg weiterverfolgen. Dazu sollen neue Stellenkategorien – so genannte „Lecturer“ und „Researcher“ – geschaffen werden. Eine Verpflichtung der Hochschulen, solche Stellen dann auch zu schaffen, dürfte es vor dem Hintergrund des vorliegenden Urteils aber wohl nicht geben. ■

Datenschutz und immaterieller Schadensersatz

Die Verarbeitung personenbezogener Daten zu Testzwecken kann gerechtfertigt sein. Jedoch führt überschüssige Datenübermittlung zu immateriellem Scha-

densersatz (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 8. Mai 2025, Aktenzeichen 8 AZR 209/21).

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten als Programmierer beschäftigt. Die Beklagte plante 2017 die Einführung der cloud-basierten Personalverwaltungssoftware Workday. Es wurden personenbezogene Daten des Klägers auf eine Seite der Konzernobergesellschaft in den USA übertragen, um sie in Workday zu testen. In einer „Duldungs-Betriebsvereinbarung“ wurde vereinbart, dass während der Testphase nur bestimmte Daten (Personalnummer, Name, Eintrittsdatum, Arbeitsort, geschäftliche Telefonnummer und E-Mail-Adresse) verwendet werden dürfen. Der Kläger behauptete, dass die Beklagte über die Betriebsvereinbarung hinaus personenbezogene Daten, wie Gehalt, Anschrift, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Sozialversicherungsnummer, Steuer-ID verarbeitet habe. Da er mit dieser umfassenden Übertragung nicht einverstanden war, forderte der Kläger immateriellen Schadensersatz nach Artikel 82 Absatz 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Die Entscheidung

Das BAG stellte fest, dass die Beklagte gegen die DSGVO verstoßen hat. Sie verarbeitete personenbezogene Daten des

Klägers, die nicht von der Duldungs-Betriebsvereinbarung erfasst waren. Diese Verarbeitung zu Testzwecken war weder zur Erfüllung eines Vertrags noch wegen berechtigter Interessen gerechtfertigt und wurde nicht durch weitere nationale Vorschriften gedeckt. Die Übertragung der Daten an die Konzernobergesellschaft führte zudem zu einem Kontrollverlust über die personenbezogenen Daten des Klägers. Das begründet einen immateriellen Schaden, auch wenn er geringfügig ist angesichts der Sensibilität der Daten, dem begrenzten Empfängerkreis sowie der Dauer des Kontrollverlustes. Laut Europäischem Gerichtshof müssen Regelungen zur Datenverarbeitung in Betriebsvereinbarungen stets den Vorgaben der DSGVO entsprechen. Insbesondere sind die Grundsätze der Zweckbindung und Speicherbegrenzung einzuhalten, sodass personenbezogene Daten nur für den ursprünglich festgelegten Zweck und zeitlich begrenzt verarbeitet werden dürfen. Betriebsvereinbarungen dürfen nur solche Datenverarbeitungen regeln, die nach den datenschutzrechtlichen Vorgaben gesetzlich zulässig sind.

Das Fazit

Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen nur im Rahmen klar definierter Betriebsvereinbarungen und DSGVO-konform verarbeitet werden. Bei darüber hinausgehender Nutzung droht Schadensersatz infolge Kontrollverlusts. ■

Neuer Flyer

Auszubildende und Arbeitskampf

Die Einkommensrunde mit den Ländern 25/26 startet im Dezember 2025. Aus diesem Grund hat der dbb Geschäftsbereich Tarif seiner Flyer-Serie mit Arbeitskampf-Themen einen neuen Flyer hinzugefügt: „Auszubildende und Arbeitskampf – Hinweise für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten“. Kurz, prägnant und verständlich erläutert dieser Flyer Fragen, die vor und während Arbeitskämpfen im Bereich der Auszubildenden sowie Praktikantinnen und Praktikanten entstehen können.



So sollen Unsicherheiten und Befürchtungen der Auszubildenden genommen werden oder gar nicht erst aufkommen.

Wir versenden auch diesen neuen Flyer ausschließlich als pdf-Datei.

Die Datei steht als Online-Vorlage und auch als (professionelle) Druck-Vorlage zur Verfügung. Auf Wunsch kann auf der Titelseite zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo der Fachgewerkschaft aufgenommen werden. Für die Bestellung der pdf-Dateien und für das Einfügen eines Gewerkschaftslogos senden Sie uns bitte eine E-Mail an tarif@dbb.de.

Natürlich können auch die anderen dbb-Flyer weiterhin als pdf-Dateien (inklusive Gewerkschaftslogo) bei uns bestellt werden. Im Themenbereich „Arbeitskampf“ halten wir folgende Flyer bereit:

- Rechte im Arbeitskampf – Hinweise für Arbeitnehmende
- Notdienstvereinbarungen – Notwendigkeit und Inhalt
- Warnstreik und Streik – Hinweise für die örtliche Streikleitung

Der dbb Geschäftsbereich Beamtinnen und Beamte hat darüber hinaus den Flyer „Beamte und Streik – was ist zu beachten? / statusrechtliche Informationen“ erstellt (Bestellungen: beamte@dbb.de).

Alle Flyer stehen auch unter Downloads auf der Sonderseite zur Einkommensrunde unter www.dbb.de/einkommensrunde zur Verfügung. ■

Zitat des Monats:



Der Lehrer-Beruf ist anstrengend. Ich könnte das nicht.

Robert Crumbach, Finanzminister im Land Brandenburg, am 1. September 2025 in der Märkischen Allgemeinen Zeitung (MAZ)



Die Landesregierung in Brandenburg hat die Lehrkräfte verpflichtet, eine Stunde pro Woche mehr zu unterrichten. Damit sollen die gleichzeitig entfallenden 345 Lehrerinnen- und Lehrerstellen im Land

ausgeglichen werden. Vor dem Hintergrund steigender Schülerinnen- und Schülerzahlen und größerer Klassenstärken ein nicht direkt nachvollziehbarer Schritt. Die vielen hundert Millionen Euro, die Bran-

denburg aus dem Infrastruktur-Sondervermögen des Bundes erhält, sollen laut Minister Crumbach jedenfalls nicht in Teilen in die Lehrkräfteversorgung gesteckt werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass Crumbach im Interview in der MAZ auf der einen Seite sagt, dass er kein Lehrer sein könnte, der Beruf sei zu anstrengend. Auf der anderen Seite sieht er jedoch die zusätzliche Unterrichtsstunde nicht als Problem. Die Belastung sieht er eher bei den Dingen, die mit dem Unterricht nichts zu tun haben. Er versteht dabei die Gewerkschaften nicht, mit denen im Jahr 2024 eine Vereinbarung zum Bürokratieabbau und zur Entlastung von unterrichtsfremden Tätigkeiten geschlossen wurde. Es sei unverständlich, wenn diese jetzt Entlastungen fordern. Aber ist es nicht unverständlich, dass Gewerkschaften verärgert sind, wenn auf der einen Seite zwar Entlastungen vereinbart wurden, diese jedoch direkt danach durch eine Heraufsetzung der Unterrichtsstunden wieder einkassiert werden? ■

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!

