



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4

April 2025  
27. Jahrgang



**BTK stimmt Schlichterspruch zu**

**„Der Fortschritt**

**steckt im Detail“**

Seite 3

## Inhalt

Editorial	2
EKR 2025	3
EKR 2025 – Aktionen	5
Tarifthemen	6
Tarifverhandlungen Luftsicherheit Rettungsdienst Havelland TV-N Berlin	
Thema	8
Betriebsverfassungsrecht	10
Meinung	12
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:  
7. April 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.3-4: Friedhelm Windmüller, S.7: dbb, S.8-9: Fotvito (Fotolia), S.10-11: Coloures-pic (Fotolia), S.14-15: dbb, S.16: Sächsische Staatskanzlei (Pawel Sosnowski)  
**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!

Wir haben einen Kompromiss in der TVöD-Einkommensrunde mit Bund und Kommunen. Am 6. April 2025 haben die Bundestarifkommissionen von dbb und ver.di dem Schlichterspruch zugestimmt. Abgeschlossen ist diese Einkommensrunde damit aber noch lange nicht. Das liegt nicht allein daran, dass die geschäftsführende Bundesre-

gierung so wenig wie lange nicht mehr zu einer zeit- und systemgerechten Übertragung des Tarifabschlusses auf die Bundesbeamtinnen und Bundesbeamten gesagt hat. Letztlich ist sie jedes klare Wort dazu schuldig geblieben. Deshalb werden wir unverzüglich nach der Regierungsbildung die dann Verantwortlichen mit unseren konkreten Erwartungen konfrontieren.

Aber auch jenseits davon ist jetzt noch dringend die Zeit der Diskussionen und Bewertungen. Eine verbindliche Bewertung des Ergebnisses von oben nach unten kann es nicht geben. Es ist wichtig, dass wir die Einkommensrunde in ihrem Verlauf, das Ergebnis und dann am Ende auch mögliche Folgerungen intensiv diskutieren – in unseren Gremien, aber vor allem auch in den Betrieben.

Auch aus diesem Grund haben wir Flugblatt und Rundschreiben zeitnah an die Fachgewerkschaften verschickt. Das Ergebnis ist nämlich eines mit vielen Facetten und vielen Details, aus denen sich überhaupt erst ein Gesamteindruck ergibt.

Aber auch weil schon die ersten Diskussionen zum Abschluss vielfältig und oftmals kritisch waren, müssen wir uns selbst hinterfragen, ob wir manches hätten anders machen können, und ob wir nicht in Zukunft noch viel mehr Kraft in unsere Aktions- und Streikfähigkeit stecken müssen.

Meine Haltung ist, dass uns in einer ganz schwierigen gesellschaftlichen und politischen Situation ein ordentlicher Kompromiss – im Flugblatt sprechen wir von „Fortschritten im Detail“ – gelungen ist, der allerdings in manchem hinter unseren Erwartungen zurückbleibt und auch nur bedingt hilft, den öffentlichen Dienst zukunftsfähig zu gestalten. Für Letzteres haben uns schlichtweg die Partner gefehlt. Weder der Bund noch die Kommunen waren zu irgendeinem Zeitpunkt während der Verhandlungen oder der Schlichtung gestaltungswillig. In der Konsequenz bedeutet das für mich: Ohne die Option in Zukunft massiver in den Arbeitskampf einzutreten, werden wir nicht erfolgreich sein können. Darüber müssen wir diskutieren und am Ende auch zu klaren Beschlüssen kommen!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

# BTK stimmt Schlichterspruch zu „Der Fortschritt steckt

# steckt im Detail



„Oftmals stecken im Detail die Probleme. Beim vorliegenden Abschluss der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen gilt das nicht. Da steckt der Fortschritt genau in diesen Details“, fasst dbb Verhandlungsführer Volker Geyer seine Bewertung gegenüber den Medien am 6. April 2025 in Potsdam prägnant zusammen. Geyer weiter: „Für uns ist zentral, dass sich die Komponenten lineare Erhöhung, soziale Komponente, Arbeitszeitsouveränität und Entlastung alle im Abschluss wiederfinden. In diesem Abschluss kann sich jede und jeder wiederfinden. Und doch gilt: Wir hätten uns einen anderen Verlauf der Verhandlungen und in manchen Punkten auch ein anderes Ergebnis gewünscht. Aber leider mussten wir Bund und Kommunen jeden Cent, jede Minute und jeden noch so kleinen Fortschritt unendlich mühsam abringen. Zu keinem Zeitpunkt war bei den Arbeitgebenden erkennbar, dass sie Zukunft gestalten wollen. Mit Blick auf die nächsten Jahre wies der dbb Tarifchef darauf hin, „dass – ohne große Worte machen zu wollen – die gerade abgelaufene Einkommensrunde bereits in eine neue Zeit gehört. Und in dieser Zeit werden die Tarifaueinandersetzungen mit hoher Wahrscheinlichkeit langwieriger und härter. Mehr denn je werden unsere Argumente nur Aufmerksamkeit finden, wenn wir sie mit Aktions- und Streikfähigkeit unterlegen. Dass allein bei Bund und Kommunen in den nächsten zehn Jahren etwa 650.000 Beschäftigte ausscheiden, hat die Vogel-Strauß-Politik von Bund

und VKA leider in keiner Weise beeinflussen können. Am Ende hätte die Nichtannahme des Schlichterspruchs bedeutet, dass wir in den unbefristeten Streik gegangen wären.“

## Die Komponenten des Tarifabschlusses

Am 6. April hat die Bundestarifkommission dem modifizierten Schlichterspruch vom 28. März 2025 zugestimmt. Der Tarifabschluss setzt sich aus ungewöhnlich vielen Komponenten zusammen.

### Das Volumen der Entgelterhöhungen

Die Tabellenentgelte steigen in zwei Schritten:

- ab dem 1. April 2025 um 3 %, mindestens aber 110 Euro
- ab dem 1. Mai 2026 um weitere 2,8 % bei einer Laufzeit von 27 Monaten (bis 31. März 2027).

### Soziale Komponente

Die Einigung enthält einen Mindestbetrag in Höhe von 110 Euro im ersten Erhöhungsschritt als soziale Komponente. Das führt zu einer überproportionalen Erhöhung des Tabellenentgelts in den gesamten Entgeltgruppen 1 bis 5 sowie in Entgeltgruppe 6 bis zur Stufe 5, in Entgeltgruppe 7 bis zur Stufe 4, in Entgeltgruppe 8 bis zur Stufe 3, in Entgeltgruppe 9a bis zur Stufe 2 und in Entgeltgruppe 9b Stufe 1. So kommen im ersten Schritt prozentuale Erhöhungen von bis zu 4,67 % zustande.

## Entgelt und Übernahme bei Auszubildenden

Das Entgelt der Auszubildenden, dual Studierenden, Praktikant/-innen steigt ebenfalls in zwei Schritten:

- ab dem 1. April 2025 um 75 Euro
- ab dem 1. Mai 2026 um weitere 75 Euro

Die Auszubildenden und dual Studierenden werden bei betrieblichem Bedarf unbefristet übernommen, wenn sie mindestens mit der Note „Befriedigend“ abgeschlossen haben.

## Instrumente zur Entlastung der Beschäftigten

### Zusätzlicher freier Tag für alle

Ab dem Jahr 2027 gibt es einen zusätzlichen Urlaubstag für alle. \*

### Jahressonderzahlung und Umwandlungstage

Die Jahressonderzahlung wird ab 2026 erhöht.

Bund:

- EG 1 bis 8: von 90 auf 95 %
- EG 9a bis 12: von 80 auf 90 %
- EG 13 bis 15: von 60 auf 75 %

VKA:

- 85 % in allen EG
- 90 % in EG 1 bis 8 in den Bereichen BT-K und BT-B

Es besteht die Möglichkeit, diese (außer in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen) in bis zu drei zusätzliche freie Tage umzuwandeln. Für den Bereich der Besonderen Teile Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen wird als Ausgleich für die fehlende Umwandlungsmöglichkeit die Jahressonderzahlung in den Entgeltgruppen 1 bis 8 auf 90 % erhöht. \*

### Schicht- und Wechselschichtzulage

Die Zulage für ständige Schichtarbeit wird ab dem 1. Juli 2025 von 40 Euro auf 100 Euro monatlich erhöht. Die Zulage für ständige Wechselschichtarbeit steigt zum gleichen Zeitpunkt von 105 Euro auf 200 Euro, im Bereich der Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen von 155 Euro auf 250 Euro. Die Stundensätze für nicht stän-



Pressekonzferenz zum Tarifabschluss, v.l.n.r. dbb-Verhandlungsführer Volker Geyer, Bundinnenministerin Nancy Faeser, ver.di-Verhandlungsführer Frank Werneke, VKA-Präsidentin Karin Welge

dige Schicht- und Wechselschichtarbeit werden entsprechend erhöht. Ab dem Jahr 2027 werden diese Zulagen dynamisiert.

## Mehr Arbeitszeitsouveränität

### Arbeitszeitkonto

Auf betrieblicher Ebene kann durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung ein Langzeitkonto vereinbart werden. Das eingebrachte Wertguthaben soll zum Beispiel für Sabbaticals, eine Verringerung der Arbeitszeit, Freistellungen für Kinderbetreuungen und Pflege verwendet werden können.

### Gleitzeit

Die Regelungen zur Gleitzeit werden zukünftig genauer gefasst, um eine Kappung von Stunden zu vermeiden. Wenn ein Langzeitkonto eingerichtet ist, soll auch eine Übertragung von Plusstunden auf dieses Konto erfolgen können. Künftig sollen auch Überstunden angeordnet werden, um die Kappung zu vermeiden.

### Freiwillige Verlängerung der Arbeitszeit mit Zulagen \*

Beschäftigte und Arbeitgebende können – für beide Seiten freiwillig – vereinbaren, dass ab dem Jahr 2026 die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 42 Stunden erhöht wird. Das kann für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten vereinbart werden. Eine Verlängerung ist möglich. Die Beschäftigten erhalten dann das entsprechend erhöhte Entgelt, entsprechend erhöhte sonstige Entgeltbestandteile und einen Zuschlag für jede Erhöhungsstunde. Der Zuschlag beträgt:

- in den Entgeltgruppen 1 bis 9b: 25 %
- in den Entgeltgruppen 9c bis 15: 10 % des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe

Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden.

\* Die Regelungen zur freiwilligen Verlängerung der Arbeitszeit, der zusätzliche Urlaubstag ab 2027 sowie die Möglichkeit zur Umwandlung der Jahressonderzahlung (inklusive der fünf Prozentpunkte Kompensation im Bereich BT-K und BT-B) können gemeinsam frühestens zum 31. Dezember 2029 gekündigt werden. Davor sollen diese neu eingeführten Regelungen evaluiert werden.

## Weitere Regelungen

Im Bereich Rettungsdienst erfolgt eine Absenkung der Wochenarbeitszeit von 48 auf 46 Stunden ab dem 1. Januar 2026 und auf 44 Stunden ab dem 1. Januar 2027. Des Weiteren wird die Möglichkeit von 24-Stunden-Diensten mit maximal neun Stunden Vollarbeit festgeschrieben.

Im Bereich des Bundes wird die bisher nur für das Tarifgebiet West geltende Kündigungsschutzregelung für Beschäftigte über 40 mit einer Beschäftigungszeit von mehr als 15 Jahren auf das Tarifgebiet Ost ausgedehnt. Für die Mitglieder der VKA enthält das Einigungspapier hingegen keine Angleichung.

Für den Bereich der Hebammen soll die ECKEINGRUPPIERUNG KÜNFTIG IN DIE ENTGELTGRUPPE P 11 ERFOLGEN.

Es ist gelungen, eine neue Tabellenstruktur im Bereich TV-V zu einen, in der sowohl für Einsteiger als auch für erfahrene Leistungsträger in den Unternehmen spürbare Verbesserungen abgebildet sind. Die Entgelte erhöhen sich zum 1. Juni 2025 um 5,1 % und zum 1. Juni 2026 um 1,25 %.

## Was noch passieren muss

Gegenüber den Medien forderte Geyer die zeit- und inhaltsgleiche sowie systemgerechte Übernahme des Tarifiergebnis-

ses auf den Beamtenbereich: „Wir werden dazu unverzüglich das Gespräch mit dem Bundestag und der neuen Bundesregierung aufnehmen.“

## Die BTK diskutiert und stimmt zu

Die Gesamtbewertung des komplexen Schlichterspruchs haben sich Verhandlungs- und Bundestarifkommission des dbb nicht leicht gemacht. Trotz der am Ende großen Zustimmung war die Diskussion kontrovers. Auch hier waren es nicht allein einzelne Sachpunkte des Abschlusses, die auf Widerspruch stießen, sondern die sich über drei lange Verhandlungsrunden hinziehende Verweigerungshaltung von Bund und VKA und deren Unwille, gestalten zu wollen. „Das Ergebnis ist ein schwer erarbeiteter Kompromiss, nicht mehr und nicht weniger. Trotz der schwierigen Situation ist uns jedoch bei manch schwierigen Themen der Einstieg gelungen“, erläuterte Andreas Hemming, stellvertretender Vorsitzender der BTK. Er begründete die Annahme des vorliegenden Tarifkompromisses. „Die Themen ‚Entlastung‘ und ‚Attraktivität‘ werden nicht mehr von der Potsdamer Tagesordnung verschwinden. Wir werden in gut zwei Jahren genau da weitermachen, wo sich Bund und Kommunen heute noch verweigert haben. Die Tarifpolitik der nächsten Jahre müssen wir uns als Langstreckenlauf mit zahlreichen Hürden vorstellen.“ Letztlich schloss sich die BTK der Auffassung an, dass der Abschluss gerade in der Vielzahl seiner Komponenten für die Beschäftigten wertehaltige Fortschritte bietet.

Alle Infos zur Einigung, das Einigungspapier, alle neuen Tabellen, alle Hintergründe auf [dbb.de/einkommensrunde](https://www.dbb.de/einkommensrunde) ■



Abstimmung in der Bundestarifkommission

3. März, Berlin



Foto: dbb

4. März, Flensburg



Foto: Rank

4. März, Hannover



Foto: dbb

5. März, Duisburg



Foto: Schaper

6. März, Dresden



Foto: Loesel

6. März, Kiel



Foto: Arne Oschatz

7. März, Freiburg



Foto: Laubner

7. März, Peine



Foto: kombi medien&schichten

10. März, Aschaffenburg



Foto: FWSV

10. März, Berlin



Foto: dbb

11. März, Koblenz



Foto: Thomas Frey

12. März, Bochum



Foto: Friedhelm Windmüller

12. März, Rostock



Foto: Kerstin Seip

12. März, Hof



Foto: Astrid Bultschak

12. März, Nürnberg



Foto: kombi

12. März, Saarbrücken



Foto: DIK Guldner

13. März, Bad Steben



Foto: Lucas Schüring

14. März, Potsdam



Foto: Alexander Halenicht

Tarifverhandlungen Luftsicherheit

## Entgeltforderung: 2 Euro mehr pro Stunde

Die Verhandlungen zum Manteltarifvertrag (MTV) für Sicherheitskräfte an Flughäfen gingen am 26. und 27. März 2025 in die bereits siebte Runde. Leider haben sich die Arbeitgebenden bis zum Schluss einigen Neuerungen, die hilfreich wären, um die Mitarbeitendenbindung zu erhöhen und den in vielen Bereichen gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden, verweigert. Trotzdem ist eine Einigung näher gerückt. Sobald es beim MTV einen Abschluss gibt, starten die Tarifverhandlungen zum Entgelttarifvertrag (ETV). Vor allem in Zeiten hoher Inflation, die sich besonders bei den Lebensmittelpreisen und unaufhaltsam steigenden Mieten zeigt, sind deutliche Entgelterhöhungen erforderlich.

### Die Forderungen

Die dbb Verhandlungskommission hatte bislang darauf verzichtet, die Forderungen

zum ETV für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen im Detail zu benennen, da zunächst die Tarifverhandlungen zum MTV weitgehend abgeschlossen werden sollten. Nun hat die Verhandlungskommission eine Lohnforderung für die Tarifrunde 2025 erarbeitet und beschlossen, die den Arbeitgebenden übermittelt wurde:

- Die Stundenentgelte aller Entgeltgruppen werden um 2,00 Euro pro Stunde erhöht, bei einer Laufzeit bis zum Ende 2026.
- Die Monatsentgelte der operativ tätigen betrieblichen Angestellten werden entsprechend angepasst, wie die Erhöhung der Stundenentgelte der Sicherheitskräfte.
- Die PRM-Zulage wird auf 1,00 Euro pro Stunde erhöht.
- In den Verhandlungen sollen auch Schritte zur Angleichung der Bezahlung



für Tätigkeiten mit behördlicher Prüfung besprochen und vereinbart werden.

### Wie geht es weiter?

Die nächste Verhandlungsrunde ist für den 7. und 8. April 2025 angesetzt. Falls es dabei zu einem MTV-Abschluss kommt, wird direkt über den ETV weiterverhandelt. Ein Abschluss ohne angemessene Lohnerhöhungen ist für die Beschäftigten der Luftsicherheit keine Option. ■

Rettungsdienst Havelland

## Diskussion und Beschluss der Forderungen für einen Tarifvertrag



Am 26. März 2025 fand ein erstes Gespräch im dbb forum berlin mit der Verhandlungskommission „Rettungsdienst Havelland“, die aus Mitgliedern der komba gewerkschaft brandenburg besteht und dem Betriebsrat der Rettungsdienst Havelland GmbH statt. Nachdem ein intensiver Austausch und eine Diskussion zu möglichen Forderungen für aufzunehmende Tarifverhandlungen erfolgte, wurden diese im Einzelnen festgelegt und beschlossen. Direkt im Anschluss wurde die Aufforderung an

die Arbeitgeberseite zu einem zeitnahen, ersten Sondierungsgespräch, um die tarifvertraglichen Grundlagen unserer Forderungen gemeinsam zu vereinbaren, verschickt.

Ziel ist die Einführung eines Haustarifvertrags, der für unsere Mitglieder unter anderem die Möglichkeit des 24-Stunden-Dienstes im Rettungsdienst regeln soll. Das Sondierungsgespräch mit der Arbeitgeberin wird etwa Mitte April 2025 in Nauen stattfinden.

### Hintergrund

Der Rettungsdienst Havelland ist eine eigenständige GmbH und Tochterunternehmen der kommunalen Havelland Kliniken Unternehmensgruppe. Sie beschäftigt mehr als 160 hauptamtliche Notfallretterinnen und -retter. Bisher gibt es keine tarifvertraglichen Regelungen mit dem Rettungsdienst Havelland. Zur Unternehmensgruppe gehören unter anderem noch die Kliniken in Nauen und Rathenow sowie Senioren- und Kurzzeitpflegeeinrichtungen. ■

Luftsicherheitstage

## Fachkräftemangel

dbb und komba gewerkschaft waren bei den diesjährigen 14. Luftsicherheitstagen in Schönefeld vertreten. Dabei hat die Luftfahrtbranche wichtige Einblicke in ihre wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gewährt. Interessant war in diesem Zusammenhang besonders der Vortrag von Prof. Dr. Stefan Sell von der Universität Koblenz zu aktuellen Herausforderungen der Personalgewinnung und -qualifikation. Er betonte, dass trotz des Personalabbaus vor allem in der Industrie, wo nach seinen Angaben monatlich mehrere tausend Stellen abgebaut werden, dies keinesfalls zu einem Ende des Fach- beziehungsweise Arbeitskräftemangels im Dienstleistungssektor führt. Das bedeutet aus Sicht des dbb, dass insbesondere der Arbeitgebendenverband BDLS, mit dem der dbb gerade Tarifverhandlungen führt, weiter gut daran täte, in gute Arbeitsbedingungen und zufriedene Mitarbeitende zu investieren. ■

## Erfolgreicher Warnstreik

Am 11. März 2025 beteiligten sich mehrere Hundert Beschäftigte des Berliner Nahverkehrs an einem Warnstreik. Entschlossen setzten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) sowie deren Tochtergesellschaft BT GmbH für bessere Arbeitsbedingungen im aktuellen Tarifkonflikt zum TV-N Berlin ein. Ihre Forderungen und ihre Unzufriedenheit mit dem aktuellen Verhandlungsstand trugen sie direkt vor den Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin. Mitglieder der Gewerkschaften gkl berlin (gewerkschaft kommunaler landesdienst berlin) und NahVG (Nahverkehrsgewerkschaft) machten deutlich, dass ihre Anliegen nicht länger ignoriert werden dürfen.

### Zähe Verhandlungen

Die Forderungen des dbb sind seit Ende 2024 bekannt. Der Verhandlungsaufakt fand im Januar 2025 statt. Eine ernsthafte Auseinandersetzung der Arbeitgeberseite mit den Forderungen blieb jedoch aus. Der Fokus liegt auf einer spürbaren Erhöhung des Entgelts sowie der Angleichung an das Gehaltsniveau des übrigen öffentlichen Dienstes. Der Personalmangel im Bereich des ÖPNV ist gravierend und darf nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Die Belastungen nahmen in

den letzten Jahren stetig zu, ohne dass der entsprechende Ausgleich erfolgte.

### Blockadehaltung

Thomas Gelling, stellvertretender Vorsitzender der dbb-Bundestarifkommission, kritisierte auf der Kundgebung: „Die Arbeitgeberseite blockiert die Zukunft des ÖPNV und lehnt die Forderungen der Beschäftigten als zu hoch ab. Der öffentliche Nahverkehr ist systemrelevant. Aber die Menschen, die ihn am Laufen halten, werden seit Jahren unter Wert bezahlt. Wir stehen heute hier, weil wir sagen: Genug ist genug! Mehr Verantwortung muss auch mehr Geld bedeuten – und dafür kämpfen wir gemeinsam!“ Ebenso



werde die ohnehin dünne Personaldecke weiter strapaziert, weil Beschäftigte aufgrund der unterdurchschnittlichen Bezahlung in andere Bundesländer, wie zum Beispiel nach Brandenburg, das besser zahlt, abwandern. Gelling: „Dieser Trend ist fatal und muss umgehend gestoppt werden. Das kann sich die BVG weder im Hinblick auf die hohe Belastung des Fahrpersonals noch mit Blick auf die sinkende Qualität des Berliner Nahverkehrsangebots leisten. Wir brauchen mehr Personal. Das gewinnen wir nur mit zeitgemäßen Arbeitsbedingungen!“

### Urabstimmung

Von Einigung ist weit und breit keine Spur zu sehen. Darum wurden alle Mitglieder zu einer Urabstimmung aufgefordert, um bis zum 7. Mai 2025 ihre Streikbereitschaft kundzutun. ■



Seminar der dbb akademie

## Stufenzuordnung im TVÖD/TV-L – die größere Flexibilität richtig nutzen!

Die dbb akademie bietet an drei Terminen das Online-Seminar zur Stufenzuordnung an. Die Vergütung des Beschäftigten wird neben der Entgeltgruppe maßgeblich von der Stufenzuordnung bestimmt. Viele Arbeitgeber klagen über zunehmende Probleme bei der Gewinnung von geeignetem und erfahrenem Personal. Mittlerweile sind die tarifvertraglichen Vorschriften und das Prinzip der Eingangsstufen durch zahlreiche Ausnahmeregelungen ergänzt und zum Teil grundlegend geändert worden. Zudem sind

zahlreiche Urteile zu der Gesamtproblematik ergangen. Die Web-Veranstaltung Stufenzuordnung im TVÖD/TV-L gibt Ihnen einen aktuellen und strukturierten Überblick über die einzelnen Regelungen und die in diesem Zusammenhang auftauchenden Fragestellungen. Wir zeigen Ihnen, was Sie unbedingt beachten müssen und wie Sie die vorhandenen Möglichkeiten flexibel nutzen können.

- Regeleinstufung in Stufe 1, 2 oder 3 je nach einschlägiger Berufserfahrung
- privilegierte Berücksichtigung solcher Berufserfahrung, die beim eigenen Arbeitgeber gewonnen wurde



**dbb**  
akademie

- Kann-Vorschriften: Darf's ein bisschen mehr sein?
- Berücksichtigung förderlicher Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs
- nahtloser Wechsel im öffentlichen Dienst
- höheres Entgelt (bis zu zwei Stufen) durch Zulage (B/L)
- Außertarifliche Zusatzregelungen

Die eintägigen Seminare sind für den 27. März, 3. Juni und 28. August 2025 geplant. Anmeldungen sind auf der Seite der dbb akademie unter [www.dbbakademie.de/online-seminare](http://www.dbbakademie.de/online-seminare) möglich. ■



## Fünf zusätzliche Tage im Jahr **Bildungsurlaub**

Es klingt fast zu schön, um wahr zu sein: Arbeitnehmende haben in nahezu allen Bundesländern einen gesetzlichen Anspruch auf in der Regel fünf zusätzliche freie Tage im Jahr für Weiterbildungen. Ein Zusammenhang zwischen Weiterbildung und eigenem Beruf ist dabei nicht zwingend nötig. Trotzdem nehmen diese Möglichkeit derzeit nur etwa ein bis zwei Prozent der Beschäftigten wahr. Oft, weil sie ihren Anspruch nicht kennen oder unklar ist, wie genau man den Bildungsurlaub konkret beantragt. Das können wir ändern!

### Wer hat den Anspruch?

Einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub gibt es derzeit in allen Bundesländern bis auf Bayern und Sachsen. Manchmal heißen die freien Tage dabei „Bildungsfreistellung“ oder „Bildungszeit“, in der Sache handelt es sich aber immer um das gleiche. Der Anspruch steht Arbeitnehmenden zu. Für Beamtinnen und Beamte gibt es in einigen Ländern entsprechende Regelungen, in anderen haben sie aber kein Anrecht auf Bildungsurlaub. Auch Azubis haben den Anspruch nicht überall; in den meisten Ländern besteht er einschränkend nur für Maßnahmen der politischen Bildung. In manchen Bundesländern ist der Anspruch bei Kleinbetrieben ausgeschlossen. Außerdem steht der Anspruch den Beschäftigten in der Regel erst nach einer bestimmten Zeit im Beschäftigungsverhältnis zu, in Baden-Württemberg zum Beispiel nach

zwölf Monaten. Genaue Informationen zur Regelung im jeweiligen Bundesland können auf der Internetseite der zuständigen Behörde nachgelesen werden.

### Wie viele freie Tage sind es?

Das kommt auf das jeweilige Bundesland an. In der Regel sind es bei einer Fünf-Tage-Woche fünf Tage im Jahr. In manchen Ländern sind es zehn Tage in zwei Jahren. Arbeitet man weniger oder mehr als fünf Tage die Woche, wird der Anspruch entsprechend angepasst. Während des Bildungsurlaubs bekommt man wie beim Erholungsurlaub das Gehalt weitergezahlt. Auch werden die Bildungsurlaubstage nicht vom Erholungsurlaub abgezogen, sondern zusätzlich gewährt.

### Welche Weiterbildungen sind möglich?

Die einzige Voraussetzung ist, dass das gewählte Seminar als Bildungsurlaub anerkannt ist. Die im eigenen Bundesland anerkannten Seminare kann man leicht im Internet finden, zum Beispiel auf der Webseite [bildungsurlauber.de](http://bildungsurlauber.de). Unter den anerkannten Seminaren finden sich etwa Yogakurse, Sprachkurse, aber auch Kurse zur Stressbewältigung, zu verschiedenen Computerprogrammen oder zu politischen Themen.

In Berlin und Nordrhein-Westfalen steht im Gesetz eine Einschränkung: „Bildungsinhalte, die sich nicht unmittelbar auf eine ausgeübte berufliche Tätigkeit beziehen, sind eingeschlossen, wenn sie in der beruflichen Tätigkeit zumindest zu einem mittelbar wirkenden Vorteil des Arbeitgebers verwendet werden können.“ Ob ein solcher mittelbar wirkender Vorteil besteht oder nicht, kann naturgemäß unterschied-

Bundesland	Zuständige Behörde
Baden-Württemberg	<a href="#">Regierungspräsidium Baden-Württemberg</a>
Berlin	<a href="#">Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales</a>
Brandenburg	<a href="#">Ministerium für Bildung, Jugend und Sport</a>
Bremen	<a href="#">Senat für Kinder und Bildung</a>
Hamburg	<a href="#">Hamburger Institute für berufliche Bildung</a>
Hessen	<a href="#">Ministerium für Soziales</a>
Mecklenburg-Vorpommern	<a href="#">Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung</a>
Niedersachsen	<a href="#">Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur</a>
Nordrhein-Westfalen	<a href="#">Ministerium für Kultur und Wissenschaft</a>
Rheinland-Pfalz	<a href="#">Ministerium für Arbeit, Soziales, Transformation und Digitalisierung</a>
Saarland	<a href="#">Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie</a>
Sachsen-Anhalt	<a href="#">Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt, Kommunales, Ordnung, Verbraucherschutz, Migration</a>
Schleswig-Holstein	<a href="#">Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit, Technologie und Tourismus</a>
Thüringen	<a href="#">Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur</a>

lich beurteilt werden. Im Zweifel kann man sich hier an den Betriebs- oder Personalrat wenden.

### Wer zahlt das?

Während des Bildungsurlaubs bekommt man zwar Entgeltfortzahlung; den Kurs sowie Anfahrt, Unterkunft und Verpflegung muss man aber selbst bezahlen. Allerdings können diese Posten als Werbungskosten in der Steuererklärung geltend gemacht werden, wenn der Kurs einen Zusammenhang mit dem Beruf hat. Daher können zum Beispiel Kosten für politische Weiterbildungen nicht geltend gemacht werden. Daneben gibt es in einigen Bundesländern weitere Fördermöglichkeiten: In NRW („Bildungsscheck“), in Rheinland-Pfalz („Qualischeck“), in Thüringen („Weiterbildungsscheck“), in Schleswig-Holstein („Weiterbildungsbonus“), und in Hamburg („Weiterbildungsbonus Plus“). Näheres kann auf der Internetseite der zuständigen Behörde nachgelesen werden. Gesundheits- und Präventionskurse werden außerdem in manchen Fällen von der Krankenkasse bezuschusst. Aber Vorsicht: Sowohl bei der Förderung durch ein Bundesland als auch durch die Krankenkasse muss die Bestätigung über die Förderung vor der Seminarbuchung eingeholt werden – für bereits gebuchte Seminare kann keine Förderung mehr beantragt werden.

### Wie läuft die Beantragung ab?

Zuerst sollte man klären, ob nach dem Gesetz des eigenen Bundeslands ein Anspruch auf Bildungsurlaub besteht. Dann sucht man sich unter den im Bundesland anerkannten Seminaren eines aus und stellt eine Buchungsanfrage. Im Anschluss schickt der Anbieter Infomaterial, mit dem man dann beim Arbeitgebenden den Urlaub schriftlich beantragen kann. Wichtig ist, das rechtzeitig zu machen. Die Fristen sind dabei von Land zu Land unterschiedlich. In Baden-Württemberg ist der Antrag spätestens neun Wochen im Voraus zu stellen, in Bremen und Niedersachsen reichen vier Wochen. Dann fehlt nur noch die Genehmigung des Antrags. Selbst, wenn die Arbeitgebenden nicht reagieren, gilt nach Ablauf einer (wiederum von Land zu Land unterschiedlichen) Frist – in Baden-Württemberg zum Beispiel von vier Wochen, in Berlin von zwei – der Antrag als genehmigt und der Bildungsurlaub kann angetreten werden. Aber Vorsicht: Die Teilnahme an

dem Seminar ist dann auch verpflichtend. Die Teilnahmebestätigung aus dem Seminar muss anschließend bei den Arbeitgebenden eingereicht werden.

### Was, wenn sich Arbeitgebende sperren?

Manche Anträge können Arbeitgebende ablehnen. Die einzelnen Bildungsurlaubsgesetze regeln Ablehnungsmöglichkeiten zwar unterschiedlich, überschneiden sich aber in großen Teilen. Ablehnungsgründe sind zum Beispiel extreme Personalknappheit aufgrund bereits genehmigter Urlaubsanträge von anderen Mitarbeitenden, kleine Betriebe, bereits ein hoher Anteil von Bildungsurlaubern im Betrieb oder zwingende betriebliche Belange. Im Zweifel kann man sich zur Prüfung, ob die Ablehnung gerechtfertigt ist, an den Betriebs- oder Personalrat wenden.

### Sachsen und Bayern – Möglichkeiten

Auch wenn es in Sachsen und Bayern keinen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub gibt: Freiwillig können ihn Arbeitgebende gleichwohl gewähren. Denkbar ist etwa, dass ein Unternehmen mehrere Standorte in unterschiedlichen Bundesländern hat. Dann möchten Arbeitgebende möglicherweise im Sinne einer Gleichbehandlung die Chance des Bil-

dungsurlaubs auch den Beschäftigten in Sachsen und Bayern gewähren. Für den Anspruch auf Bildungsurlaub kommt es außerdem auf den Arbeitsort, nicht den Wohnort an. Pendelnde aus Sachsen und Bayern in ein anderes Bundesland können also gegebenenfalls trotzdem Bildungsurlaub nehmen. Zudem steht im neuen sächsischen Koalitionsvertrag ein Rechtsanspruch auf Bildungsfreistellung – allerdings nur für im Vergleich der Bundesländer wenige drei Tage. Allerdings wurde dort gerade ein Volksantrag „5 Tage Bildungszeit für Sachsen“ in den Landtag eingebracht – die erste Lesung des ihm zugrunde liegenden Entwurfs für ein sächsisches Bildungsfreistellungsgesetz fand am 27. März 2025 statt. Initiiert wurde der Antrag von einem breiten Bündnis von Gewerkschaften, Parteien sowie kirchlichen, freien und sozialen Trägern, darunter auch SBB, komba sachsen, die GDL und der SLV sowie zahlreiche weitere Gewerkschaften unter dem Dach des dbb. Bei Ablehnung kann ein Volksbegehren gestartet werden. Wenn dabei in sechs Monaten mindestens 450.000 Unterschriften zusammenkommen, kommt es zum Volksentscheid. Wie immer zeigt sich: Engagement lohnt sich! Wir hoffen, dass Sachsen – und perspektivisch auch Bayern – nun endlich zu den übrigen Bundesländern aufschließen und begreifen, dass qualifizierte und engagierte Beschäftigte ein echter Mehrwert sind. ■

Bundesland	Anzahl Tage	Kleinbetriebsregelung	Azubis	Antragsfrist
Baden-Württemberg	5 Tage pro Jahr	≤ 10 Beschäftigte	5 Tage (politische Bildung und bestimmte Ehrenamtsschulungen), auch für dual Studierende	9 Wochen
Berlin	10 Tage innerhalb 2 Jahren	-	+	6 Wochen
Brandenburg	10 Tage innerhalb 2 Jahren	-	+	6 Wochen
Bremen	10 Tage innerhalb 2 Jahren	-	+	4 Wochen
Hamburg	10 Tage innerhalb 2 Jahren	-	+	6 Wochen
Hessen	10 Tage innerhalb 2 Jahren	-	+ (politische Bildung und Ehrenamtsschulungen)	6 Wochen
Mecklenburg-Vorpommern	10 Tage innerhalb 2 Jahren	-	5 Tage (politische Bildung und Ehrenamtsschulungen)	8 Wochen
Niedersachsen	10 Tage innerhalb 2 Jahren	-	+	4 Wochen
Nordrhein-Westfalen	10 Tage innerhalb 2 Jahren	< 10 Beschäftigte	5 Tage (politische Bildung)	6 Wochen
Rheinland-Pfalz	10 Tage innerhalb 2 Jahren	< 6 Beschäftigte	5 Tage pro Ausbildungsjahr (politische Bildung)	6 Wochen
Saarland	10 Tage innerhalb 2 Jahren	-	+	6 Wochen
Sachsen-Anhalt	10 Tage innerhalb 2 Jahren	< 5 Beschäftigte	+	6 Wochen
Schleswig-Holstein	10 Tage innerhalb 2 Jahren	-	+	6 Wochen
Thüringen	5 Tage pro Jahr	< 5 Beschäftigte	+ (3 Tage pro Jahr)	8 Wochen



## Mitbestimmung bei der Vergütungsanpassung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds

Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht bei der Anpassung der Vergütung eines freigestellten Betriebsratsmitglieds zu, da es sich bei der Frage nicht um eine Ein- oder Umgruppierung im Sinne von § 99 Absatz 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) handelt (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 26. November 2024, Aktenzeichen 1 ABR 12/23).

### Der Fall

Der von seiner beruflichen Tätigkeit freigestellte Betriebsratsvorsitzende wurde bis Ende Mai 2020 von der Arbeitgeberin entsprechend der Vergütungsgruppe VI des Vergütungstarifvertrags für die Beschäftigten der Mitgliedsbetriebe der Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe in Sachsen (TV) vergütet. Im März 2021 absolvierte er das „A-Führungskräftepotenzial Assessment Center“, das für die Übernahme der Position als Werkstattleiter notwendig war. Danach zahlte die Arbeitgeberin ihm rück-

wirkend zum 1. Juni 2020 ein Entgelt entsprechend der für diese Tätigkeit einschlägigen Vergütungsgruppe VIII TV. Der Betriebsrat war der Auffassung, er hätte gemäß § 99 Absatz 1 BetrVG bei der Frage der Anpassung des Arbeitsentgelts seines Vorsitzenden beteiligt werden müssen. Die Arbeitgeberin sah dies anders und argumentierte, dass die Anpassung der Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder keine mitbestimmungspflichtige Ein- oder Umgruppierung im Sinne von § 99 Absatz 1 Satz 1 BetrVG sei. Erstinstanzlich entschied das Arbeitsgericht, dass die Arbeitgeberin die Zustimmung des Betriebsrates einzuholen habe. Das Landesarbeitsgericht wies den Antrag der Arbeitgeberin auf Durchführung eines Verfahrens nach § 99 Absatz 4 BetrVG zur Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats durch das Arbeitsgericht zurück. Dagegen legte die Arbeitgeberin Rechtsbeschwerde vor dem BAG ein.

### Die Entscheidung

Das BAG erachtete die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin als begründet. Der Betriebsrat kann die Einleitung eines Verfahrens zur Mitbestimmung nach § 99

Absatz 1 BetrVG nicht verlangen, da es sich bei der Anpassung des Entgelts eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Absatz 4 oder § 78 Satz 2 BetrVG nicht um eine der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegende Ein- oder Umgruppierung handelt. Eine Eingruppierung nach § 99 Absatz 1 Satz 1 BetrVG ist eine erstmalige oder erneute Einreihung eines Arbeitnehmenden in eine betriebliche Vergütungsordnung. Unter einer Umgruppierung ist jede Änderung dieser Einreihung zu verstehen. Die Entgeltanpassung erfolgt in den Fällen des § 37 Absatz 4 BetrVG und § 78 Satz 2 BetrVG jedoch nicht über eine Zuordnung der verrichtenden Tätigkeit in eine Vergütungsordnung, sondern entweder entsprechend der betriebsüblichen beruflichen Entwicklung vergleichbarer Arbeitnehmender oder zur Vermeidung einer Benachteiligung, wenn das Betriebsratsmitglied nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine höher vergütete Position aufsteigen konnte. In § 37 Absatz 4 Satz 1 BetrVG ist nämlich geregelt, dass das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats nicht geringer bemessen werden darf als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmender mit betriebsüblicher beruflicher Ent-

wicklung. Diese Regelung eröffnet einem Betriebsratsmitglied den Anspruch auf Erhöhung seines Entgelts in dem Umfang, in dem das Entgelt vergleichbarer Arbeitnehmender mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung steigt. Dabei garantiert § 37 Absatz 4 BetrVG jedoch keine der Höhe nach identischer Vergütung. Die Regelung soll lediglich sicherstellen, dass die Entgeltentwicklung des Betriebsratsmitglieds nicht hinter derjenigen zurückbleibt, die vergleichbare Arbeitnehmende nach den betriebsüblichen Umständen absolvieren.

Dies gilt auch für eine Entgeltanpassung nach § 78 Satz 2 BetrVG. Laut dem allgemeinen Benachteiligungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG muss der Arbeitgebende den Mitgliedern der in § 78 Satz 1 BetrVG genannten Arbeitnehmervertretungen eine berufliche Entwicklung gewährleisten, die derjenigen entspricht, die sie ohne ihre Amtstätigkeit durchlaufen hätten. Dies ist nicht nur auf die berufliche Tätigkeit, sondern auch auf das sich aus ihr ergebende Entgelt bezogen. Demnach kann ein Betriebsratsmitglied, das nur infolge der Amtsübernahme nicht in eine Position mit höherer Vergütung gestiegen ist, den Arbeitgebenden unmittelbar auf Zahlung des höheren Entgelts nach § 78 Satz 2 BetrVG i.V.m. § 611a Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch in Anspruch nehmen. Auch in diesem Fall wird nur ein möglicher Arbeitsplatz bewertet und nicht – wie für eine Ein- oder Umgruppierung erforderlich – die zu verrichtende Arbeitsaufgaben des Betriebsratsmitglieds.

## Das Fazit

Die Vergütung freigestellter Betriebsratsmitglieder beschäftigt die Gerichte immer wieder. Mit seinem Beschluss stellt das BAG die Reichweite der stark umstrittenen Frage des betrieblichen Mitbestimmungsrechts klar und macht deutlich, dass mit den Gehaltserhöhungen nach § 37 Absatz 4 und § 78 Satz 2 BetrVG lediglich die Vergütungen angepasst werden, die nicht mit einer Tätigkeitsänderung verbunden sind und daher keiner Mitbestimmung des Betriebsrats bedürfen.

## Zeitgutschrift wegen Betriebsratstätigkeit im Urlaub

**Unterbricht ein Betriebsratsvorsitzender wegen angefallener Betriebsratsarbeit**

**einseitig seinen bewilligten Erholungsurlaub, kann er für die Tätigkeit keine Zeitgutschrift verlangen, so das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13. Juni 2024, Aktenzeichen 5 Sa 255/23).**

## Der Fall

Der Arbeitgeber führt ein Unternehmen mit 100 Arbeitnehmenden. Im Betrieb existiert ein fünfköpfiger Betriebsrat. Der Betriebsratsvorsitzende befand sich vom 19. bis zum 23. Dezember 2022 fünf Tage im Erholungsurlaub. Diesen Urlaub unterbrach er an drei Tagen, um eine Betriebsversammlung am 21. Dezember 2022 vorzubereiten, durchzuführen und nachzubereiten. Für diese Unterbrechung verlangte er von seinem Arbeitgeber, ihm auf seinem Arbeitszeitkonto 18 Stunden 30 Minuten für die Betriebsratstätigkeiten gutzuschreiben. Der Arbeitgeber lehnte dies mit der Begründung ab, dass ein bereits genehmigter Erholungsurlaub nicht wieder einseitig ohne Absprache mit der Geschäftsführung „rückgängig“ gemacht werden könne. Erstinstanzlich wurde die Klage auf Zeitgutschrift vom Arbeitsgericht Trier abgewiesen.

## Die Entscheidung

Das LAG Rheinland-Pfalz hat sich dieser Entscheidung angeschlossen und die Berufung des Betriebsratsvorsitzenden zurückgewiesen. Als Begründung führte das Gericht an, dass es keine rechtliche Grundlage für die verlangte Zeitgutschrift gebe. Ein Freistellungsanspruch folgt in diesem Fall auch nicht aus § 37 Absatz 2 BetrVG. Danach sind die nicht freigestellten Betriebsratsmitglieder für erforderliche Betriebsratstätigkeiten ohne Entgeltminderung von ihrer Arbeitsleistung zu befreien. In diesem Fall war der Betriebsratsvorsitzende bereits für seinen Erholungsurlaub von der Arbeitsleistung freigestellt, sodass eine weitere Freistellung nicht möglich war. Ebenso ergibt sich kein Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich für Betriebsratstätigkeiten außerhalb der persönlichen Arbeitszeit nach § 37 Absatz 3 BetrVG. Dieser Anspruch setzt voraus, dass ein Betriebsratsmitglied zu seinem Mandat gehörende Aufgaben aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit ausübt. Solche betriebsbedingten Gründe lägen laut Entscheidung des LAG aber nicht vor, wenn sich ein Betriebsratsmitglied freiwillig dazu entschließt, während seines bezahlten Er-

holungsurlaubs Betriebsratsaufgaben wahrzunehmen. Nach § 26 Absatz 2 BetrVG war der Betriebsratsvorsitzende aufgrund seines Erholungsurlaubs verhindert, so dass seine Amtsaufgaben in dieser Zeit einem Stellvertreter zufallen. Die Gewährung von Erholungsurlaub ist ein Verhinderungsfall, weil der Betriebsratsvorsitzende durch diesen Urlaub von seiner betriebsverfassungsrechtlichen Amtstätigkeit suspendiert wird. Er konnte auch nicht vortragen, weshalb seine Stellvertretung während seines Erholungsurlaubs nicht in der Lage gewesen wäre, ihn auf der Betriebsversammlung zu vertreten. Letztlich konnte sich der Kläger auch nicht auf die betriebliche Übung berufen. Eine betriebliche Übung bedeutet die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebenden, aus denen die Arbeitnehmenden folgern können, ihnen soll eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Zwar schilderte der Kläger fünf ähnliche Fälle. Diese genügten aber nicht, um auf den Willen der Beklagten schließen zu können, dem Kläger trotz Betriebsratstätigkeit Erholungsurlaub gutzuschreiben. Jedoch wäre auch ein durch betriebliche Übung begründeter vertraglicher Anspruch auf Stundengutschriften mit dem Bevorzugungsverbot des § 78 Satz 2 BetrVG nicht vereinbar, da eine betriebliche Übung nicht ausschließlich die Mitglieder des Betriebsrats begünstigen dürfe. Aus diesem Grund blieb sein Begehren auf Erstattung der Arbeitszeit ohne Erfolg.

## Das Fazit

Das LAG Rheinland-Pfalz hat deutlich gemacht, dass im Verhinderungsfall eines Betriebsratsvorsitzenden zunächst die Vertretung durch die Stellvertreterin / den Stellvertreter erfolgen muss, § 26 Absatz 2 BetrVG. Betriebsratsvorsitzende sollten hierauf zukünftig ein Auge haben. Eine andere Möglichkeit hätte darin bestanden, den Erholungsurlaub offiziell zurückzunehmen, sodass der Betriebsratsvorsitzende die Tätigkeiten rund um die Betriebsversammlung während seiner regulären Arbeitszeit vornimmt beziehungsweise dafür regulär freigestellt wird. Die Entscheidung des LAGs hätte positiv ausfallen können, wenn der Kläger nachvollziehbare Gründe dargelegt hätte, weshalb die Stellvertretung die Aufgaben nicht hätte übernehmen können. Durch dieses Versäumen ist dem Urteil nichts entgegenzuhalten. ■

Gesamtmittel stellt Tarifautonomie in Frage

# Alter Wein aus neuen Schläuchen

Von Volker Geyer

Ende März 2025 stellte der Arbeitgeberverband Gesamtmittel den „Entwurf eines Gesetzes zur Schlichtung von Tarifkonflikten“ vor. Hinter diesem harmlosen Titel verbirgt sich der Versuch, das Streikrecht durch ein aufwändiges Schlichtungsverfahren zum Erliegen zu bringen. Im Unterschied zu aktuell praktizierten Schlichtungsverfahren würde oben erwähnter Vorschlag nicht mehr von der Zustimmung beider Tarifpartner abhängen.

Diesen Beitrag schreibe ich kurz nach Beendigung einer umfassenden und nervenaufreibenden Schlichtung in der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen. Ich erwähne das, um den Ärger und Unmut, der in den nachfolgenden Zeilen an der einen oder anderen Stelle spürbar sein wird, von vornherein nachvollziehbar werden zu lassen.

Wir haben nach drei schwierigen Verhandlungsrunden eine mehrtägige Schlichtung auf uns genommen, um in einer sehr schwierigen Zeit einen sehr komplexen Tarifkonflikt zu befrieden. Genau in diese Zeit fällt die Veröffentlichung des – ich kann es nicht anders schreiben – lebensfremden Vorschlags des Arbeitgeberverbands Gesamtmittel.

## Es geht um eine Beschränkung von Tarifautonomie und gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit

Liest man die Ausführungen des Münchner Professors Richard Giesen und seines Kölner Kollegen Clemens Höpfner, fühlt man sich an den berühmten Ausspruch Walter Ulbrichts erinnert, wonach niemand die Absicht habe, eine Mauer zu bauen. In ähnlicher Weise beschwören Giesen und Höpfner ihre Absicht, mit ihrer „Idee“ zwangsweiser Schlichtungen die Tarifautonomie sogar noch zu fördern. Tatsächlich jedoch steht hinter diesen wohltonenden Worten die banale Absicht, den Arbeitgebenden die Möglichkeit an die Hand zu geben, ohne jemals ernsthaft verhandelt zu haben, direkt ein verbindliches Schlichtungsverfahren zu fordern. Von da ab sind Arbeitskämpfe bis zum Ende der Schlichtung nicht mehr zuläs-

sig. Kommt es irgendwann zu Arbeitskämpfen, fordern die Professoren „eine Pflicht zur Leistung von Notdienst- und Erhaltungsarbeiten“, Ankündigungsfristen für Streiks sowie die Sicherstellung einer Grundversorgung. Das liest sich so, als würde derzeit nach Wildwestmanier ganz ohne Regeln gestreikt.

Ein solches Streikrecht würde die Parität zwischen Arbeitgebenden und Gewerkschaften ganz deutlich zu Gunsten der Arbeitgebenden verschieben. Das gilt für den öffentlichen Dienst in besonderer Weise, da die Sicherstellung einer Grundversorgung zentraler Bestandteil unserer Arbeit ist.

## Gunst der Stunde nutzen

Vordergründig ist es die Häufung der Tarifkonflikte in Deutschland, die die Veröffentlichung in Gang gesetzt haben soll. Letztlich jedoch steht dahinter der – hoffentlich – untaugliche Versuch, die Koalitionsgespräche zwischen CDU/CSU und SPD in Berlin im eigenen Sinne zu beeinflussen. Das ist grundsätzlich legitim. Bei diesem Versuch jedoch eine funktionierende Sozialpartnerschaft sowie das erfolgreiche Instrument der Tarifautonomie durch die Hintertür einer Zwangsschlichtung in Frage zu stellen, ist unsäglich. Nach dem Willen von Gesamtmittel soll das Streikgeschehen – auch in Bereichen jenseits der Gesamtmittelzuständigkeit – auf harmlose Folkloremaßnahmen zurückgestutzt werden. Ich erwarte, dass CDU/CSU und SPD diesem Ansinnen die kalte Schulter zeigen.

## Wortmeldung aus dem Elfenbeinturm

Die Streikintensität in Deutschland ist Schwankungen unterworfen. Auf streikstarke Jahre wie das Jahr 2015 folgen auch wieder streikarme Jahre wie das Jahr 2017. Und natürlich will niemand abstreiten, dass der Arbeitskampf im Bereich der Deutschen Bahn (DB) im letzten Jahr besonders intensiv war. Wer sich jedoch dieses Beispiel als Paradebeispiel für seine Argumentation aussucht, muss erwähnen, dass die DB den Tarifkonflikt nutzen



wollte, um eine unliebsame und handlungsmächtige Gewerkschaft wie die GDL auszulöschen. Würde die „Idee“ von Gesamtmittel Realität werden, würde die DB ihrem unheilvollen Ziel einen großen Schritt näherkommen.

Neben den bereits erwähnten Ausführungen von Giesen und Höpfner unter der Überschrift „Gesetz zur Schlichtung von Tarifkonflikten“ gibt es eine weitere Ausarbeitung von Hagen Lesch vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) unter dem Titel „Die Schlichtung von Tarifverhandlungen: Möglichkeiten und Grenzen“. Darin kommt Lesch zu der erstaunlichen Erkenntnis: „Zudem zeigt sich kein eindeutiger Zusammenhang zwischen dem praktizierten Schlichtungsmechanismus und dem Konfliktgeschehen einer Branche. In Branchen ohne Schlichtungsmechanismus können Tarifkonflikte ebenso harmonisch beigelegt werden wie in Branchen mit ständig eingerichteter Schlichtungsstelle oder fallweiser Schlichtung.“ Allein diese Feststellung hätte die von Gesamtmittel beauftragten Akademiker dazu bringen müssen, mal aus dem Elfenbeinturm herauszuschauen und zu überlegen, ob die Intensität eines Arbeitskamps vielleicht mit gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und sozialen Fragestellungen zu tun hat. Die Lebensumstände der abhängig Beschäftigten in Deutschland sind in den letzten Jahren oftmals schwieriger geworden. Hat man das erst einmal begriffen, wird schnell klar, dass wir keine Lösung gebrauchen können, die einfach einen Deckel auf ein vermeintliches Problem machen will, ohne dass wir zum Beispiel im öffentlichen Dienst über Überalterung, fehlende Fachkräfte, deutlich starrere Arbeitszeiten als in der Privatwirtschaft und vieles mehr gesprochen haben. In diesem Sinne ist der Vorstoß von Gesamtmittel nicht hilfreich, um unsere Gesellschaft und unser sozialpartnerschaftliches Miteinander zukunftsfähig zu gestalten. ■



## Arbeits- und Sozialordnung

**Gesetze, Einleitungen, Übersichten inklusive Online-Zugriff**

*Prof. Dr. Michael Kittner (Begründer), Prof. Dr. Olaf Deinert (Autor), 1.842 Seiten, 50., aktualisierte Auflage 2025, kartoniert, Bund-Verlag, 46 Euro, ISBN 978 3 7663 7476 9*

Die „Arbeits- und Sozialordnung“, von vielen nur der „Kittner“ genannt, erscheint aktuell in der 50. Auflage. In einem Band stehen mehr als 100 zentrale Gesetze und Verordnungen auf dem neuesten Stand zur Verfügung. Diese werden ergänzt um prägnante Einführungen mit Hintergrundwissen zu deren Entstehung, Entwicklung und den wesentlichen Inhalten. Hinzu kommen über 80 Checklisten, Übersichten und Grafiken. Sie sorgen für anschauliche Erläuterungen und erleichtern das Verständnis der oft komplexen Gesetzestexte. Diese einzigartige Kombination macht die Arbeits- und Sozialordnung damit seit einem halben Jahrhundert unverzichtbar für Betriebs- und Personalräte.

Zudem stehen alle Inhalte in der regelmäßig aktualisierten Online-Ausgabe [www.mein-kittner.de](http://www.mein-kittner.de) zur Verfügung. Sie ermöglicht den Zugriff auf alle Inhalte der gedruckten Ausgabe plus alle Gesetze und höchstrichterliche Rechtsprechung im Volltext. Die Inhalte lassen sich auf PC, Tablet oder Smartphone schnell per Navigation oder Suchfunktion recherchieren. ■



## Der Einsatz von KI in der Arbeitswelt

**DSGVO und KI-Verordnung, Funktion und Anwendungsszenarien, Schulungen und Richtlinien**

*Raphael Lugowski, Kevin Wagner, 105 Seiten, 2025, Softcover, Bund Verlag, 24 Euro, ISBN 978 3 7663 7506 3*

Basiswissen ganz konkret – Künstliche Intelligenz in Betrieb und Dienststelle, Vorteile auf einen Blick:

- 100 praxisnahe Fragen und Antworten zum Einsatz von generativer KI
- Beispiele, Grafiken und Checklisten zur Unterstützung im Arbeitsalltag
- im Fokus: Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche Vorgaben

Dieser kompakte Leitfaden beantwortet alles, was Interessenvertretungen, Personalverantwortliche und Datenschutzbeauftragte wissen müssen. Besonderes Augenmerk liegt auf der generativen KI, wie Sprachmodellen (zum Beispiel ChatGPT) und Bildgeneratoren (zum Beispiel Midjourney).

Die Leserinnen und Leser erfahren, wie KI funktioniert, welche Chancen und Risiken bestehen und welche rechtlichen Vorgaben – wie DSGVO und die europäische KI-Verordnung – zu beachten sind.

Ideal für alle, die konkrete und verständliche Lösungen für den KI-Einsatz in der Arbeitswelt suchen. ■



## 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, Sozialgericht Gießen, und Rechtsanwalt Bernd Wiegand, Präsident des Hessischen Landessozialgerichts a.D., Loseblatt-Kommentar einschließlich Lieferung 1 / 24 und 1 / 25 (Dezember 24, Januar 25), etwa 1.618 Seiten im Ordner, Erich Schmidt Verlag, 99 Euro, ISBN 978 3 503 11005 6*

„Sozialer Arbeitsschutz“, die Sonderausgabe aus dem von Schmatz / Nöthlichs begründetem Standardwerk Sicherheitstechnik, kommentiert praxisorientiert die wichtigsten Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.

Darüber hinaus bietet der vorliegende Kommentar die Texte der Arbeitsschutzvorschriften der Bundesrepublik Deutschland und der EU, die zugunsten besonders schutzbedürftiger Personengruppen erlassen wurden.

Neu aufgenommen wurde die Verordnung über künstliche Intelligenz (KI-Verordnung) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024. Sie soll einen legalen Rahmen für die Entwicklung, den Einsatz und die Nutzung von KI-Systemen schaffen und bildet somit das Fundament für die EU-weite Regulierung der künstlichen Intelligenz. Der neu geschaffene Bereich zum KI-Rechtsrahmen wird sukzessive weiter ausgebaut. ■

## Während der Freistellung muss man sich nicht bewerben

**Werden Beschäftigte nach einer Kündigung bis zum Ende der Kündigungsfrist freigestellt, können Arbeitgebende nicht die Gehaltszahlungen einstellen, weil der oder die Freigestellte sich nicht anderweitig bewirbt (Bundesarbeitsgericht (BAG), Pressemitteilung zum Urteil vom 12. Februar 2025, Aktenzeichen 5 AZR 127/24).**

### Der Fall

Der Kläger arbeitete bis zu seiner ordentlichen Kündigung als festangestellter Senior Consultant bei der Beklagten. Nach der ordentlichen Kündigung durch die Beklagte wurde er für den Zeitraum der dreimonatigen Kündigungsfrist unter Einbringung von Resturlaub unwiderruflich von der Erbringung seiner Arbeitsleistung freigestellt. Dagegen ging er mit der Kündigungsschutzklage vor. Nach Erhalt der Kündigung meldete sich der Kläger arbeitssuchend und erhielt von der Agentur für Arbeit erste Vermittlungsvorschläge. Die Beklagte hingegen übermittelte ihm 43 Stellenangebote. Erst gegen Ende der Kündigungsfrist bewarb sich der Kläger auf sieben von ihnen. Die Beklagte zahlte ihm für den letzten Monat der Kündigungsfrist sein Gehalt daraufhin nicht. Sie war der Meinung, dazu sei sie nicht mehr verpflichtet, da der Kläger es böswillig unterlassen habe, anderweitigen Verdienst zu erzielen, da er sich nicht rechtzeitig auf andere Stellen beworben hätte. Der Kläger klagte daraufhin auf Zahlung seines Bruttomonatsgehalts von 6.440 Euro zuzüglich Verzugszinsen.

### Die Entscheidung

Der Kläger hatte vor dem BAG Erfolg. Zwar hatte sich die Beklagte auf § 615 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) berufen, der besagt, dass der Anspruch auf Vergütung entfällt, wenn der Betreffende es böswillig unterlässt, anderweitig Verdienst zu erzielen. Die Beklagte habe sich jedoch während der Kündigungsfrist im Annahmeverzug befunden und sei daher weiter zur Zahlung der Vergütung gemäß § 615 Satz 1 BGB in Verbindung mit § 611a Absatz 2 BGB für die gesamte Dauer der Kündigungsfrist verpflichtet. Eine Anrechnung eines nicht erzielten anderweitigen Verdienstes nach § 615 Satz 2 BGB hat der Kläger nicht vorzunehmen. Die Beklagte habe insbesondere nicht dargelegt, dass

ihr die Weiterbeschäftigung des Klägers bis zum Ende der Kündigungsfrist unzumutbar gewesen sei. Daher sei der Kläger auch nicht verpflichtet gewesen, schon vor Ende der Kündigungsfrist ein neues Beschäftigungsverhältnis einzugehen, um die Beklagte finanziell zu entlasten. Der durch eine fiktive Anrechnung nicht erworbenen Verdienstes entstehende Nachteil für Arbeitnehmende sei nur gerechtfertigt, wenn deren Untätigkeit wider Treu und Glauben erfolge. Denn bei dem entscheidenden § 615 Satz 2 BGB handle es sich um eine Billigkeitsregelung. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass ihr die Erfüllung des auch während der Kündigungsfrist fortbestehenden Beschäftigungsanspruchs des Klägers unzumutbar gewesen wäre.

### Das Fazit

Das Urteil bringt die im Arbeitsverhältnis bestehende Risikoverteilung in einen fairen Ausgleich. Solange das Arbeitsverhältnis noch besteht, besteht grundsätzlich auch die Pflicht der Arbeitgebenden zur Zahlung der Vergütung. Dafür kann in diesem Zeitraum auch weiter auf die Arbeitskraft der betroffenen Beschäftigten zurückgegriffen werden. Nur wenn dies aus besonderen Gründen nicht zumutbar ist, können Beschäftigte verpflichtet sein, sich bereits in dieser Phase um anderweitigen Verdienst zu bemühen.

### Angesammelter Urlaub während Beschäftigungsverbot

**Auch bei Beschäftigungsverboten, die nahtlos aufeinander folgen, verfällt der angesammelte Urlaub aufgrund der Regelung des § 24 Satz 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) nicht (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 20. August 2024, Aktenzeichen 9 AZR 226/23).**

### Der Fall

Die Klägerin, eine angestellte Zahnärztin, bekam in einem kurzen Zeitraum zwei Kinder, sodass sich mehrere Beschäftigungsverbote wegen Mutterschutzes und Stillzeiten anschlossen. Bei der ersten Schwangerschaft erteilte der Arbeitgeber der Klägerin ein erstes Beschäftigungsverbot. Darauf folgten nahtlos bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses weitere Beschäftigungsverbote wegen Mutterschutzes und Stillzeiten für beide Kin-

der. Sie durfte daher von Dezember 2017 bis Ende März 2020, als das Arbeitsverhältnis endete, durchgehend nicht arbeiten. Die Arbeitnehmerin verfolgte mit der Klage das Ziel, von ihrem Arbeitgeber die finanzielle Abgeltung von 68 Urlaubstagen zu erhalten: Fünf Tage Resturlaub aus dem Jahr 2017, die sie wegen des ersten Beschäftigungsverbotes nicht mehr nehmen konnte und 63 Tage Urlaub für die Jahre 2018 und 2019. Die Höhe der Abgeltung dieser Urlaubsansprüche hätte insgesamt etwa 13.000 Euro betragen. Der Arbeitgeber lehnte dies mit der Begründung ab, dass während des Beschäftigungsverbotes keine Urlaubsansprüche entstanden seien. Jedenfalls seien diese Ansprüche nach § 24 Satz 2 MuSchG verfallen, der für während eines Beschäftigungsverbotes entstandene Urlaubsansprüche nicht greife.

### Die Entscheidung

Das BAG sprach der Arbeitnehmerin den Anspruch auf Abgeltung von 68 Urlaubstagen zu, die sie wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr nehmen konnte. Arbeitgebende müssen gemäß § 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz in Verbindung mit § 24 MuSchG Urlaubstage abgelten, die wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden konnten. Das Gericht stellte in diesem Fall fest, dass der Klägerin bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses im März 2020 noch 68 Urlaubstage zustanden, auch wenn sie in der Zeit von 2017 bis 2020 wegen der Beschäftigungsverbote nicht gearbeitet hat. § 24 Satz 1 MuSchG regelt nämlich, dass Ausfallzeiten während eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbotes bei der Urlaubsberechnung als Zeiten tatsächlicher Arbeitsleistung gelten. Demnach sind auch während des Beschäftigungsverbotes sämtliche Urlaubsansprüche entstanden. Laut BAG ergibt die Auslegung des § 24 Satz 2 MuSchG, dass die Urlaubsansprüche bei mehreren aufeinanderfolgenden Beschäftigungsverboten mehrfach übertragen werden. Demnach kann die Klägerin den in dem Zeitraum angesammelten Urlaub nach Ende des letzten Beschäftigungsverbotes im laufenden oder im nächsten Kalenderjahr beanspruchen. Aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. März 2020, hatte die Klägerin demnach einen Anspruch auf Abgeltung der 68 Urlaubstage nach § 7 Absatz 4 Bundesurlaubsgesetz.

## Das Fazit

Die Entscheidung des BAG ist konsequent. Ein anderes Ergebnis würde dem gesetzgeberischen Willen, der mit den Regelungen im MuSchG zum Schutz von Müttern und werdenden Müttern verfolgt wird, nicht gerecht werden. Das Urteil stellt klar, dass Urlaubsansprüche während mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote nicht verfallen und sich bei aufeinanderfolgenden Verboten kumulieren können. Dies stärkt die Rechte von Arbeitnehmerinnen erheblich. Für Arbeitnehmerinnen bedeutet das Urteil mehr Sicherheit in Bezug auf ihre Urlaubsansprüche und eine klare Regelung für die Zeit nach einem Beschäftigungsverbot.

## Beschäftigungsverhältnis beginnt mit Geld und nicht mit Unterschrift

Laut dem Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen (LSG) beginnt das Beschäftigungsverhältnis mit Anspruch auf Entgeltfortzahlung und nicht schon ab Abschluss des Arbeitsvertrags (LSG, Pressemitteilung zum Urteil vom 21. Januar 2025, Aktenzeichen L 16 KR 61/24).

## Der Fall

Der Kläger, ein 36-jähriger arbeitssuchender Mann aus dem Landkreis Cuxhaven, erhob Klage gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber, nachdem sein Anspruch auf Arbeitslosengeld Ende Oktober 2023 ausgelaufen war. Anfang Oktober desselben Jahres unterzeichnete er einen Arbeitsvertrag als Lagerist bei einem Reinigungsunternehmen. Er trat die Tätigkeit nicht an, da er sich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig meldete. Zwei Wochen später kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit. Die zuständige Krankenkasse verweigerte daraufhin die Zahlung von Krankengeld mit der Begründung, es habe kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden, da der Kläger kein tatsächliches Arbeitsentgelt erzielt habe. In seiner Klage begehrte der Kläger die rückwirkende Anmeldung zur Sozialversicherung ab dem vertraglich vereinbarten Beschäftigungsbeginn. Er argumentierte, dass bereits durch den Abschluss eines wirksamen Arbeitsvertrags mit Entgeltvereinbarung ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis entstehe. Dies müsse auch

dann gelten, wenn die Arbeitsaufnahme aufgrund einer Erkrankung nicht möglich sei, da andernfalls arbeitsunfähige Personen benachteiligt würden.

## Die Entscheidung

Das LSG folgte der Rechtsauffassung des Klägers nicht. Es stellte fest, dass den Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Sozialversicherungsanmeldung treffe, da das Vorliegen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses nicht allein durch den Vertragsabschluss begründet werde. Vielmehr setze die Versicherungspflicht voraus, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall habe. Nach § 3 Absatz 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) entsteht ein solcher Anspruch jedoch erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses. Die gesetzliche Regelung diene dem

Schutz der Arbeitgebenden vor unmittelbaren finanziellen Belastungen durch neu eingestellte und unmittelbar erkrankte Arbeitnehmende. Unabhängig davon stellte das Gericht klar, dass sich der Kläger zunächst an seine Krankenkasse wenden müsse, bevor er Ansprüche gegen den Arbeitgeber geltend mache.

## Das Fazit

Das Gericht bekräftigt mit seiner Entscheidung den Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Zwar gibt es zahlreiche Ausnahmen, etwa die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Erholungsurlaub, Mutterschutz oder den Annahmeverzug von Arbeitgebenden. Allerdings setzt ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis angesichts des Entgeltfortzahlungsgesetzes voraus, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall überhaupt besteht. ■





# Sachsen fit für die Zukunft machen, heißt ... in moderne Infrastrukturen zu investieren.



**Christian Piwarz, Staatsminister der Finanzen in Sachsen und neuer erster Stellvertretender TdL-Vorsitzender auf [www.christian-piwarz.de](http://www.christian-piwarz.de)**

Wir freuen uns, wenn Finanzminister Piwarz in die Infrastrukturen investieren will. Denn gerade auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Teile der Infrastruktur in Deutschland, die den Laden erst am Laufen halten. Die Aussage auf der Homepage von Minister Piwarz lässt jedenfalls für die Einkommensrunde

zum TV-L hoffen, die Ende des Jahres 2025 beginnen wird. Dort kann er dann als neuer erster Stellvertretender Vorsitzender der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) direkt zeigen, ob er mit seiner Aussage auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder gemeint hat. ■



## 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)**