



# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1/2

Januar / Februar 2025  
27. Jahrgang



Auftakt der Einkommensrunde

**Ein Tarifabschluss wird erarbeitet –  
der fällt nicht vom Himmel!**

## Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Einkommensrunde</u>	<u>3</u>
Auftakt	
Warnstreik und Demonstration	
<u>Tarifthemen</u>	<u>5</u>
Luftsicherheit	
Rettungsdienst LOS	
Kommunaler Nahverkehr Bayern	
Restposten Broschüren	
Bundesagentur für Arbeit	
Redaktion TV Hessen	
<u>Hintergrund</u>	<u>8</u>
<u>Thema</u>	<u>10</u>
<u>Ratgeber</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:  
3. Februar 2025



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Arne Brandt  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Andreas Pein, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: Friedhelm Windmüller, S.8-9: Geralt (Pixabay), S.10-11: Geralt (Pixabay), S.12: Mohamed Hassan (Pixabay), S.14-15: Falko Matte (Fotolia), S.16: Yves Sucksdorff  
**Telefon:** 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99  
**E-Mail:** tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de  
**Verlag:** DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17- 0  
**Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23- 0, Fax: 02102. 740 23- 99, mediacyber@dbbverlag.de  
**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23- 715  
**Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23- 714  
**Preisliste** 18, gültig ab 1. Oktober 2018

## Editorial



Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen!

Wir leben in bewegten Zeiten. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sind in Bewegung oder starren zumindest sorgenvoll auf Bewegungen und Entwicklungen, die neu und fordernd sind. Die Vielfalt und Schnelligkeit der Nachrichtenübermittlung intensiviert den Eindruck noch, dass wir in einer stürmischen Zeit leben. Umso wichtiger ist es, bei der Frage, wo ich mich informiere, nicht beliebig zu bleiben.

Das ist mir noch einmal besonders deutlich geworden, als wir nach unserer Kölner Arbeitstagung Anfang Januar, die wir natürlich auch genutzt haben, um unsere

Forderungen zur anstehenden Einkommensrunde mit Bund und Kommunen zu transportieren, eine Vielzahl empörter Mails erhielten, nach dem die Zeitung mit den vier Buchstaben unsere Forderungen in absurder Weise zusammenaddiert hatte, um dann mit einer Fantasiezahl Stimmung zu machen. Nicht wenige dieser Mails waren in einem Ton gehalten, bei dem die Beleidigung das Argument ersetzen sollte. Allein mit der oben erwähnten Angst vor den bewegten Zeiten ist dieser Niedergang der Diskussionskultur nicht zu erklären.

Schon aus beruflichen Gründen konsumiere auch ich täglich eine Vielzahl von Nachrichten. In nächster Zeit werden unter anderem die Potsdamer Tarifverhandlungen in den Fokus der Berichterstattung geraten. Aber – so ist mir aufgefallen – indirekt sind wir schon längst in den Medien präsent. Beispielhaft zitiere ich hier einige Meldungen, die ich der „tagesschau-App“ entnommen habe, die ich gelegentlich zur informatorischen Erstversorgung nutze:

- „TK-Statistik: Krankmeldungen auf dem Höchststand“ (23. Dezember 2024)
- „Städte- und Gemeindebund warnt: Droht der Zusammenbruch der Verwaltung?“ (25. Dezember 2024)
- „Deutscher Arbeitsmarkt: Zahl der Erwerbstätigen auf dem Höchststand“ (2. Januar 2025)
- „Teuerung im Dezember. Inflation steigt überraschend stark“ (6. Januar 2025)
- „Bundesweite Umfrage. Überlastete Jugendämter werden zur Gefahr für Kinder“ (8. Januar 2025)

All das macht deutlich, dass wir mit unseren Forderungen richtig liegen. Der öffentliche Dienst muss attraktiver werden und unsere Kolleginnen und Kollegen müssen entlastet werden.

Und wie immer gilt in solch einer Einkommensrunde auch: Unsere Argumente werden in Potsdam nur verfangen, wenn wir bundesweit klarstellen, dass wir unsere Forderungen ge- und entschlossen vertreten. Auch das ist fordernd in dieser Zeit, aber wir brauchen Eure Unterstützung dringend!

Zum Schluss noch ein Tipp für zuverlässige Nachrichten zur anstehenden Einkommensrunde: [www.dbb.de/einkommensrunde](http://www.dbb.de/einkommensrunde).

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

# Auftakt der Einkommensrunde Ein Tarifabschluss wird erarbeitet – der fällt nicht vom Himmel!

**JETZT** **8%** mind. 350 Euro

EKR 2025

„Unsere Forderungen sind wahlweise ‚zu teuer‘, ‚unbezahlbar‘ oder ‚passen nicht in die Zeit‘. So jedenfalls haben Bund und Kommunen heute, am 24. Januar 2025, reagiert“, erklärte dbb Verhandlungsführer Volker Geyer. „Über Entlastung, Perspektiven und Zukunftsfähigkeit wollten sie nicht reden. Aber genau das muss angesichts von heute schon 570.000 fehlenden Fachkräften, die sich in den nächsten zehn Jahren nochmals um unfassbare 1,4 Millionen nicht besetzte Stellen erhöhen, unser Thema sein“, mahnte der dbb Tarifchef an. „Und das werden wir auch auf die Tagesordnung setzen – hier in Potsdam und auf den Straßen und Plätzen zwischen Kiel und München.“ Auch mit Hinweis auf die Wahlgeschenke, die die Politik derzeit bereit ist, großzügig unters Wahlvolk zu streuen, ist der Hinweis auf fehlendes Geld nicht glaubwürdig. „Stattdessen befinden sich die Arbeitgeber immer noch in der Empörungsphase. Beim Bund wurde auf die besondere Situation nach dem Aus der Ampelkoalition hingewiesen. Diese Situation ist bekannt, sie darf aber bei den Verhandlungen keine Rolle spielen. Folglich wirken Bund und Kommunen nicht wirklich verhandlungsbereit“, stellte Geyer klar.

## Bund und Kommunen noch nicht sprachfähig

Zu den dbb-Forderungen führte Geyer gegenüber den Medien aus: „Unsere Forderungen liegen seit dem 9. Oktober 2024 vor. Wir erwarten nicht, dass Bund und Kommunen zum Auftakt fragen: ‚Darf’s noch etwas mehr sein?‘ Aber es muss deutlich werden, dass sie sich damit auseinandergesetzt haben. Einen Tarifabschluss muss man sich erarbeiten. Der fällt nicht vom Himmel.“ Der dbb ist mit einer Forderung von 8 Prozent im Gesamtvolumen in die Einkommensrunde gezogen. Dazu gehört auch ein Zugewinn an Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Im Detail lassen sich die Forderungen auf den dbb Sonderseiten zur Einkommensrunde unter [www.dbb.de/einkommensrunde](http://www.dbb.de/einkommensrunde) nachlesen. Diese folgen laut Geyer drei Grundprinzipien: „Wir müssen den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten. Die Personallücken wachsen in bedrohlicher Weise. Aber wir müssen auch für die, die diese Lücken im Alltag stopfen, attraktiver werden. Das wird ohne mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit nicht gehen. Und schließlich wollen wir in einer Zeit, in der Hektik und Stillstand die Politik unseres Landes gleichzeitig prägen, Handlungsfähigkeit beweisen. Das geht nur gemeinsam mit den Arbeitgebern. Deshalb erwarten wir zur zweiten Runde am 17./18. Februar 2025 konkrete Angebote.“

## Der Bund hat eine alte Schuld zu begleichen

Schließlich wies Geyer darauf hin, dass der Bund auch dadurch Vertrauen schaffen könne, wenn er frühzeitig klarstellte, den Tarifabschluss zeit-, inhalts- und wirkungsgleich unter Berücksichtigung der Eigenständigkeits auf die Bundesbeamtinnen und -beamten zu übertragen. Außerdem hat der Bund in Sachen Wochenarbeitszeit noch eine alte Schuld bei seinen Beamtinnen und Beamten zu begleichen.

## Allgemeine Warnstreikfreigabe erteilt

In der von Andreas Hemsing (stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission) geleiteten Sitzung der dbb Verhandlungskommission war die Stimmung nach dem mäßigen Auftakt entsprechend schlecht. „Auch alte Verhandlungshasen sind von diesem Auftakt sehr enttäuscht. Das einzig Gute ist, dass allen noch einmal deutlich gemacht wird, es wird ohne den Einsatz auf der Straße nicht gehen“, fasste Hemsing Stimmung und Diskussion in der Verhandlungskommission zusammen. Der dbb erteilte seinen Mitgliedsgewerkschaften die allgemeine Warnstreikfreigabe. Alle Informationen und Aktionstermine rund um die Einkommensrunde finden Sie immer aktuell unter [www.dbb.de/einkommensrunde](http://www.dbb.de/einkommensrunde). ■

**JETZT** **Mehr Zeit für Dich!**



24. Januar 2025, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

24. Januar 2025, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

24. Januar 2025, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

28. Januar 2025, Aachen



Foto: Friedhelm Windmüller

28. Januar 2025, Aachen



Foto: Friedhelm Windmüller

28. Januar 2025, Aachen



Foto: Friedhelm Windmüller

## Warnstreik und Demonstrationen

# Starker Warnstreik-Auftakt in Aachen

Schon zur Auftaktverhandlung zur Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen am 24. Januar 2025 haben in Potsdam vor dem Kongresshotel Mitglieder der dbb Fachgewerkschaften den Verhandlungsführern einen lautstarken Empfang bereitet.

Nachdem die erste Runde ergebnislos geendet hat, haben Mitglieder der dbb Gewerkschaften am 28. Januar 2025 in Aachen mit einem ersten Warnstreik ein lautstarkes Signal an die Arbeitgebenden gesendet. Über 1.000 Teilnehmende sammelten sich vor dem Aachener Hauptbahnhof und marschierten anschließend durch die Innenstadt, vorbei an zahlreichen Verwaltungseinrichtungen, um ihren berechtigten Forderungen Nachdruck zu verleihen.

„Der öffentliche Dienst ist am Limit“, warnte Herrmann-Josef Siebigtheroth, Bun-

desvorsitzender der VDSträ. und stellvertretender Vorsitzender der Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission, auf der Kundgebung. „Angesichts der massiven Fachkräftelücke können es sich die Arbeitgeber nicht leisten, unsere berechtigten Forderungen zu ignorieren. Der Personalmangel ist nicht nur für den öffentlichen Dienst selbst problematisch, sondern gefährdet auch die Handlungsfähigkeit des Staates – und im Falle des Straßenbetriebsdienstes auch die Sicherheit der Bürgerinnen und Bürger.“ Siebigtheroth schloss weitere Protestaktionen bis zur zweiten Verhandlungsrunde am 17. / 18. Februar 2025 nicht aus.

Ingo Bings, Landesvorstandsmitglied der komba gewerkschaft nrw, machte deutlich: „Um den öffentlichen Dienst zu stärken, müssen die Arbeitgeber endlich in die Beschäftigten investieren, statt sie permanent nur zu vertrösten. Die Attraktivität

muss wachsen. Genau das spiegeln unsere Forderungen wider. Dazu gehören nicht zuletzt ein Volumen von 8 Prozent sowie mehr Arbeitszeitsouveränität und zusätzliche freie Tage. Ohne die Beschäftigten im öffentlichen Dienst geht es nicht.“ Beispielhaft schilderte er die Situation der Jugendämter, wo besorgniserregende 20 Prozent der bundesweiten Stellen nicht besetzt sind. Aufgrund dieses eklatanten Personalmangels können die übertragenen Aufgaben schon jetzt nicht mehr vollständig erfüllt werden. Diese Situation wird sich zunehmend verschärfen, wenn der öffentliche Dienst keine Offensive startet, um attraktiver zu werden. ■

**JETZT** **8%** mind. 350 Euro



Alle Informationen rund um die Einkommensrunde immer aktuell unter: [dbb.de/einkommensrunde](https://dbb.de/einkommensrunde)

## Vierte Verhandlungsrunde beendet



Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in der Luftsicherheit gingen am 29. und 30. Januar 2025 in die vierte Runde. Der dbb und ver.di setzten die Gespräche mit dem Arbeitgeberverband BDLS mit dem Ziel fort, den Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen umfassend zu überarbeiten. Zudem stehen auch Verhandlungen über den Entgelttarifvertrag auf der Agenda. Der Manteltarifvertrag ist bereits im Jahr 2014 verhandelt und seitdem nicht aktualisiert worden. Nicht nur aufgrund der seitdem ins Land gegangenen Jahre, son-

dern auch aufgrund zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung zu Überstundenzuschlägen bei Teilzeitbeschäftigung sind Anpassungen dringend nötig. Dafür hat sich die Verhandlungskommission aus dbb und komba eingesetzt.

Die nächste Verhandlungsrunde ist für den 4. und 5. Februar 2025 terminiert. ■



dbb Verhandlungskommission

## Rettungsdienst LOS

### Neue Verhandlungsrunde gestartet

Am 16. Dezember 2024 hat der dbb die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Rettungsdienst im Landkreis Oder-Spree (LOS) aufgenommen. In einem konstruktiven Austausch mit den Arbeitgebervertretern hat der dbb seine Forderungen der Mitglieder der komba gewerkschaft klar und deutlich vorgestellt. Der Fokus liegt auf Verbesserungen bei der Vergütung, den Arbeitsbedingungen und einer

nachhaltigen Entlastung im Arbeitsalltag. Das erste Gespräch verlief in einer offenen und sachlichen Atmosphäre, was optimistisch auf die kommenden Verhandlungsrunden blicken lässt. Die Arbeitgeberseite hat die vorgebrachten Punkte entgegengenommen und wird diese nun prüfen. Beiderseitig wurde die Bereitschaft bekräftigt, die kommenden Verhandlungen ebenso konstruktiv und zielorientiert

fortzuführen. Auch die Verhandlungen im Rahmen der Einkommensrunde TVÖD mit Bund und Kommunen sind entscheidend für die Beschäftigten des Rettungsdienstes im Landkreis Oder-Spree. Neben der Tabellenerhöhung, die kraft des Verweises im Haustarifvertrag automatisch auch für die Beschäftigten im Rettungsdienst gilt, setzt sich der dbb dafür ein, dass auch die anderen Ergebnisse berücksichtigt werden.

Das Ziel bleibt es, nachhaltige und spürbare Verbesserungen für die Beschäftigten im Rettungsdienst zu erreichen. ■

## Online Seminar der dbb akademie

### eXPERTE im Eingruppierungsrecht | 17. - 21.2.2025



dbb  
akademie

In fünf halbtägigen Online-Unterrichtseinheiten bekommen Sie einen strukturierten Überblick über das Eingruppierungsrecht. Am Ende wissen Sie, in welcher Entgeltgruppe Beschäftigte sich richtigerweise befinden und wie Stellen zu bewerten sind.

#### Inhaltsübersicht

5 Schritte auf dem Weg zur Feststellung der Eingruppierung:

- Abstellen auf die gesamte, dauerhaft ausübende Tätigkeit
- Bildung von Arbeitsvorgängen und Bestimmung der Zeiteile
- Bewertung der Arbeitsvorgänge (Anwendung der einschlägigen Merkmale)

- Gesamtbewertung: anforderungsbezogen oder entgeltgruppenbezogen?
- Überleitungsaspekte

Außerdem werden sich die Teilnehmenden mit der Entgeltordnung näher beschäftigen:

- Vorbemerkungen und Geltungsbereiche
- Grundsatz der Spezialität
- Voraussetzungen in der Person (zum Beispiel Hochschulbildung, Ausbildung, sonstige Beschäftigte)
- Allgemeine Merkmale Verwaltungsdienst sowie körperlich / handwerklich geprägte Tätigkeiten
- Spezielle Merkmale, zum Beispiel IT

In verschiedenen Fallübungen wird über Störfälle, Korrekturen unrichtiger Eingrup-

pierungen, korrigierende Rückgruppierungen und Ausschlussfristen gesprochen.

Das Webinar findet online mit mindestens zwei Dozentinnen und Dozenten statt, die Ihnen alle Inhalte mit einer ausführlichen Power Point Präsentation darstellen. All Ihre Fragen werden beantwortet und mit Ihnen diskutiert, damit Sie aktiv in das Seminarsgeschehen eingebunden sind. Außerdem erhalten Sie zur Vor- und Nachbereitung umfangreiche Skripte für Ihren persönlichen Gebrauch.

Anmeldungen sind auf der Seite der dbb akademie möglich unter:

[www.dbbakademie.de/seminare/thema/entgelt-und-eingruppierung](http://www.dbbakademie.de/seminare/thema/entgelt-und-eingruppierung) ■

Kommunaler Nahverkehr Bayern

## Verhandlungsauftakt in München



Am 9. Dezember 2024 trafen sich der dbb, der für die NahVG verhandelt und Vertreter des kommunalen Arbeitgeberverbands (KAV) Bayern zu einer ersten Verhandlungsrunde noch vor dem Ende der Laufzeit zum TV-N Bayern in München. Es wurden bei diesem Termin erste Erwartungen und Positionen ausgetauscht. Unsere Verhandlungskommission hatte bereits im November ihre Forderungen beschlossen. Sie sind ein guter Mix aus Entgelterhöhung und verbesserten Mantelbedingungen, um die Beschäftig-

ten einerseits zu entlasten und andererseits den TV-N Bayern noch attraktiver zu gestalten. Denn wir brauchen dringend Fachkräfte.

Im vergangenen Jahr hatte eine Arbeitsgruppe bestehend aus dbb, NahVG-Kommissionsmitgliedern und Arbeitgebervertretern einige wichtige Faktoren herausgearbeitet, die unter dem Stichwort Flexibilisierung der Arbeitszeit zusammengefasst werden können. Diese gemeinsamen Überlegungen haben wir sodann auch bei der Forderungsfindung berücksichtigt.

„Die Tarifverhandlungen zum TV-N Bayern dürfen angesichts der anstehenden Bundestagswahl und der Tarifverhandlungen zum TVöD nicht untergehen. Und trotzdem müssen wir die Entwicklungen in Berlin und Potsdam im Auge behalten“, so Verhandlungsführer Thomas Gelling in einer internen Sitzung der Verhandlungskommission am 10. Januar 2025. Wir haben dem KAV Bayern Gesprächsbereitschaft signalisiert und warten nun zunächst den Verhandlungsverlauf beim TVöD ab. ■

## Reste der Auflage noch erhältlich Broschüren zum TV-L/ TVÜ-Länder und Entgeltordnung zum TV-L

Der dbb, Geschäftsbereich Tarif, hat seine Broschüren Nr. 11a „TV-L und TVÜ-Länder“ sowie Nr. 11b „Bereinigte Entgeltordnung zum TV-L“, jeweils mit Stand Januar 2025 überarbeitet. Die Bestellungen der Mitgliedsgewerkschaften sind mittlerweile ausgeliefert. Reste der Auflage können noch zu einem Preis von 5,96 Euro beziehungsweise 6,50 Euro zuzüglich Versandkosten unter [dbb.de/arbeitnehmende/tarif-bestellformular.html](http://dbb.de/arbeitnehmende/tarif-bestellformular.html) bestellt werden. ■



KGNW-Forum 2024

## Krankenhäuser im Umbruch: Wie viel Daseinsvorsorge soll es sein?

Am 11. Dezember 2024 fand das KGNW-Forum 2024 der Krankenhausesellschaft Nordrhein-Westfalen (KGNW) in Düsseldorf statt. Ingo Morell, Präsident der KGNW, eröffnete die Veranstaltung mit der Aussage, dass die Krankenhäuser in einer tiefen Defizitkrise stecken, weil sie keine Refinanzierung – weder durch die Krankenkassen noch durch die öffentliche Hand – für die hohen Inflationskosten erhielten.

In zwei Podiumsdiskussionen tauschten sich gesundheitspolitische Sprecher der CDU, SPD und der Grünen über die aktuellen Defizite der Daseinsvorsorge auf Landes- und Bundesebene aus und nahmen dabei das am 17. Oktober 2024 verabschiedete Gesetz zur Krankenhausre-

form (KHVVG) in den Blick. Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes betonte, dass Nordrhein-Westfalen mit seiner Krankenhausplanung als Vorreiter ein Beispiel für die anderen Bundesländer sein werde. Die Reform sei nicht einfach gewesen und habe viele Stellungnahmen sowie Verbesserungen in einem zweiten Verfahren erfordert. Dies zeige, dass die Krankenhausreform ein lernendes System und nicht statisch sei. Weiterhin betonte er, dass insbesondere in diesem Bereich regional gedacht und auf die standortbezogenen Herausforderungen eingegangen werden müsse. Es wird daher je nach Bedarf weitere Überarbeitungen geben, um das Gesetz praxistauglich zu machen. Die Realität muss hier die Politik formen, so Laumann.



Zudem rückte der Politikwissenschaftlicher Albrecht von Lucke in seinem Impulsvortrag die Frage in den Vordergrund, wie der Stellenwert der Daseinsvorsorge mit Blick auf die Entwicklung der Gesamtgesellschaft und der aktuell politischen Unsicherheit zu sehen ist. Aufgrund des Drucks der nationalen und internationalen Krisen müssten die Krankenhäuser ihre Bedeutung für die Daseinsvorsorge stärker herausstellen. ■

## Einkommensrunde

Die Einkommensrunde 2025 im öffentlichen Dienst betrifft auch unsere Mitglieder bei der Bundesagentur für Arbeit (BA). Es geht um faire Bezahlung aber auch um viele andere Themen aus dem Bereich Arbeitszeit. Gemeinsam haben die zuständigen Gremien und die Verhandlungskommission am Tariftisch der BA ihre Forderungen beschlossen.

### Forderung

Folgende Forderungen sind an die BA übermittelt worden:

- Erhöhung der Tabellenentgelte im TV-BA um 8 Prozent, mindestens 350 Euro
  - Erweiterung des Urlaubsanspruchs um weitere drei Tage
  - Zusätzlicher freier Tag für Mitglieder vertragsschließender Gewerkschaften
  - Langzeitarbeitszeitkonto mit freier Entnahmemöglichkeit durch die Arbeitnehmenden mit weitreichenden Buchungsmöglichkeiten
  - Erhöhung der Zeitzuschläge sowie Schicht- und Wechselschichtzulagen
  - Erhöhung der Ausbildungsvergütungen für Auszubildende und Studierende im TVN-BA um 200 Euro
  - Laufzeit jeweils 12 Monate
  - Neuregelungen der Altersteilzeitarbeit
- Des Weiteren erwarten wir von der Bundesagentur für Arbeit:
- Finanzielle Aufwertung in den Bereichen Teamleitung, Fallmanagement und Integrationsberatung
  - Anerkennung von Kinderbetreuungszeiten von 39 Wochen auf die Stufenlaufzeiten
  - Überstundenzuschläge bei Überschreitung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten
  - Zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Volumens auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger
- Die Forderungen sind angemessen und berechtigt, um die täglichen Belastungen der BA-Beschäftigten angemessen abzubauen. Geld, Arbeitszeit und eine zeitgemäße Eingruppierung sind die drei Themen, die einen modernen und attraktiven Tarifvertrag ausmachen. Bei allen drei Themen sieht der dbb aktuell Nachholbedarf, den es jetzt gemeinsam auszuräumen gilt. ■

## Demokratie verteidigen – Mitbestimmung stärken

Am 13. Dezember 2024 veranstaltete die Bundestagsfraktion von Bündnis90 / Die Grünen ihren 6. Betriebsräte- und Gewerkschaftstag im Paul-Löbe-Haus des Deutschen Bundestags. Unter dem Titel „Demokratie verteidigen – Mitbestimmung stärken“ kamen Vertreterinnen und Vertreter aus Betriebs- und Personalräten, Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik zusammen, um über die Bedeutung demokratischer Teilhabe in der Arbeitswelt zu diskutieren.

Die Veranstaltung bot eine Plattform für den Austausch und die Entwicklung gemeinsamer Lösungsansätze,

wie die Demokratie sowohl in Betrieben als auch in der Gesellschaft gestärkt werden kann. Dabei wurde die Bedeutung eines intensiven Dialogs zwischen Politik, Gewerkschaften und Beschäftigtenvertretungen hervorgehoben. Besonders betont wurde die zentrale Rolle der Mitbestimmung als unverzichtbares Fundament einer lebendigen und funktionierenden Demokratie.

Mit dem Austausch setzte die Veranstaltung ein klares Zeichen: Demokratie und Mitbestimmung sind untrennbar miteinander verbunden und müssen gerade in Zeiten des Wandels aktiv verteidigt und weiterentwickelt werden. ■

### Einkommensrunde 2024 zum TV Hessen

## Redaktionsverhandlungen abgeschlossen

Der dbb und das Land Hessen haben die Redaktionsverhandlungen zur Einkommensrunde 2024 in Hessen zum TV-H abgeschlossen. Die notwendigen Änderungsstarifverträge zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 15. März 2024 wurden bereits unterzeichnet.

### Die zentralen Ergebnisse

Neben den steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleichszahlungen, die bereits im Jahr 2024 tarifvertraglich geregelt und ausbezahlt wurden, haben die Tarifpartner in der Einkommensrunde 2024 die folgenden zentralen Punkte vereinbart, die nun durch Änderungsstarifverträge umgesetzt werden:

- Entgelterhöhung in zwei Schritten: ab 1. Februar 2025 um einen Sockelbetrag von 200 Euro und ab 1. August 2025 um weitere 5,5 Prozent; beide Erhöhungsschritte zusammen müssen einen Mindestbetrag von insgesamt 340 Euro erreichen
- Erhöhung dynamischer Zulagen ab 1. Februar 2025 um 4,8 Prozent und ab dem 1. August 2025 um weitere 5,5 Prozent
- Erhöhung der Vergütung von Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikant-

tinnen und Praktikanten ab 1. Februar 2025 um 100 Euro und ab 1. August 2025 um weitere 50 Euro

- Übernahmeregelungen für Auszubildende werden wieder in Kraft gesetzt
- Laufzeit der Entgelt- und Übernahmeregelungen bis zum 31. Januar 2026
- Anhebung der Jahressonderzahlung für Beschäftigte der Entgeltgruppe bis EG 8 auf 90 Prozent und ab den Entgeltgruppen 9a auf 60 Prozent ab dem Jahr 2025
- Verbesserte Regelungen zur Freistellung bei gewerkschaftlichen Tätigkeiten gemäß § 29 Absatz 4 TV-H
- Verlängerung LandesTicket Hessen bis zum 31. Dezember 2026.

### Weitere Vereinbarungen

Weitere Verbesserungen betreffen neue Freistellungsansprüche für Beschäftigte, die ein Kind adoptieren sowie verbesserte Regelungen zur Bindung und Gewinnung von Fachkräften.

Vereinbart wurde darüber hinaus eine Evaluierung der Entgeltordnung zum TV Hessen. Ansatzpunkt für etwaige Änderungen sind sich ändernde Berufsbilder sowie Verwaltungsstrukturen und -aufgaben. Die Gespräche hierzu werden im Laufe des Jahres 2025 aufgenommen. ■



Hausgemachtes Problem

## Fachkräftemangel

Die Zeiten, als auf eine Auszubildendenstelle zig Bewerbungen eingingen, sind längst vorbei. Private Unternehmen und der öffentliche Dienst suchen händeringend nach Fachkräften. Die Bewerberzahlen gehen drastisch zurück, Beschäftigte hören auf oder gehen in den Ruhestand. Die Ursachen sind nicht nur der demografische Wandel mit immer älter werdender Bevölkerung, Digitalisierung und die Klimakrise. Weit unterschätzt sind darüber hinaus schlechte Arbeitsbedingungen, die das Personal abschrecken.

### Keine vorübergehende Ausnahme

Eine der jüngsten wissenschaftlichen Studien zum Fachkräftemangel zeichnet ein alarmierendes Bild. Besonders betroffen sind die Berufsgruppen der Lehrerinnen und Lehrer, Pflegekräfte, Fahrzeugführerinnen und -führer sowie Beschäftigte aus der Erziehung und Sozialarbeit. Diese „Engpassberufe“ verzeichnen einen Personalmangel von bis zu 70 Prozent. Der allgemeine branchenübergreifende Durchschnitt liegt bei 46 Prozent.

Dieser Personalmangel ist für viele Beschäftigte keine vorübergehende Ausnahme, sondern Realität im Arbeitsalltag. Fast zwei Drittel der Befragten sind in ihrem Arbeitsbereich bereits seit mehr als einem Jahr davon betroffen. Besonders ausgeprägt ist dieser Zustand in einigen Engpassberufen. Bei 58 Prozent der

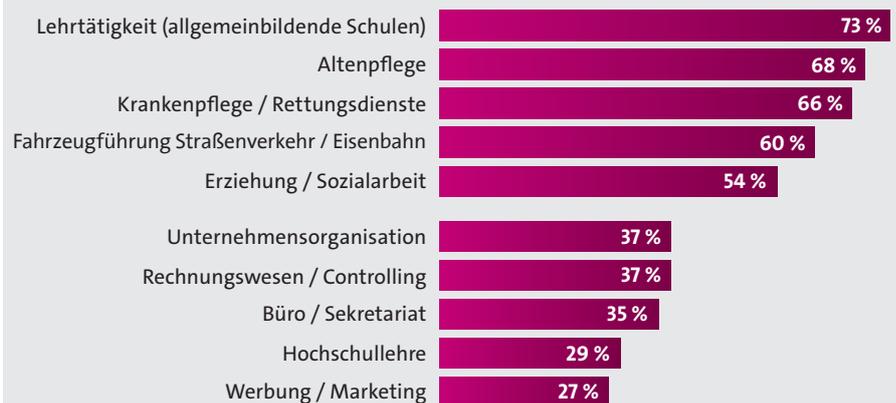
Betroffenen dauert der Personalmangel sogar länger als einhalb Jahre an. In der Krankenpflege arbeiten 78 Prozent belastet von starkem Personalmangel. Bei Lehrkräften sind es 71 Prozent und bei Erzieherinnen und Erziehern 66 Prozent.

### Der Druck steigt

Die negativen Folgen des Mangels zeigen sich immer deutlicher bei den verbliebenen Beschäftigten. Drei Viertel der Betroffenen müssen zusätzliche Aufgaben über-

#### Berufe mit über- und unterdurchschnittlichem Personalmangel

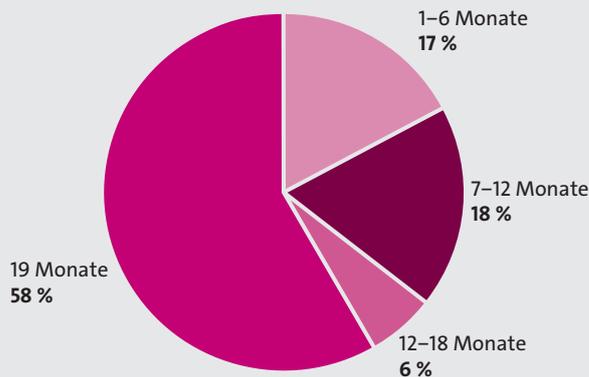
Ausgewählte Berufe mit über- oder unterdurchschnittlichen Anteilen an Personalmangel in hohem / sehr hohem Maß



Quelle: DGB-Index-Gute-Arbeit 2024/Report Fachkräftesicherung

### Dauer des Personalmangels

Wie viele Monate dauert der Personalmangel in Ihrem Arbeitsbereich bereits an? (Gefragt wurden diejenigen, deren Arbeitsbereich aktuell in hohem oder sehr hohem Maß von Personalmangel betroffen ist)



Quelle: DGB-Index-Gute-Arbeit 2024/Report Fachkräftesicherung

nehmen, während 60 Prozent gezwungen sind, in einem höheren Tempo zu arbeiten. Auch die Arbeitszeiten sowie die Qualität der erbrachten Leistungen leiden oft unter dem Engpass.

### Mögliche Maßnahmen

Eine mögliche Maßnahme zur Entlastung der Beschäftigten wäre die Reduzierung der zu bewältigenden Arbeitsmenge. Jedoch ist das Gegenteil der Fall: Der Druck auf die verbleibenden Beschäftigten steigt. So geben 76 Prozent derjenigen, die stark von Personalmangel betroffen sind, an, zusätzliche Aufgaben übernehmen zu müssen. Die individuelle Gestaltung der Arbeitszeiten wird erschwert, da 57 Prozent der Befragten Überstunden machen oder ihre Arbeitszeiten flexibel an betriebliche Erfordernisse anpassen müssen. Für 30 Prozent bedeutet der Personalmangel sogar, Aufgaben zu übernehmen, für die sie nicht ausreichend qualifiziert sind.

Besonders drastisch betroffen sind die Beschäftigten in der Pflege, Lehrkräfte, Fahrzeugführende sowie Erzieherinnen und Erzieher. In der Folge beeinträchtigt diese Überforderung die Qualität der Arbeitsleistung – mit Auswirkungen auf Patientinnen und Patienten, Schülerinnen und Schüler, Fahrgäste und Kleinkinder.

### Abwärtsspirale durch Personalmangel

Die Mehrbelastung durch zusätzliche Aufgaben, höheres Tempo und Überforderung zwingen weitere Beschäftigte dazu, ihren Arbeitsbereich oder Arbeitgeber zu verlassen. Die Last verteilt sich damit auf immer weniger Schultern. Von den

Beschäftigten, die stark oder sehr stark unter Personalmangel leiden, geben, laut Studie, 72 Prozent an, dass infolge dieser Situation weitere Mitarbeitende den Arbeitsbereich verlassen haben. Bei 39 Prozent der Betroffenen trat dies sogar in besonders hohem Ausmaß auf.

Die Spirale dreht sich weiter und verschlechtert kontinuierlich die Situation. Während bei einem Personalmangel von bis zu sechs Monaten 21 Prozent von einer starken Abwanderung sprechen, steigt dieser Anteil bei einer Dauer von mehr als 18 Monaten auf 46 Prozent.

### Ein Ende des negativen Trends ist möglich

Wie „11KM: der tagesschau-Podcast“ im August 2024 berichtete, suchen deutsche Unternehmen mittlerweile auf Madagaskar nach Auszubildenden. Ein drastisches Beispiel, das zeigt, wie tiefgreifend der Fachkräftemangel mittlerweile ist. Doch anstatt Lösungen im Ausland zu suchen, müssen endlich die hausgemachten Probleme angepackt werden.

Die Zahlen belegen klar: Arbeitsbedingungen spielen eine zentrale Rolle. Statt

den Druck auf die verbleibenden Beschäftigten weiter zu erhöhen, müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass die Arbeit dauerhaft machbar ist. Dazu gehören eine gerechte Bezahlung, realistische Arbeitszeitmodelle, mehr Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Investitionen in Weiterbildung – und zwar für alle Beschäftigtengruppen, nicht nur für Hochqualifizierte. Nur mit ausreichenden Angeboten zur Qualifizierung kann der Weg zu einer nachhaltigen Fachkräftesicherung geebnet werden. Hier müssen Arbeitgebende und Politik smarte Lösungen schaffen und Weiterbildungsmöglichkeiten für alle einrichten. Investitionen heute werden sich morgen auszahlen.

Auch das Potenzial von Teilzeitbeschäftigten wird bislang zu wenig genutzt. Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung von Familien oder pflegenden Angehörigen sind essentiell, um Fachkräfte zu halten. Ohne Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf kann Personal nicht gehalten werden und Bewerberinnen und Bewerber bleiben aus.

### Forderungen in der Einkommensrunde 2025

Der dbb fordert daher in der laufenden Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen:

Die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst müssen so attraktiv gestaltet werden, dass Beschäftigte nicht nur gehalten werden, sondern dass sich auch junge Menschen bewusst für diese Berufe entscheiden.

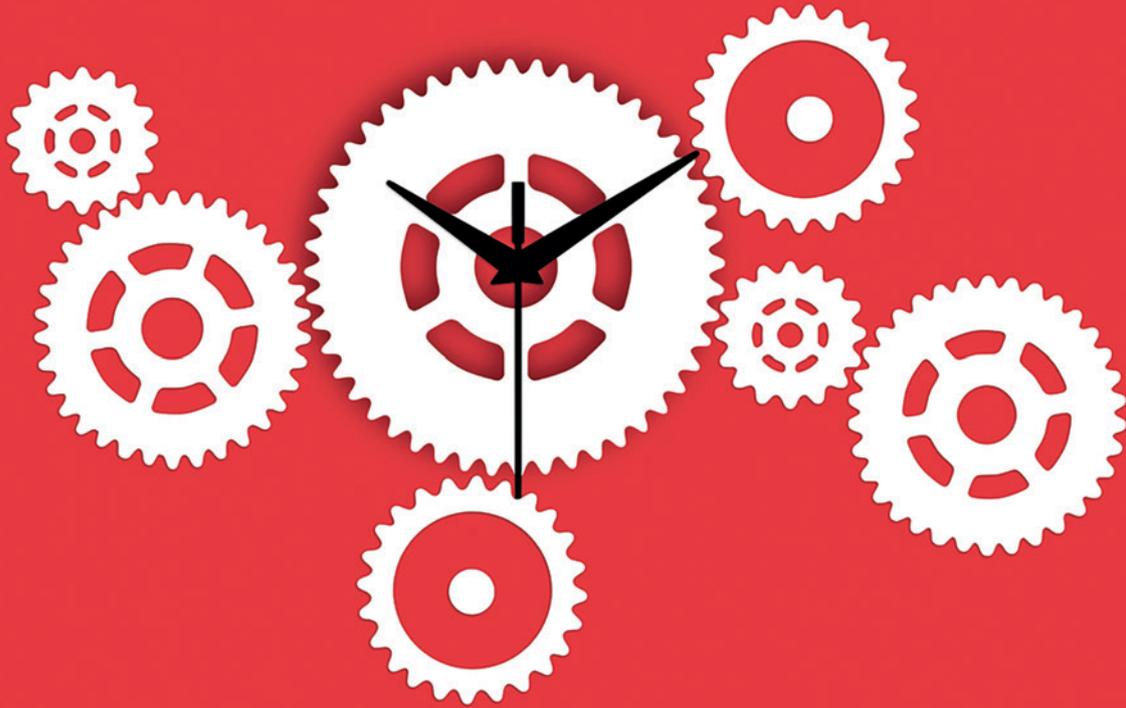
Ein öffentlicher Dienst, der seine Fachkräfte langfristig sichern will, braucht faire Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit und Motivation der Beschäftigten schützen – bis zum Rentenalter. Das hausgemachte Problem des Fachkräftemangels muss endlich nachhaltig angepackt werden. ■

### Folgen des Personalmangels

Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit? (Mehrfachnennungen, Anteil der Befragten, die mit „Ja“ geantwortet haben)



Quelle: DGB-Index-Gute-Arbeit 2024/Report Fachkräftesicherung



Urteile des BAG

## Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat zwei Entscheidungen zu Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte getroffen. Am 4. Dezember 2024 ging es um die Frage, ob für eine tarifliche Zusatzvergütung bei Teilzeit- und Vollzeitpiloten dieselben Flugstunden überschritten werden müssen oder ob dies gegen das Benachteiligungsverbot für Teilzeitkräfte verstößt. Im zweiten Urteil vom 5. Dezember 2024 prüfte das Gericht, ob tarifvertragliche Regelungen, die Überstundenzuschläge nur für Arbeitsstunden gewähren, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinausgehen, eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten darstellen.

### BAG-Urteil vom 4. Dezember 2024

Das BAG hat mit Urteil vom 4. Dezember 2024 (Aktenzeichen 10 AZR 185/20) das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 19. November 2019 (Aktenzeichen 6 Sa 370/19) aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Gegenstand des Verfahrens war die Vergütung für Mehrflug-

dienststunden eines teilzeitbeschäftigten Flugzeugführers. Diese Vergütung wurde Beschäftigten gemäß Tarifvertrag bezahlt, wenn sie eine bestimmte Anzahl von Flugdienststunden im Monat leisteten und dadurch die Grenzen für die Auslösung der Mehrflugdienststundenvergütung überschritten. Eine Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften war nicht vorgesehen. Der Kläger leistete zwar mehr Flugdienststunden als seiner 90-prozentigen Teilzeitarbeitszeit entsprachen, verfehlte aber die Grenzen für die Auslösung der Mehrflugdienststundenvergütung. Er verlangte vor dem BAG die Mehrflugdienststundenvergütung bereits ab Überschreitung seiner persönlichen regelmäßigen Arbeitszeit.

Im Mittelpunkt des Verfahrens stand die Frage, ob die für Teil- und Vollzeitkräfte gleich geltenden Auslösegrenzen eine nicht gerechtfertigte Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten darstellen und deshalb gegen § 4 Abs. 1 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verstoßen. Diese Regelung beruht auf einer EU-Richtlinie. In § 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der

Richtlinie 97/81/EG ist ebenfalls ein Diskriminierungsverbot für Teilzeitbeschäftigte festgeschrieben. Das BAG legte die Frage daher dem EuGH vor. Dieser sollte entscheiden, ob formal gleiche Schwellenwerte wie im Streitfall gegen diese EU-Regelung verstoßen.

Der EuGH urteilte am 19. Oktober 2023 (Aktenzeichen C-660/20), dass die fragliche Stundengrenze eine Benachteiligung von Teilzeitkräften darstellt. Eine solche Benachteiligung ist nur zulässig, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt, um einen Verstoß gegen § 4 Nr. 1 und 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG zu vermeiden.

Als Sachgrund für eine Benachteiligung hatte die Beklagte zwei Argumente aufgeführt: Zum einen sollte eine besondere Belastung der Beschäftigten ausgeglichen werden und zum anderen sollten Fluggesellschaften davon abgehalten werden, ihre Flugzeugführer übermäßig heranzuziehen. Der EuGH ließ jedoch keinen dieser Punkte als hinreichenden sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Benachteiligung gelten. Hinsichtlich eines Ausgleichs der Gesundheitsbelastungen fehle es an wissenschaftlichen Erkenntnissen über den Zusammenhang zwischen einer bestimmten Anzahl von Flugstunden und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Eine übermäßige Heranziehung der Beschäftigten werde durch die Regelung nicht vermieden, sondern die Regelung

biete lediglich Anreize, statt Vollzeitkräften nun Teilzeitkräfte übermäßig heranzuziehen, da dies kostengünstiger sei.

Das BAG hob das Urteil des Landesarbeitsgerichts auf. Dieses muss nun unter Berücksichtigung der Urteile von BAG und EuGH erneut entscheiden.

## BAG-Urteil vom 5. Dezember 2024

In diesem Urteil (Aktenzeichen 8 AZR 370/20) musste das BAG entscheiden, ob die Klägerin Anspruch auf die Gutschrift von Überstundenzuschlägen auf ihrem Arbeitszeitkonto sowie auf eine Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat. Die Klägerin, eine in Teilzeit beschäftigte Pflegekraft, arbeitet für den beklagten Verein, einen bundesweit tätigen Anbieter von Dialyseleistungen. Von den teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern des Vereins sind 84,74 Prozent weiblich. Auf das Arbeitsverhältnis findet aufgrund arbeitsvertraglicher Bezugnahme der geschlossene Manteltarifvertrag (MTV) Anwendung. Nach § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV sind mit einem Zuschlag von 30 Prozent Überstunden zuschlagpflichtig, die über die monatliche Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers hinaus geleistet werden und im jeweiligen Kalendermonat nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden können, oder eine entsprechende Zeitgutschrift im Arbeitszeitkonto sei vorzunehmen.

Unter Bezugnahme auf diese Regelung hat die Beklagte der Klägerin weder Überstundenzuschläge gezahlt noch im Arbeitszeitkonto eine Zeitgutschrift vorgenommen. Die Klägerin argumentierte, dass die tarifliche Regelung, die Überstundenzuschläge erst bei Überschreitung der kalendermonatlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten vorsieht, eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts darstellt, da sie überwiegend weibliche Teilzeitkräfte betrifft.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage hinsichtlich der Entschädigung abgewiesen. Das Hessische Landesarbeitsgericht wies mit Urteil vom 19. Dezember 2019 (Aktenzeichen 5 Sa 436/19) die Berufung der Klägerin ab.

Das BAG wandte sich zunächst an den EuGH, um Fragen zur Auslegung von Art. 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie Art. 2 und Art. 4 Satz 1 der Gleichbehandlungsrichtlinie 2006/54/EG klären zu lassen. Der EuGH sollte zum einen klären, ob die Zahlung erst ab Überschreiten der Vollzeit-

stunden eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten darstellt und zum anderen, ob zugleich eine mittelbare Diskriminierung von Frauen vorliegt und wie ein solcher Zusammenhang gegebenenfalls durch statistische Methoden nachgewiesen werden kann.

Der EuGH (Urteil vom 29. Juli 2024, Aktenzeichen C-184/22 und C-185/22) bestätigte seine zuvor genannte Entscheidung und erkannte erneut eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten an. Als sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung ließ er, wie bereits im Fall des Flugzeugführers, weder den Schutz vor übermäßiger Heranziehung gelten, noch das Argument, dass Vollzeitkräfte andernfalls schlechter gestellt wären als Teilzeitkräfte.

Darüber hinaus könne von einer ungerechtfertigten, mittelbaren Diskriminierung von Frauen aufgrund des Geschlechts ausgegangen werden, da diese häufiger in Teilzeit arbeiten und deswegen eher benachteiligt sind als Männer.

Die Revision der Klägerin hatte vor dem BAG überwiegend Erfolg. Der Senat sprach der Klägerin nicht nur die geforderte Zeitgutschrift zu, sondern erkannte ihr darüber hinaus eine monetäre Entschädigung zu. Auf Grundlage der Vorgaben des EuGH stellte der Senat fest, dass § 10 Ziff. 7 Satz 2 MTV insoweit gegen das Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte verstößt und damit unwirksam ist, als er keine anteilige Absenkung der Schwelle für die Gewährung eines Überstundenzuschlags entsprechend der Teilzeitquote vorsieht. Für diese Ungleichbehandlung sah der Senat keinen sachlichen Grund.

Die Unwirksamkeit der tariflichen Überstundenzuschlagsregelung, die sich aus dem Verstoß gegen § 4 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ergibt, begründet den Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte zusätzliche Zeitgutschrift. Zudem wurde ihr eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zugesprochen, da die tarifliche Regelung zu einer mittelbaren Benachteiligung wegen des Geschlechts geführt hatte. Mehr als 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten, die dem persönlichen Geltungsbereich des MTV unterfallen, sind Frauen.

## Auswirkungen auf Tarifverträge des öffentlichen Dienstes

Die Entscheidungen des BAG in beiden Urteilen stellen einen weiteren Schritt in Richtung der Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitkräften dar. Teilzeitbeschäftigte sollen anteilig an der Arbeitszeit von

Vollzeitbeschäftigten gemessen werden. Aus Sicht des dbb gehören vor diesem Hintergrund auch die Regelungen zu den Überstundenzuschlägen in den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst auf den Prüfstand. Es besteht vorbehaltlich der Entscheidungsgründe des Urteils vom 5. Dezember 2024 die Möglichkeit, dass auch tarifvertragliche Regelungen im öffentlichen Dienst neu zu bewerten sind, die Teilzeit- und Vollzeitkräfte in Bezug auf Überstundenzuschläge ungleich behandeln. Beispielsweise TVöD, TV-L, TV-H und TV-V sehen Zuschläge für Überstunden vor, wobei Überstunden grundsätzlich als auf Anordnung des Arbeitgebers geleistete Arbeitsstunden definiert werden, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

Die für Teilzeitbeschäftigte angeordneten und nicht ausgeglichenen zusätzlichen Arbeitsstunden bis zum Erreichen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten werden also nicht mit Zuschlägen ausgeglichen. Dies könnte eine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und gegebenenfalls eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen. In Bezug auf die Regelung im TVöD hatte das BAG in einem Urteil vom 15. Oktober 2021 (Aktenzeichen 6 AZR 253/19) noch entschieden, dass keine Diskriminierung von Teilzeitkräften vorliege, da für Mehrarbeit und Überstunden unterschiedliche Systeme geschaffen worden seien, die nicht ohne Weiteres vergleichbar seien. Der dbb will nun, auch vor dem Hintergrund der neuen Rechtsprechung, die Änderung dieser Systematik angehen. Für die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen, die am 24. Januar 2025 begonnen hat, fordert der dbb unter anderem, dass Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreiten der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit Überstundenzuschläge erhalten sollen.

## Auswirkungen auf sonstige Tarifverträge

Die Urteile können Auswirkungen auf viele Tarifverträge haben, bei denen Teilzeitbeschäftigte die gleiche Anzahl an Stunden wie Vollzeitkräfte erreichen müssen, um in den Genuss von Überstundenzuschlägen zu kommen. Ebenfalls ist die obige Rechtsprechung relevant für Bereiche mit einer überwiegenden Anzahl an Teilzeitbeschäftigten, die nur einem der Geschlechter zugehörig sind. ■

# Was sich im neuen Jahr alles ändert

Im Folgenden geben wir einen kurzen Auschnitt über Änderungen, die im Jahr 2025 anstehen.



## Erhöhung des Mindestlohns

Zum 1. Januar 2025 wurde der Mindestlohn von 12,41 Euro auf 12,81 Euro brutto pro Stunde angehoben. Diese Anpassung gilt für alle Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie in einer sozialversicherungspflichtigen Haupttätigkeit oder als Minijobber tätig sind. Gleichzeitig erhöht sich die monatliche Verdienstgrenze für Minijobs von 538 Euro auf 556 Euro.

## Kranken- und Pflegebeitrag steigt

Im Jahr 2025 müssen Versicherte und Arbeitgebende höhere Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung leisten. Der Krankenkassenbeitrag, einschließlich des Zusatzbeitrags, wird jeweils zur Hälfte von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden getragen. Der durchschnittliche Zusatzbeitragsatz in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt von 1,7 Prozent um 0,8 Prozentpunkte auf 2,5 Prozent. Auch der Beitragsatz zur Pflegeversicherung wird gestaffelt um mindestens 0,2 Prozentpunkte angehoben. Bereits im Laufe des Jahres 2024 haben einige Krankenkassen ihre Zusatzbeiträge teils mehrfach erhöht. Die geplante Anhebung des Zusatzbeitrags im Jahr 2025 bedeutet nicht, dass jede Krankenkasse diesen erhöhten Satz erheben wird.

## Preiserhöhungen bei Deutschlandticket und Bahnangeboten

Ab Januar 2025 kostet das Deutschlandticket 58 statt 49 Euro pro Monat. Bereits im Dezember 2024 hat die Deutsche Bahn die Preise im Fernverkehr für Flexpreise, Streckenzeitkarten und die BahnCard 100 angehoben. Die Flex- und Zeitkartenpreise steigen im Durchschnitt um 5,9 Prozent, die BahnCard 100 wird 6,6 Prozent teurer. Auch die Preise für die Fahrradmitnahme im innerdeutschen Verkehr ändern sich und liegen je nach Strecke künftig zwischen 7,99 und 14,99 Euro. Unverändert bleiben hingegen die Preise für Sparpreise sowie die BahnCard 25 und 50.

## Änderungen bei Brief- und Paketzustellung

Neue Regelungen für die Zustellung von Briefen und Paketen treten in Kraft. Briefe müssen dann zu 95 Prozent erst innerhalb von drei Tagen zugestellt werden, statt wie bisher in zwei Tagen. Damit erhält die Post mehr Spielraum, um die Zustellung effizienter zu organisieren. Die Portokosten steigen: Ein Standardbrief und ebenso Postkarten kosten ab Januar 2025 95 Cent. Andere Briefprodukte wie Kompaktbriefe (1,10 Euro), Großbriefe (1,80 Euro) und Maxibriefe (2,90 Euro) werden ebenfalls teurer. Der Versand internationaler Briefe und Pakete wird angehoben, so kostet ein 5-kg-Paket 7,69 Euro statt 6,99 Euro. Nicht zustellbare Pakete dürfen nur noch in unmittelbarer Nachbarschaft hinterlegt werden, statt an weit entfernten Abholorten. Der neue Digitale Atlas der Bundesnetzagentur zeigt künftig, welche Leistungen an welchen Standorten verfügbar sind, ob sie barrierefrei sind und ob für ihre Nutzung ein eigenes Endgerät erforderlich ist.

## Längere Bekanntgabefristen für Verwaltungsakte

Ab 2025 gilt für Verwaltungsakte eine verlängerte Bekanntgabefrist. Die bisherige Dreitagesvermutung, dass ein Bescheid drei Tage nach der Postaufgabe als zugestellt gilt, wird auf vier Tage verlängert.

Fällt das Fristende auf ein Wochenende oder einen Feiertag, verschiebt sich der Fristablauf auf den nächsten Werktag. Diese Regelung betrifft alle Verwaltungsakte, die ab dem 31. Dezember 2024 versendet oder elektronisch übermittelt werden.

## Kindergeld und Unterhalt steigen, Kürzungen beim Elterngeld

Zum 1. Januar 2025 wird das Kindergeld um 5 Euro auf 255 Euro pro Kind und Monat erhöht. Für zwei Kinder gäbe es dann 510 Euro, für drei Kinder 765 Euro. Auch der Kinderzuschlag und der Kinderfreibetrag sollen angepasst werden. Der Freibetrag steigt um 60 Euro jährlich. Beim Elterngeld gibt es ab dem 1. April 2025 Einschränkungen. Es wird nur noch an Paare gezahlt, deren zu versteuerndes Jahreseinkommen maximal 175.000 Euro beträgt. Getrenntlebende Eltern von Studierenden müssen ab 2025 mehr Unterhalt leisten. Der monatliche Bedarfssatz für Studierende steigt von 930 auf 990 Euro.

## Kostenlose Sofortüberweisungen in Euro

Ab 2025 dürfen Banken keine Gebühren mehr für Sofortüberweisungen in Euro erheben. In allen 20 Euro-Ländern wird der Echtzeit-Überweisungsservice verpflichtend und gebührenfrei angeboten. Ab dem 9. Januar 2025 müssen Banken eingehende Echtzeitüberweisungen kostenlos akzeptieren. Ab dem 9. Oktober 2025 gilt dies auch für ausgehende Sofortüberweisungen.

## Digitale Passbilder

Ab Ende April 2025 müssen Bürgerinnen und Bürger bei der Beantragung eines neuen Personalausweises oder Reisepasses kein gedrucktes Foto mehr einreichen. Das Passfoto wird künftig in digitaler Form direkt an die Bürgerämter übermittelt.

## Verkürzte Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege

Die Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege werden von zehn auf acht Jahre verkürzt. Dies führt zu geringeren Kosten für die Aufbewahrung, da weniger Platz für die Lagerung der Unterlagen benötigt wird. Auch die Kosten für die elektronische Speicherung sinken durch die kürzeren Fristen. ■



## Arbeitsrecht

### Kompaktcommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen

Von Peter Wedde (Herausgeber), 2.016 Seiten, 8. Auflage, 2024, gebunden, Bund Verlag, 94 Euro, ISBN 978 3 7663 7407 3

Klar und gut verständlich erläutern die fachlich versierten Autorinnen und Autoren die wichtigen Regelungen des Individualarbeitsrechts – kompakt in einem Band. Die Kommentierungen haben stets die Arbeitnehmerposition und die Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten und Personalräten im Blick, unter Berücksichtigung der aktuellen Rechtsprechung.

Praxistipps für Betriebs- und Personalräte und Hinweise auf deren Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sind im Text optisch hervorgehoben. Gesetze und Rechtsprechung sind auf dem Stand Mai 2024. Neben den aktuellen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), des Nachweisgesetzes (NachwG), des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) und weiteren gesetzlichen Neuerungen enthält der Kommentar eine Neukomentierung zum Hinweisgeberschutzgesetz. ■



## BetrVG

### Betriebsverfassungsgesetz | Kurzkomentar für Betriebsräte

Von Wolfgang Fricke, Dr. Herbert Grimberg, Wolfgang Wolter, 332 Seiten, 7. Auflage, 2024, kartoniert, Bund-Verlag, 34 Euro, ISBN 978 3 7663 7410 3

BetrVG? Übersetzt. Klar und verständlich.

Vorteile auf einen Blick:

- Leicht verständliche Übersetzung der Vorschriften des BetrVG
- Übersichtliche tabellarische Darstellung
- Aktuell mit den neuen Regeln zur Betriebsrätevergütung

Salopp kann man wohl sagen: Das BetrVG ist das Grundgesetz für Betriebsräte. Ob beim Gang durch den Betrieb, bei Diskussionen im Betriebsrat oder bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber – jedes Mitglied eines Betriebsrats sollte das Werk mit seinen 132 Paragraphen bei Bedarf schnell zur Hand haben.

Oft genügt der reine Gesetzestext jedoch nicht. Die zentrale Aussage ist gefragt: Welche Haken und Ösen gibt es, worauf ist dringend zu achten? Ein Blick in den Kurzkomentar zum Betriebsverfassungsgesetz hilft, die eigenen Aufgaben und Rechte gleich zu erkennen und richtig wahrzunehmen. Denn neben dem Gesetzestext steht hier direkt dessen „Übersetzung“, zusammen mit konkreten Tipps und Empfehlungen.

Das hilft. Insbesondere neu gewählte Betriebsratsmitglieder haben damit sofort Zugang zur juristischen Materie. Und wer schon viel Erfahrung hat, kommt mitunter auch gern schneller auf den Punkt. ■



## Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

### Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz und herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Bandherausgeber Dr. Andreas Jüttner, Richter am Sozialgericht (stVDir) Nordhausen, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 4 / 24, 1 / 25 (November 24, Januar 25), etwa 8.294 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 359 Euro, ISBN 978 3 503 11066 7

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung finden sich in diesem Werk. Die ausführliche Kommentierung und Erläuterung unterstützt bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutert seine Systematik.

Die konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen.

Mit den vorliegenden Ergänzungslieferungen wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthalten Überarbeitungen zu K §§ 13, 20, 54, 60, 61, 66, 73, 74, 75, 76, 76g, 101, 109a, 178, 187a, 187b, 192, 194, 195, 199, 212, 228, 228b, 239, 244, 244a, 245, 254, 254a, 276a, 307a, 307e und 307f, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■

## Steichen von Homeoffice bei Versetzung an 500 km entfernten Arbeitsort ist unbillig

Laut dem Landesarbeitsgericht (LAG) Köln ist der Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis und die Versetzung an einen 500 km entfernten Arbeitsort nach Schließung eines bisherigen Standorts unbillig (Urteil vom 11. Juli 2024, Aktenzeichen 6 Sa 579/23).

### Der Fall

Der Kläger, ein Projektleiter in der Automobilbranche, arbeitete zu 80 Prozent im Homeoffice sowie bei Kunden vor Ort. Sein Arbeitsvertrag sah zwar grundsätzlich einen projektabhängigen Einsatz in ganz Deutschland vor, doch der Kläger war über Jahre hinweg an seinen Heimatstandort und sein Homeoffice gebunden. Nach der Schließung dieses Standorts ordnete die Arbeitgeberin im März 2023 an, dass der Kläger ab Mai 2023 an einem 500 km entfernten Standort tätig sein müsse. Gleichzeitig widerrief sie die Homeoffice-Regelung und kündigte hilfsweise eine Änderungskündigung an, sollte die Versetzung unwirksam sein. Der Kläger lehnte die Versetzung ab, bot seine Arbeitsleistung weiterhin aus dem Homeoffice an und argumentierte, dass die Maßnahme unverhältnismäßig und unzumutbar sei. Er ist der Auffassung, die Versetzung verstoße gegen § 106 der Gewerbeordnung (GewO) zum Weisungsrecht, da sie weder erforderlich noch verhältnismäßig sei. Zudem sei die kurzfristige Verlagerung seines Lebensmittelpunkts nicht realisierbar, da es ihm aus privaten Gründen nicht möglich sei, diesen so kurzfristig zu verlagern und innerhalb eines so kurzen Zeitraums eine neue Wohnung zu finden. Statt einer Änderungskündigung hätte die Arbeitgeberin als milderer Mittel einen Homeoffice-Arbeitsplatz anbieten können, zumal solche Arbeitsplätze auch am neuen Standort weiterhin möglich sind. Das Arbeitsgericht gab der Klage des Mitarbeiters sowohl gegen die Versetzung als auch gegen die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung statt. Die Berufung der Arbeitgeberin blieb erfolglos.

### Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht kam zu dem Schluss, dass die Versetzung unwirksam ist. Der Widerruf der Homeoffice-Regelung und die Zuweisung eines reinen Präsenzarbeitsplatzes überschreiten die Gren-



zen des billigen Ermessens gemäß § 106 GewO. Auch der Widerruf der Homeoffice-Erlaubnis ist fehlerhaft und kein mildereres Mittel gegenüber einer Kündigung. Zwar kann eine Arbeitgeberin ihr Weisungsrecht auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers und notfalls gegen dessen Willen ausüben, doch müssen die Interessen beider Seiten angemessen abgewogen werden. Im vorliegenden Fall überwiegen die Interessen des Klägers. Dieser hat ein starkes Bestands- und Ortsinteresse, da er seit Jahren vom Homeoffice aus arbeitet und eng mit seinem familiären, sozialen und kulturellen Umfeld an seinem Wohnort verwurzelt ist. Hingegen konnte die Arbeitgeberin keine sachlichen Gründe vorbringen, die schwerer wiegen als die Interessen des Klägers. Auch die hilfsweise ausgesprochene Änderungskündigung ist unwirksam, da sie nicht durch dringende betriebliche Erfordernisse im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gerechtfertigt ist.

### Das Fazit

Die Entscheidung des LAG Köln unterstreicht die Grenzen des Weisungsrechts von Arbeitgebenden und schützt Arbeitnehmende, deren Arbeitsweise und

Lebensmittelpunkt über Jahre hinweg auf eine flexible Homeoffice-Regelung ausgerichtet sind. Arbeitgebende müssen sorgfältig abwägen, ob Versetzungen oder Änderungen des Arbeitsorts zumutbar und verhältnismäßig sind. ■

## Verhältnismäßigkeit der Dauer der Probezeit

Für unbefristete Arbeitsverträge beträgt die Dauer der Probezeit sechs Monate. Bei befristeten Arbeitsverträgen muss die Zeitspanne der Probezeit im Verhältnis zu der Befristung stehen (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 2. Juli 2024, Aktenzeichen 19 Sa 1150/23).

### Der Fall

Die Klägerin wurde mit einem befristeten Arbeitsvertrag mit Wirkung zum 22. August 2022 für die Dauer eines Jahres bis zum 21. August 2023 bei der Beklagten eingestellt. Die ersten vier Monate der Anstellung sollten dabei als Probezeit gelten. Die Klägerin war der Auffassung, dass die vereinbarte Probezeit von vier Monaten der Regelung des § 15 Absatz 3 Teilzeit-

befristungsgesetz (TzBfG) widerspreche, da diese nicht in einem angemessenen Verhältnis zur Befristung stehe. Hingegen hielt die Beklagte die vereinbarte Probezeit im Verhältnis zur Befristungsdauer für angemessen. Laut der Beklagten erfordere die von der Klägerin ausgeführte Tätigkeit eine 16-wöchige Ausbildungszeit, bevor die Arbeit voll produktiv aufgenommen werden könne. Zudem sei es in der Probezeit möglich, Erholungsurlaub zu nehmen. Aufgrund der hinzugetretenen Fehltagelast der Klägerin wegen Arbeitsunfähigkeit, sei eine Probezeit von vier Monaten daher als notwendig erachtet worden. Darüber hinaus sei nicht allein auf die Befristungsabrede im Arbeitsvertrag abzustellen, sondern auch die zu erwartende Dauer der Befristung für die Bestimmung einer angemessenen Länge der Probezeit zu berücksichtigen.

## Die Entscheidung

Das Gericht hat entschieden, dass die Klausel im Arbeitsvertrag zur Probezeit von vier Monaten unwirksam ist. Die Bestimmung verstößt gegen § 15 Absatz 3 TzBfG, die regelt, dass die im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses vereinbarte Probezeit in einem angemessenen Verhältnis zur erwarteten Dauer der Befristung und zur Art der Tätigkeit stehen muss. Zwar legt das Gesetz in § 15 Absatz 3 TzBfG kein starres Verhältnis von Befristungs- und Probezeitdauer fest. Jedoch hindert dies nach Auffassung des Gerichts nicht daran, aus Gründen der Praktikabilität eine gewisse Dauer regelmäßig als angemessen anzusehen. Aus dem Zweck der Probezeit, die Arbeitsleistung zu überprüfen, folgt, dass die Dauer in einem nicht unbedeutenden Abstand zu der Befristungslänge stehen sollte. Das Gericht hat daher entschieden, dass ein Anteil von 25 Prozent der Befristungsdauer jedenfalls bei einer einjährigen Befristung als angemessen gilt. Der Beklagten gelang es auch nicht überzeugend darzulegen, weshalb in diesem Fall wegen der Art der Tätigkeit eine längere Probezeit angemessen wäre. Insbesondere ging aus den Darlegungen der Beklagten hervor, dass die Mitarbeitenden sich innerhalb der letzten Phase der Einarbeitungszeit weitgehend selbst überlassen bleiben und selbstständig arbeiten. Es erschloss sich aus dem Hervorbringen der Beklagten auch nicht, inwieweit innerhalb von drei Monaten in adäquater Weise eine hinreichende Überprüfung der Beklagten nicht möglich sein solle. Der allgemeine Hinweis, dass es für neu einstel-

lende Arbeitgebende vorteilhafter sei, eine längere Beobachtungsphase für neue Mitarbeitende zu haben, reicht als Argument nicht aus.

## Das Fazit

Das Gericht stellt für befristete Arbeitsverhältnisse klar, welche Dauer der Probezeit angemessen ist. Arbeitnehmende sollten dies bei Abschluss eines Arbeitsvertrags im Auge behalten, da für die Probezeit abweichende Kündigungsfristen gelten. ■

## EuGH stärkt Rechte von Schwangeren nach Kündigung

**Laut Europäischem Gerichtshof (EuGH) muss Schwangeren zur Anfechtung einer Kündigung eine angemessene Frist gewährt werden. Die Frist von zwei Wochen für den Antrag auf Zulassung einer verspäteten Klage sei zu kurz (EuGH, Urteil vom 27. Juni 2024, Aktenzeichen C-284/23).**

### Der Fall

Vor dem Arbeitsgericht Mainz hatte eine Pflegehelferin gegen ihre Kündigung geklagt. Gekündigt wurde ihr am 6. Oktober 2022 zum 21. Oktober 2022. Zum Zeitpunkt der Kündigung war sie bereits schwanger. Von ihrer Schwangerschaft erfuhr sie aber erst danach, nämlich am 9. November 2022. Am darauffolgenden Tag, dem 10. November 2022, informierte sie ihre Arbeitgeberin über die Schwangerschaft. Die Klage gegen die Kündigung reichte sie dann wiederum etwa einen Monat später – am 13. Dezember 2022 – ein. Einen Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellte sie dabei nicht. Laut § 17 Mutterschutzgesetz (MuSchG) dürfen Schwangere nicht gekündigt werden. Kündigungsschutzklagen müssen aber innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden, sonst ist die Kündigung wirksam. Den Fall, dass Schwangere erst nach Zugang der Kündigung von ihrer Schwangerschaft erfahren, hat der Gesetzgeber gesehen und deswegen in § 5 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) geregelt, dass die Schwangere dann innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis von der Schwangerschaft einen Antrag auf nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage stellen kann. Im vorliegenden Fall hatte die Schwangere aber auch diese Frist verpasst. Trotzdem

wies das Arbeitsgericht die Klage nicht direkt ab, sondern meldete Zweifel an, ob die zweiwöchige Frist ab Kenntnis der Schwangerschaft mit der EU-Richtlinie 92/85/EWG vereinbar oder aber zu kurz bemessen und damit unvereinbar sei. Um das zu klären, legte es die Frage dem EuGH vor.

## Die Entscheidung

Der EuGH entschied, dass die Frist von zwei Wochen für Schwangere, die erst nach Ablauf der Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage von ihrer Schwangerschaft erfahren, zu kurz bemessen und insoweit mit der einschlägigen EU-Richtlinie unvereinbar ist.

Wisse eine Schwangere um ihre Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung, habe sie drei Wochen Zeit zur Klageerhebung. Sei dem nicht so, blieben ihr nur zwei. In diesem kürzeren Zeitraum müsse sie sich nicht nur beraten lassen und die Klage einreichen, sondern außerdem den Antrag auf Zulassung der verspäteten Klage stellen. Das scheine der Schwangeren die Durchsetzung ihrer Rechte zu erschweren. Ob dem tatsächlich so ist, muss nun das Ausgangsgericht, also das Arbeitsgericht Mainz entscheiden.

Wie lange genau die Frist für Schwangere sein muss, die erst nachträglich von ihrer Schwangerschaft erfahren, hat der EuGH nicht festgelegt. Falls das Arbeitsgericht, wie vom EuGH angedeutet, eine Verlängerung auf drei Wochen als angemessen erachtet, wäre der Klägerin nicht geholfen. Sie hatte sich nach Kenntnis der Schwangerschaft mit der Erhebung der Klage über einen Monat Zeit gelassen.

## Das Fazit

Das Mutterschutzgesetz und auch § 5 des KSchG erlauben Schwangeren das Vorgehen gegen eine Kündigung explizit auch dann, wenn sie erst nach Kündigung von ihrer Schwangerschaft erfahren und die Kündigungsschutzfrist abgelaufen ist. Warum diese Frist dann kürzer ausfallen sollte, erschließt sich nicht. Das hat der EuGH nun bekräftigt. Unabhängig davon ist gekündigten Arbeitnehmenden stets zu raten, nach einer Kündigung nicht zu lange zu zögern. Auch über die für alle grundsätzlich geltende dreiwöchige Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage wissen längst nicht alle Bescheid. Das kann bitter werden – auch ungerechtfertigte Kündigungen sind nach Ablauf der Frist in der Regel nicht mehr angreifbar. ■



**Die Tarifverhandlungen werden von der Tarifgemeinschaft der Länder geführt, der auch Berlin angehört. Ob Gewerkschaftsboni ein Thema werden, wird frühestens Ende 2025 während der Vorbereitung der nächsten Lohnrunde entschieden. Berlin wird sich aktiv an den kommenden Gesprächen beteiligen und dabei immer die Interessen seiner Beschäftigten im Blick haben.**



**Kai Wegner, Regierender Bürgermeister von Berlin,  
im Interview mit dem dbb magazin im Dezember 2024**

Mehr als mit dieser Aussage kann man sich wohl kaum um eine substanzielle Antwort herumdrücken. Man kann eine ablehnende Haltung gegenüber Vorteilen für Gewerkschaftsmitglieder haben oder auch eine positive. Es gibt für beide Seiten Argumente. Aber man sollte überhaupt eine Meinung haben. Die ist beim Regierenden Bürgermeister von Berlin

nicht erkennbar. Politikverdrossenheit der Bürgerinnen und Bürger wird mit solch undefinierbaren Ansichten jedenfalls eher befördert als reduziert.

Bleibt zu hoffen, dass die Gewerkschaften nach der Einkommensrunde zum TVÖD bereits Fakten schaffen können, um die die Länder dann kaum noch herkommen. ■



### Bestellung weiterer Informationen

Name\*  
Vorname\*  
Straße\*  
PLZ/Ort\*  
Dienststelle/Betrieb\*  
Beruf

Beschäftigt als\*:

<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in

Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.  
 Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.  
 Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

**Datenschutzhinweis:** Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen\* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: [www.dbb.de/datenschutz](http://www.dbb.de/datenschutz)

.....  
Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.  
**dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: [tarif@dbb.de](mailto:tarif@dbb.de), Internet: [www.dbb.de](http://www.dbb.de)**