



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmende

10

Oktober 2026

28. Jahrgang



Urlaubsrecht

**Darf genehmigter Urlaub
widerrufen werden?**

Seite 10

Inhalt

Editorial	2
Autobahn GmbH	3
Tarifthemen	4
Redaktion Autobahn GmbH	
TRIWO Hahn Airport	
Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen	
TV-Hessen	
Pflegefachassistenz	
Hintergrund	7
Höhere Steuerfreibeträge	
Thema	8
Streik	
Ratgeber	10
Widerruf von Urlaub	
Betriebsverfassungsrecht	12
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
6. Oktober 2026



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Andreas Hemsing, dbb Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Ralf Geithe (AdobeStock), S.2: Andreas Pein, S.3: Maximilia Gödecke, S.4: Kerstin Hübinger (TRIWO Hahn Airport), S.7: RomanR (AdobeStock), S.8: VDStr., S.10: Ralf Geithe (AdobeStock), Momius (Fotolia), S.12: Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), S.16: dbb
In diesem Magazin nutzen wir für symbolische Darstellungen teilweise KI-generierte Bilder. Diese sind jeweils am Bild gekennzeichnet.
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de

Editorial



Liebe Kolleginnen und Kollegen!

In einer monatlich erscheinenden Publikation kommentierend über die aktuelle Situation in unserem Land zu schreiben, stellt eine große Herausforderung dar. Immerhin stehen jetzt keine weiteren Landtagswahlen an, die das politische Berlin neuerlich erbeben lassen könnten und hektische Neubewertungen mit sich bringen würden. Aber auch die Nachbeben sind in Berlin jetzt (Anfang Oktober) noch deutlich spürbar. Das muss nicht schlecht sein, wenn es nicht zu zielloser Aufgeregtheit führt, sondern zu echter Standortbestimmung und natürlich auch zu Kurskorrekturen.

Nach der Wahl in Sachsen-Anhalt war das – leider – noch nicht feststellbar. Die SPD nahm das Ergebnis zum Anlass, „nunmehr das Soziale“ in den Vordergrund zu stellen, und die CDU folgte aus der herben Magdeburger Niederlage, nun müssten die Wirtschaftsreformen forciert werden. Mit anderen Worten: Die Partner der Berliner Koalition wollten gerne weitermachen wie bisher und ihr jeweiliges Topthema noch ein wenig forcieren. Eine ernsthafte Auseinandersetzung fand zunächst nicht statt, bis die Ergebnisse in Schwerin und zum Berliner Abgeordnetenhaus jede Vogel-Strauß-Politik unmöglich machten.

Wie nun könnte die oben erwähnte Kurskorrektur aussehen? Zunächst mal ist es nicht zielführend, „das Soziale“ und „die Wirtschaft“ als Gegensätze aufzufassen und zu meinen, das eine könne nur auf Kosten des anderen durchgesetzt beziehungsweise bewahrt werden. Hier haben die Berliner Koalitionäre eine schlechte Kommunikation nach außen und auch eine schlechte interne Arbeitsteilung.

Wichtig wird sein, die Arbeit der nächsten Wochen und Monate nicht entlang von Parteiprogrammen und Koalitionsverträgen aufzunehmen, sondern mit Blick auf die Realität der Bürgerinnen und Bürger. Die machen sich Sorgen wegen der galoppierenden Spritpreise, die ängstigen sich, weil zum Beispiel in der Autoindustrie, jahrzehntelang ein Garant für wirtschaftlichen Erfolge und sozial ordentlich ausgestaltete Arbeitsplätze, Entlassungen im großen Stil angedacht werden, und die fühlen sich nicht ernstgenommen mit ihren Herausforderungen des Alltags, wenn zum Beispiel die Gesundheits- oder die Rentenreform sehr technokratisch – Stichwort Gesamtkunstwerk – und wenig an den Realitäten von Normalverdienern angegangen werden. Sie bekommen außerdem mit, dass schon heute in vielen Krankenhäusern personeller und finanzieller Notstand herrscht, oder sie haben Kinder oder Enkelkinder, in deren Schulen es an ordentlich ausgebildeten Lehrkräften mangelt.

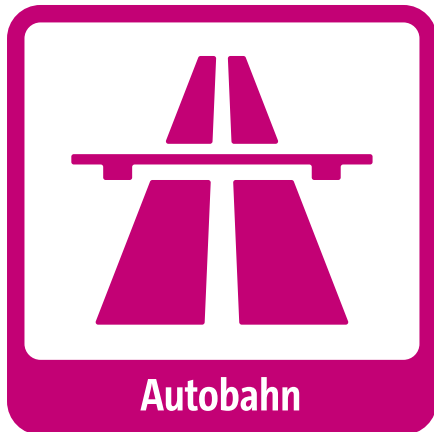
Das alles schreit nach Reformen. Dabei ist den Bürgerinnen und Bürgern bewusst, dass Reformen nicht nach dem Motto „Schöner, Größer, Teurer“ gemacht werden können. Aber in einem Land, in dem das Steueraufkommen die Billionengrenze hinter sich gelassen hat, reagieren die Menschen sehr sensibel, wenn sie zum Beispiel nach 45 Arbeitsjahren und damit 45 Jahren der Einzahlung in das System nur noch mit Abschlagen in Rente gehen dürfen.

Die Bürgerinnen und Bürger erwarten, dass sie gehört werden. Sie wollen Subjekt und nicht Objekt der Reformen sein. Wir als dbb haben große Erfahrung damit, offene Diskurse zu führen und Kompromisse zu schmieden. Die Bundesregierung ist gut beraten, nicht alles allein zu machen...

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Hemsing

„Die Finanzierung der Autobahn GmbH muss zu 100 % zuverlässig sein!“



„Eine solide Autobahn kann nur auf einem soliden Untergrund gebaut werden. Genauso richtig ist, dass eine solide Autobahn GmbH eine solide Finanzierung braucht. Die jedoch ist in Gefahr, wenn der seit Anfang des Monats vorliegende Referentenentwurf des Bundes Realität werden würde“, kritisierte dbb Tarifchef Andreas Hemsing das Gesetzesvorhaben des Bundes. „Hier soll ein Weg besritten werden, den wir als dbb nicht mitgehen werden – im Interesse unserer Mitglieder, der Bürgerinnen und Bürger, der Wirtschaft und auch der sicherheitsrelevanten Infrastruktur. Wir fordern, dass die Finanzierung der Autobahn GmbH auch in Zukunft zu 100 Prozent zuverlässig sein muss.“

Der Bund muss zu 100 Prozent hinter seiner Autobahn GmbH stehen

Mit der geplanten Gesetzesänderung soll die Autobahn GmbH Kreditfähigkeit erlangen. „Dagegen ist zunächst einmal nichts einzuwenden. Auch nicht dagegen, dass die Einnahmen aus der Maut nunmehr zweckgebunden genutzt werden sollen. Das können wir mittragen“, erläutert Hemsing weiter. Allerdings, so die Position des dbb, müsste in einem weiteren – unverzichtbaren – Schritt sichergestellt werden, dass der Bund finanziell jederzeit hinter seiner Autobahn GmbH steht:

- Das gilt umso mehr, als die aktuelle weltpolitische Lage deutlich gemacht hat, dass nicht nur der Wirtschaftsstandort Deutschland ein funktionierendes Autobahnnetz benötigt, sondern auch die deutsche Verteidi-

gungsfähigkeit ganz direkt von einem Autobahnnetz abhängt, das ohne Abstriche genutzt werden kann.

- Es muss klar sein, dass der Bund etwaige Verbindlichkeiten der Autobahn GmbH verlässlich und vollumfänglich übernimmt, wenn, wie absehbar, die nach dem Referentenentwurf vorgesehene Finanzierung nicht mehr ausreicht. Ansonsten besteht die Gefahr einer Insolvenz. Aber natürlich geht es uns nicht allein um die Absicherung im Schuldenfall. Genauso wichtig sind Erhalt und Ausbau der Instandhaltungs- und Neubaukompetenz. Deutschlands Autobahnen werden weiterhin in hohem Maße in Anspruch genommen. Dem muss jedwede Finanzierungsidee unbedingt Rechnung tragen.
- Aber auch die auf eine Infrastruktur angewiesene Bevölkerung wird kein Verständnis dafür haben, wenn wesentliche Bauprojekte stocken, weil der Bund das von ihm forcierte Projekt einer zentralen Autobahn GmbH durch eine unklare Haltung in grundsätzlichen Finanzierungsfragen in Frage stellt.
- ÖPP-Projekte (Öffentlich-Private-Partnerschaft) lehnt der dbb zu 100 Prozent

ab, solange die Finanzierung der Autobahn GmbH nicht sichergestellt ist. Erst dann könnte – in engem Rahmen und in Abstimmung mit den Betriebsräten – überlegt werden, wo im Einzelfall ein Projekt ansteht, bei dem ÖPP eine Option sein könnte. Dabei muss jedoch klar sein, dass der Betriebsdienst in keinem Falle ÖPP-Projekt werden darf.

Der dbb erwartet Gesprächsbereitschaft des Bundes

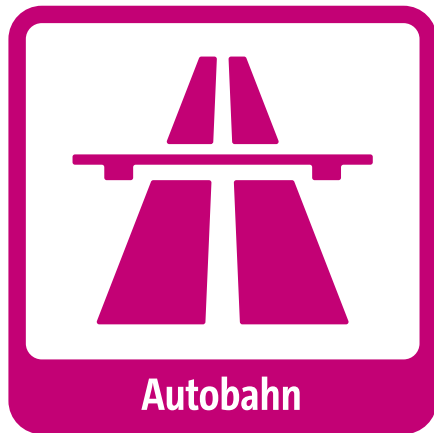
Hemsing abschließend: „Es muss also klar sein, dass der Versuch, die finanzielle Basis zur Finanzierung der Aufgaben der Autobahn GmbH auszuweiten, auch nicht ansatzweise durch ein Vorgehen gefährdet wird, das das Vertrauen in die und die Arbeitsfähigkeit der Autobahn GmbH in Frage stellt. Wir erwarten, dass die Politik hierzu mit uns in einen entsprechenden Dialog eintritt. Eine langwierige Diskussion, die erkennen ließe, dass der Bund sich aus der Verantwortung stehlen will, würde viel Vertrauen bei den Beschäftigten kosten. Die jedoch sind das wichtigste Kapital einer erfolgreichen Autobahn GmbH.“ ■



Andreas Hemsing auf einer Kundgebung bei der Autobahn GmbH am 20. Januar 2026

Redaktion Autobahn GmbH

Zusätzliche Regelungen verbessern den Abschluss



Nach der Tarifeinigung vom 26. Februar 2026 zu den verschiedenen Tarifverträgen bei der Autobahn GmbH haben dbb und Autobahn GmbH nun auch die letzten Streitpunkte aus dem Weg geräumt. Das Unterschriftsverfahren ist damit eingeleitet. Vereinbart ist nun, dass auch der Tarifvertrag Altersteilzeit durchgehend seit dem 1. Januar 2026 gilt.

Erhöhte Entgelte bereits gezahlt

Die Autobahn GmbH hatte die in der Tarifeinigung vereinbarten Entgeltsteigerungen bereits umgesetzt. Soweit sich aus den nun abgeschlossenen Redaktionsgesprächen geringfügig höhere Zahlungen, beispielsweise aufgrund von Rundungsdifferenzen bei Zulagen, ergeben, werden diese zeitnah korrigiert.

Stufe 2 auch für Dual Studierende

Für ehemalige Auszubildende, die im Anschluss an die bestandene Ausbildung übernommen werden, war bereits im Einigungspapier vereinbart, dass diese bei unmittelbarer Übernahme direkt in die Stufe 2 ihrer Entgeltgruppe eingestuft werden. Der dbb hat in der Redaktion durchsetzen können, dass solch eine Regelung nun auch für ehemalige Dual Studierende nach dem TV Nachwuchskräfte gilt.

Dies gilt für alle ehemaligen Dual Studierenden, die nach erfolgreichem Abschluss des dualen Studiums ab dem 31. Dezember 2026 von der Autobahn GmbH befristet oder unbefristet eingestellt werden.

Tarifvertrag zur Altersteilzeit

Geeint ist auch, dass der neu gefasste Tarifvertrag zur Altersteilzeit seit dem 1. Januar 2026 durchgehend gilt. Beschäftigte, die in den zurückliegenden Monaten bereits einen Antrag auf Altersteilzeit gestellt hatten, der aber nicht bearbeitet oder zurückgewiesen wurde, sollten diesen Antrag unter Bezugnahme auf das Datum der ersten Antragsstellung wiederholen und das Datum der ersten Antragsstellung hervorheben. Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die in den letzten fünf Jahren 36 Monate zum Kreis der in § 20 Abs. 1 MTV Genannten zuzuordnen sind, Beschäftigte mit einem nachgewiesenen Grad der Behinderung von mindestens 50 sowie Beschäftigte, die einem schwerbehinderten Menschen nach Maßgabe von § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellt sind. Ferner müssen die übrigen Voraussetzungen vorliegen. ■

TRIWO Hahn Airport

Betriebliche Altersvorsorge in der Schwebe

In einem Termin am 22. September 2026 hat der dbb erneut auf die Vorlage eines bewertbaren Angebots der Arbeitgeberseite zur betrieblichen Altersvorsorge gedrungen. Der Flughafen Hahn ist seit einigen Jahren in den Händen der TRIWO Hahn Airport GmbH.

Seit dem Betriebsübergang konnten wir als dbb mit dem Abschluss neuer Tarifverträge in großen Teilen echte Tarifbindung wiederherstellen und die Bedingungen für die Beschäftigten verbessern – etwa beim Entgelt, für den Bereich der Feuerwehr und zuletzt mit dem Abschluss zur Altersteilzeit. Für die betriebliche Alters-

vorsorge steht dieser Schritt noch aus. Die Arbeitgeberin erklärt zwar, einen modernen Tarifvertrag mit uns schließen zu wollen, bleibt ihren Teil aber schuldig.

Kein Angebot

Der letzte Termin von dbb und ver.di mit der Arbeitgeberin fand am 25. März 2026 statt – also vor sechs Monaten. Die TRIWO schlug in dem Termin selbst vor, über eine Maklerfirma ein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge ausarbeiten zu lassen. So ein Angebot liegt dem dbb bis jetzt nicht vor.



Die Arbeitgeberin betont stets, an einem schnellen Abschluss interessiert zu sein. Ihr muss aber auch klar sein, dass es ohne ein mit konkreten Zahlen unterlegtes Angebot keinen Fortschritt geben kann. Beschäftigte, die täglich vor Ort engagiert ihren Job machen, leiden unter diesem Zeitspiel. Im Termin am 22. September hat der dbb daher erneut Druck gemacht und auf die zeitnahe Vorlage eines konkreten Angebots gedrungen. Der nächste Termin ist für den 8. Oktober 2026 vereinbart. Das Ziel bleibt klar: gute Arbeitsbedingungen, sichere Perspektiven und faire Bezahlung für alle Beschäftigten – auch bei der betrieblichen Altersvorsorge. ■



Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

Angebot der Arbeitgebenden bedeutet Reallohnverlust



In der zweiten Verhandlungsrunde für die Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen am 15. September 2026 in Berlin haben die Arbeitgebenden ein erstes Angebot gemacht, das bei den Beschäftigten zu Reallohnverlusten führen würde. Der dbb lehnte das Angebot ab. Der Vorschlag der Arbeitgebenden im Detail:

- 1 Prozent zum 1. Januar 2027
- 1,5 Prozent zum 1. Januar 2028
- 2 Prozent zum 1. Januar 2029

Das Angebot sah eine Laufzeit von 36 Monaten vor.

Schlecht versteckte Reallohnkürzung

Die Erhöhung von insgesamt 4,6 Prozent über drei Jahre würde wegen der zu

erwartenden Inflation in Höhe von etwa 3 Prozent in jedem einzelnen Jahr faktisch sogar zu Einbußen der Beschäftigten führen. Sie könnten sich am Ende weniger leisten als jetzt. Sollten die Energiepreise weiter so dramatisch anziehen, kann die Inflation auch noch höher liegen.

Steigende Preise überall

Die Arbeitgebenden zeigten keinerlei Bereitschaft, dieser schwierigen Situation Rechnung zu tragen. Nach ihrer Auffassung sind sie schon mit den Abschlüssen der letzten Jahre in Vorleistung gegangen. Was sie nicht verstehen: Der Kostendruck ist für die Beschäftigten der Luftsicherheit überproportional gestiegen. Viele von ihnen brauchen das Auto, um zur Arbeit zu kommen, weil der ÖPNV nicht alle Schichtzeiten abdeckt. Zugleich liegen Flughäfen zumeist in Ballungsgebieten, in denen die Mieten besonders hoch sind.

Harte Arbeit, schwierige Bedingungen

Wer die Nachrichten liest, weiß: Flughäfen sind als Teil der kritischen Infrastruktur im Fokus. Diese Arbeit ist wichtiger denn je. Wer Verantwortung für die Sicherheit im Luftverkehr trägt, unterliegt deswegen strengen Kontrollen und Überprüfungen. Ständige technische Neuerungen gehören zum Arbeitsalltag. Diese Leistung muss angemessen vergütet werden. Die nächste Verhandlungsrunde findet am 21. Oktober 2026 statt. ■



dbb akademie

KI in der Personalratsarbeit

Die dbb akademie bietet ein Seminar zu „KI in der Personalratsarbeit – Dienstvereinbarung erstellen, KI als PR einsetzen“ an. Ziel der Veranstaltung ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer umfassend darüber zu informieren, wo ihnen in ihrer Personalratstätigkeit Künstliche Intelligenz begegnen kann und wie sie hiermit umgehen sollen.

Inhalt

- Was ist KI und wo findet sie gegebenenfalls in unserer Dienststelle Anwendung?
- Welche Beteiligungsrechte hat der PR bezüglich der Einführung / Regulierung / Umsetzung?
- Darf der PR für seine Aufgaben KI nutzen?
- Was muss eine Dienstvereinbarung zu KI-Anwendungen beinhalten?

- Was ist Künstliche Intelligenz? Definition, Erklärung, Nutzen, Risiken

Best Practice

- Was wird bereits in den Dienststellen genutzt? Erfahrungen, Umgang, Planung
- Informationsanspruch: Welche Fragen sind wichtig zu klären?
- Rechtliche Grundlagen: EU-DSGVO, KI-Verordnung, Personalvertretungsrecht, Weisungsbefugnis der Arbeitgebenden bezüglich KI-Nutzung, mittelbare AGG-Verstöße erkennen

KI im Personalratsbüro

- Chat GPT für alle und alles?
- Was darf der PR nutzen?
- Welche Risiken gibt es?
- Beteiligungsrechte und KI

Dienstvereinbarungen

Wichtige Inhalte:

- Mit welchen Daten wurde die KI „gefüttert“?
- Was wertet sie aus?
- Was soll sie lernen / wie sich entwickeln?
- Bleiben erhobene Daten in der Dienststelle oder erfolgt Weiterleitung?
- Auswirkungen auf die Beschäftigten regeln: Fehlverhalten, Leistungsmenge und Arbeitsergebnisse
- Unterschiede zu anderen IT-Dienstvereinbarungen

Anmeldung

Bei Interesse bitte Kontakt mit Laura Breuer, l.breuer@dbbakademie.de, aufnehmen. Das Seminar hat die Nummer 2027 Q089 LB. Der nächste Termin ist vom 27. bis 28. April 2027 in Bonn, Kosten: 690 Euro / ohne Übernachtung. ■



dbb
akademie

TV-Hessen

Redaktionsverhandlungen abgeschlossen


**Einkommensrunde
Hessen 2026**

Ende September 2026 hat der dbb sich mit dem Land Hessen im Rahmen der Redaktionsverhandlungen auf letzte Details geeinigt. Damit werden die Ergebnisse der Tarifeinigung in der Einkommensrunde vom 27. März 2026 für die verschiedenen Tarifverträge mit dem Land Hessen nun auch textlich abschließend umgesetzt.

Das Unterschriftsverfahren ist eingeleitet worden.

Neugefasste Tarifverträge

Schwerpunkt der Redaktionsverhandlungen waren die vereinbarten Neuerungen zum TV-Hessen. Die Entgelterhöhungen sowie die sonstigen Änderungen im Mantelbereich und der Entgeltordnung wurden tarifvertraglich ausformuliert. Die Änderungen betreffen aber auch die Tarifverträge, die den TV-Hessen ergänzen,

nämlich den TVÜ-H, die Tarifverträge für die Nachwuchskräfte TVA-H BBiG, TVA-H Pflege und TV Prakt-H, den PKW-Fahrer-TV-H sowie den TV Staatstheater Hessen und den Digitalisierungstarifvertrag Hessen. Zuletzt konnten auch weitere Details zum Tarifvertrag LandesTicket Hessen umgesetzt werden. Es wurden die Verlängerung des LandesTickets und dessen Digitalisierung vereinbart.

Die Regelungen insbesondere zu den Entgelterhöhungen gelten rückwirkend zum 1. Februar 2026 und werden bereits umgesetzt. Einige Regelungen, zum Beispiel die Entgeltordnung betreffend, treten vereinbarungsgemäß zum 1. Januar 2027 in Kraft. ■



Am 14. September 2026 trafen sich dbb, ver.di und die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) zur zweiten Verhandlungsrunde für die tarifliche Ausgestaltung der Pflegefachassistentenausbildung. Aufgrund des Fachkräfteman-

Zweite Verhandlungsrunde zur Pflegefachassistentenz

dbb fordert attraktive Ausbildungsbedingungen

gels besteht in der Pflege ein dringender Handlungsbedarf. Voraussetzung dafür, dass sich junge Menschen für eine Ausbildung in der Pflege entscheiden, sind jedoch gute Ausbildungsbedingungen.

Arbeitgeberangebot nicht ausreichend

Die Arbeitgeberseite bot für die gesamte Ausbildungszeit ein gleichbleibendes Entgelt in Höhe des ersten Ausbildungsjahres der Pflegefachkraftausbildung an. Eine Staffelung war nicht vorgesehen. Zudem hält die VKA an einer sechsmonatigen Probezeit sowie an einer niedrigeren

Abschlussprämie als für Pflegefachkräfte fest. Aus Sicht des dbb darf ein Tarifvertrag zur Pflegefachassistentenausbildung nicht hinter die bestehenden Standards zurückfallen, die zahlreiche Krankenhäuser und Einrichtungen bereits heute bieten. Viele große Träger zahlen schon jetzt höhere und gestaffelte Ausbildungsvergütungen. Wer Nachwuchs gewinnen und halten will, darf nicht das Niveau absenken, sondern muss attraktive Perspektiven schaffen. Trotz konträrer Positionen hält der dbb einen Tarifabschluss für die Pflegefachassistentenausbildung für möglich. Die Verhandlungen werden zeitnah fortgesetzt. ■

Tarifgemeinschaft deutscher Länder TdL-Vorstand bestätigt

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat in ihrer Mitgliederversammlung am 29. September 2026 Finanzsenator Dr. Andreas Dressel (Hamburg) als Vorsitzenden des Vorstands, Staatsminister der Finanzen Christian Piwarz (Sachsen) als ersten Stellvertreter und Finanzministerin Dr. Silke Schneider (Schleswig-Holstein) als zweite Stellvertreterin wiedergewählt. Finanzsenator Dressel gehört seit 2020 dem Vorstand der TdL an und übernahm im

Dezember 2022 das Amt des Vorsitzenden. In dieser Funktion wird er auch in der nächsten Einkommensrunde für den öffentlichen Dienst der Länder Anfang 2028 die Verhandlungsführung auf Länderebene übernehmen. Dressel sagte nach der Wahl, für einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst sei es unverzichtbar, dass die Länder leistungsfähiges und motiviertes Personal haben. Gleichzeitig seien die öffentlichen Haushalte bis auf das Äußerste angespannt, und das dürfte auch vorerst so bleiben. Dressel

weiter: „In diesem Umfeld sind alle Seiten in der Pflicht, sich für tragfähige und zukunftsorientierte Lösungen einzusetzen, die auch Spielräume für Investitionen lassen. Die Menschen in unserem Land erwarten zurecht einen funktionierenden Staat.“ Der dbb Bundesvorsitzende Volker Geyer und der dbb Fachvorstand Tarifpolitik Andreas Hemming gratulierten dem neuen alten Vorstand zur Wahl. ■



Entlastung nur für wenige

Höhere Steuerfreibeträge für Sonntags- und Feiertagszuschläge

Die Bundesregierung plant, die Steuerregeln für Zuschläge bei Sonntags- und Feiertagsarbeit zu ändern. Nach dem aktuellen Entwurf soll dafür ein höherer Grundlohn berücksichtigt werden können. Die Grenze soll von 50 Euro auf 75 Euro pro Stunde steigen. Für Nachtarbeitszuschläge soll die Grenze von 50 Euro pro Stunde unverändert bleiben. Deshalb lohnt sich ein Blick auf die geltenden Regeln und die geplante Änderung. In fast allen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes gibt es Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten. Das gilt zum Beispiel für den TVöD, den TV-L und landesbezirkliche Tarifverträge. Die Gewerkschaften haben diese Zuschläge in Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern durchgesetzt.

Beispiel TVöD

Im TVöD richten sich die Zeitzuschläge grundsätzlich nach dem Tabellenentgelt der Stufe 3 in der jeweiligen Entgeltgruppe. Entscheidend ist der Anteil, der auf eine Arbeitsstunde entfällt. Die persönliche Erfahrungsstufe spielt für die Höhe des Zuschlags keine Rolle. Beschäftigte derselben Entgeltgruppe erhalten daher für Nacht-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit denselben Zuschlag.

Zuschläge im TVöD:

Nacht	Sonntag	Feiertag	24./31.12. ab 6 Uhr
20 %	25 %	135 % / 35 %	35 %

Steuerfreiheit

Nach § 3b Einkommensteuergesetz (EStG) können diese Zuschläge innerhalb festgelegter Grenzen steuerfrei sein. Dafür müssen sie zusätzlich zum Grundlohn gezahlt werden und die Beschäftigten müssen die Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit tatsächlich geleistet haben. Für die Steuerfreiheit gelten zwei Grenzwerte. Zum einen darf der Prozentsatz des Zuschlags einen bestimmten Wert nicht übersteigen, der sich aus der nachfolgenden Tabelle ergibt. Zum anderen gilt für den bei der Berechnung zugrunde zu legenden Grundlohn eine Höchstgrenze von 50 Euro pro Stunde.

Zuschlagsart	steuerfrei bis
Nachtarbeit (20:00 bis 06:00 Uhr)	25 %
Nachtarbeit 00:00 bis 04:00 Uhr (wenn Arbeit vor 00:00 Uhr begonnen wurde)	40 %
Sonntagsarbeit	50 %
Feiertagsarbeit sowie 31.12. ab 14 Uhr	125 %
24.12. ab 14 Uhr, 25.12., 26.12. und 1. Mai	150 %

Zeitzuschläge, die über den genannten prozentualen Grenzen liegen und die auf der Grundlage des Betrags berechnet werden, der den Grenzbetrag des Grundlohns von 50 Euro übersteigt, sind steuerpflichtig.

Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung

Für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung gelten teilweise abweichende Regeln. Identisch sind die in der obigen Tabelle genannten prozentualen Höchstgrenzen für die Steuerfreiheit der Zeitzuschläge. Ein Unterschied besteht jedoch bei dem zugrunde zu legenden Grundlohn. Beitragsfrei sind die Zeitzuschläge nur, wenn sie aus einem Grundlohn von höchstens 25 Euro pro Stunde berechnet werden und steuerfrei sind. Liegt der Grundlohn über 25 Euro pro Stunde, ist der darüber hinausgehende Teil des Zuschlags sozialversicherungspflichtig. Eine Ausnahme gibt es für die gesetzliche Unfallversicherung. Dort sind die Zuschläge voll zu verrechnen.

Was sich ändern soll

Die Bundesregierung plant neue Steuerregeln für bestimmte Zeitzuschläge, die ab dem 1. Januar 2027 gelten sollen. Nach dem aktuellen Gesetzentwurf soll bei Zuschlägen für Sonntags- und Feiertagsarbeit künftig ein Grundlohn von bis zu 75 Euro pro Stunde berücksichtigt werden. Für Nachtarbeitszuschläge soll es bei 50 Euro pro Stunde bleiben.

Zuschlagsart	bisher steuerfrei bis Grundlohn	neu steuerfrei bis Grundlohn
Nachtarbeit	50 €/h	50 €/h
Sonntagsarbeit	50 €/h	75 €/h
Feiertagsarbeit	50 €/h	75 €/h

Von dieser geplanten Änderung würden nur Beschäftigte mit einem sehr hohen maßgeblichen Grundlohn profitieren. Für die meisten Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird sich dadurch voraussichtlich nichts ändern. Nur sehr wenige Beschäftigte haben einen Grundlohn von mehr als 50 Euro pro Stunde. Die neue Grenze von 75 Euro hilft daher nur einem kleinen Personenkreis. Für die große Mehrheit bringt sie keine spürbare Entlastung. ■



Für faire Arbeitsbedingungen

Streik



Arbeitskampf und Streik gehören zu Tarifverhandlungen oft einfach dazu. Das gilt nicht nur für die großen Einkommensrunden, über die die Medien ausführlicher berichten. Auch viele kleinere Tarifkonflikte kommen ohne Streiks oder kurze Warnstreiks nicht weiter. Denn manchmal braucht es gemeinsamen Druck, damit die Arbeitgebendenseite die berechtigten Forderungen der Beschäftigten ernst nimmt. Die Gewerkschaften achten dabei immer darauf, dass die Maßnahmen angemessen und verhältnismäßig bleiben. Warnstreiks kommen meistens dann ins Spiel, wenn Tarifverhandlungen feststecken und sich nichts mehr bewegt. Ein unbefristeter Streik ist dagegen das letzte

Mittel, wenn Verhandlungen endgültig gescheitert sind. Deshalb muss immer genau auf die aktuelle Lage geschaut werden. Ein paar Grundgedanken sollten aber vorher klar sein. Jeder Streik findet in einer bestimmten gesellschaftlichen Stimmung statt. Und auch die öffentliche Meinung kann darüber entscheiden, wie erfolgreich ein Streik am Ende ist.

Streik in Deutschland

Ein Streik heißt, dass viele Beschäftigte gemeinsam und gewerkschaftlich geführt die Arbeit niederlegen, um ein tarifpolitisches Ziel zu erreichen. In Deutschland hat Streik allerdings einen anderen Stellenwert als in manch anderen Ländern. Dort werden Streiks auch als politisches Mittel genutzt. Deutsche Gewerkschaften setzen dagegen meist zuerst auf Verhandlungen. Arbeitskämpfe gibt es deshalb seltener als etwa in Frankreich, Griechenland oder Italien. Ein Grund dafür ist, dass der Weg über Verhandlungen in Deutschland oft funktioniert hat. Außerdem sind Arbeitskämpfe für allgemeinpolitische Ziele in Deutschland nicht erlaubt. Es muss immer um Forderungen gehen, die tarifvertraglich geregelt werden können.

Viele Menschen in Deutschland akzeptieren Arbeitskämpfe nur, wenn sie wirklich notwendig sind. Ein Streik wird oft eher als Störung für Wirtschaft und Alltag wahrgenommen und weniger als legitimes gewerkschaftliches Mittel für bessere

Arbeitsbedingungen. Genau hier können Streiks aber etwas zeigen. Gewerkschaften sind handlungsfähig und stehen für ihre Mitglieder ein. Gut wäre, wenn Streik häufiger als normales und berechtigtes Mittel verstanden würde, um Interessen von Beschäftigten durchzusetzen. Schließlich wird nicht aus Spaß gestreikt, sondern nur wenn die Arbeitgebendenseite blockiert oder den Arbeitnehmenden zu wenig entgegenkommt.

Tarifautonomie

Gewerkschaften und Arbeitgebende verhandeln selbst über Tarifverträge. Das nennt man Tarifautonomie. Der Staat hält sich dabei heraus. Dieser Gedanke ist vielen Bürgerinnen und Bürgern gar nicht so vertraut. Das Grundgesetz schützt aber die Koalitionsfreiheit. Dazu gehört auch das Recht, Gewerkschaften zu bilden und gewerkschaftlich aktiv zu sein. Arbeitskampfmaßnahmen gehören dann dazu. In der öffentlichen Wahrnehmung steht in Deutschland oft die Sozialpartnerschaft im Vordergrund. Arbeitgebende und Gewerkschaften sollen sich möglichst gemeinsam einigen und das alles am besten ohne große Störungen nach außen. Natürlich gab es auch in Deutschland große Arbeitskämpfe. Insgesamt werden aber viele Tarifabschlüsse ohne Streik erreicht. Das heißt nicht, dass es keine harten Auseinandersetzungen gab. Im öffentlichen Dienst war der Arbeitskampf im



Jahr 1992 lange Zeit der letzte größere Streik. 2006 folgte dann bei den Tarifverhandlungen der Länder ein wochenlanger Arbeitskampf. Auch Bereiche wie die Unikliniken, die vorher kaum gestreikt hatten, waren dabei.

Äußere Umstände

Wer heute Arbeitskämpfe plant, agiert in einer Gesellschaft, die sich verändert hat. Lange Zeit waren wirtschaftliches Wachstum, Mitbestimmung und ein starkes soziales Sicherungssystem breit anerkannt. Heute ist vieles davon nicht mehr selbstverständlich. Deshalb müssen Gewerkschaften ihre Strategien immer wieder überprüfen.

Wichtig ist natürlich zuerst, die eigenen Mitglieder mitzunehmen. Ein Streik lohnt sich nicht nur für eine Forderung, die gut klingt, zum Beispiel acht Prozent mehr Geld. Auch bestehende Rechte zu sichern, kann ein sehr guter Grund für Arbeitskämpfe sein. Viele Mitglieder sind zwar eine starke Grundlage, aber sie reichen allein nicht aus. Oft bleibt es bei der Mitgliedschaft ohne weiteres Engagement. Das ist völlig in Ordnung. Aufgabe der Verantwortlichen ist es dann, Mitglieder in wichtigen Momenten für mehr Beteiligung zu gewinnen.

Gute Argumente sind wichtig, aber sie reichen gegenüber den Arbeitgebenden nicht immer aus. Wer berechnete Forderungen durchsetzen will, braucht auch Aktionsfähigkeit und Streikfähigkeit. Dafür brauchen Gewerkschaften kreative Ideen und Menschen, die bereit sind, notfalls unbequem zu sein.

Besonderheiten des öffentlichen Dienstes

Arbeitskämpfe werden in Deutschland von vielen Bürgerinnen und Bürgern eher zurückhaltend gesehen. Im öffentlichen Dienst ist diese Skepsis oft noch größer. Manche halten Tarifverhandlungen dort sogar für problematisch. Sie meinen, Arbeitgebende und Gewerkschaften würden sich auf Kosten der Steuerzahlenden einigen. Diese Sicht greift aber zu kurz.

In Unternehmen können Gewinne an Beschäftigte weitergegeben werden. Im öffentlichen Dienst gibt es solche Gewinne nicht. Darauf ist der öffentliche Dienst auch nicht ausgelegt. Wenn der Staat mehr Geld hat, gibt er es entweder zurück oder investiert es in öffentliche Aufgaben. Deshalb ist der Kampf um faire Bezahlung im öffentlichen Dienst besonders schwierig.

Dazu kommt, dass sich Bürgerinnen und Bürger bei Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst oft direkt betroffen fühlen. Wenn im öffentlichen Dienst gestreikt wird, reagieren viele deshalb oft besonders kritisch. Ein Streik in einer Fabrik betrifft oft Menschen nur indirekt. Ein Streik bei Müllabfuhr, Krankenhäusern oder Verwaltung ist dagegen schnell im Alltag spürbar. Genau das kann Druck erzeugen. Es kann aber auch schwierig werden, wenn die Bevölkerung nicht versteht, worum es beim Streik geht.

Arbeitskampf und Medien

Ein Arbeitskampf im öffentlichen Dienst kann nur erfolgreich sein, wenn die Öffentlichkeit die Ziele der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder versteht und möglichst unterstützt. Klar werden muss, dass die Interessen der Beschäftigten nicht gegen die Interessen der Bürgerinnen und Bürger stehen. Eine Pflegekraft kämpft zum Beispiel nicht aus Bequemlichkeit für bessere Arbeitszeiten. Sie braucht genug Ruhezeiten, um Patientinnen und Patienten gut versorgen zu können. Deshalb müssen die Forderungen und Anliegen in die Medien kommen. Und die Menschen müssen von diesen Anliegen überzeugt werden.

Ein Arbeitskampf im öffentlichen Dienst kann viele Bürgerinnen und Bürger direkt treffen. Manche staatlichen Leistungen laufen dann vorübergehend nicht wie gewohnt. Oft merkt man gerade in solchen Momenten, wie wichtig eine funktionierende öffentliche Infrastruktur ist. Wenn Müll liegen bleibt, Busse und Bahnen ausfallen oder die medizinische Versorgung eingeschränkt ist, spüren viele Menschen das sofort. Auch wer nicht direkt betroffen ist, kann sich als steuerzahlende Person angesprochen fühlen.

Eine Debatte über eine konkrete Forderung wird dann schnell zu einer Grundsatzzdebatte über den öffentlichen Dienst insgesamt. Deshalb ist es wichtig, Unterstützung in der öffentlichen Meinung zu gewinnen. Es reicht nicht, der Arbeitgebendenseite Stärke zu zeigen. Auch Bürgerinnen und Bürger müssen verstehen, warum Arbeitskampfmaßnahmen manchmal notwendig sind.

Verständnis schaffen

Über den öffentlichen Dienst gibt es viele Vorurteile. Manche reden vom sicheren Arbeitsplatz, von zu guter Bezahlung, von fehlendem Leistungsdruck oder sagen, das seien doch ohnehin alles Beamtinnen und

Beamte. Solche Klischees können dazu führen, dass Streiks in der Bevölkerung auf wenig Verständnis stoßen. Das macht es den Arbeitgebenden leichter, hart zu bleiben. Darum muss ein Streik sichtbar und wirksam sein. Arbeitskampfmaßnahmen sollen vor allem die Arbeitgebendenseite treffen.

Gleichzeitig müssen Gewerkschaften und ihre Mitglieder in der Bevölkerung um Verständnis werben. Und das muss auch vor Ort passieren. Dort, wo gestreikt wird, sollte nicht nur die Presse informiert sein. Auch betroffene Bürgerinnen und Bürger sollten erfahren, warum gestreikt wird. Zum Beispiel muss erklärt werden, dass zu lange Arbeitszeiten und zu kurze Ruhezeiten von Busfahrerinnen, Busfahrern oder Pflegekräften auch für Fahrgäste und Patientinnen und Patienten schlecht und manchmal sogar lebensgefährlich sind. Der Streik kann also helfen, eine gute öffentliche Infrastruktur zu erhalten. Vorübergehende Einschränkungen können dafür notwendig sein. Eine zentrale Botschaft lautet, dass Bürgerinnen, Bürger und Beschäftigte im öffentlichen Dienst gemeinsame Interessen haben.

Die Streikerfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass persönliche Gespräche viel bewirken können. Streikende sind zum Beispiel vom Streikzelt aus in die Innenstädte gegangen. Dort haben sie Flugblätter verteilt und mit Menschen gesprochen. Das macht einen Unterschied. Es ist eben etwas anderes, ob Bürgerinnen und Bürger allgemein über „die im öffentlichen Dienst“ sprechen oder ob sie direkt mit einer Pflegekraft, einem Straßenwärter oder einer Lehrerin ins Gespräch kommen.

Soziale Medien

Nicht zu unterschätzen ist die Macht der sozialen Medien. Posts können Aufmerksamkeit erzeugen, Diskussionen anstoßen und Forderungen mit passenden Hashtags und Kommentaren weit verbreiten. Auf den verschiedenen Plattformen funktioniert oft eine lockerere Sprache besser. Auch eine direkte und persönliche Ansprache kommt dort meist gut an. Wichtig ist aber, dass alle Kanäle, vor allem die Kanäle der Gewerkschaften, moderiert werden. Leider nutzen manche Menschen die vermeintliche Anonymität des Internets, um sachfremde, beleidigende oder sogar strafrechtlich relevante Inhalte zu verbreiten. Solche Angriffe müssen im Zweifel gelöscht und gegebenenfalls angezeigt werden. ■



Urlaubsrecht

Darf genehmigter Urlaub widerrufen werden?

Für viele Beschäftigte ist der Urlaub eine lang ersehnte Auszeit. Sie freuen sich darauf, planen ihre freien Tage und buchen möglicherweise eine Reise. Urlaub gehört zum Arbeitsverhältnis ebenso wie die Arbeit selbst. Haben die Arbeitgebenden den beantragten Urlaub genehmigt, dürfen Beschäftigte grundsätzlich darauf vertrauen, dass sie ihn wie vorgesehen antreten und verbringen können.

Doch was gilt, wenn sich Arbeitgebende plötzlich melden und mitteilen, der bereits genehmigte Urlaub werde gestrichen? Müssen Beschäftigte ihre Pläne ändern oder sogar aus dem Urlaub zurückkehren?

Was ist eigentlich Urlaub?

Die rechtlichen Grundlagen des Erholungsurlaubs finden sich insbesondere im Bundesurlaubsgesetz und im europäischen

Recht. Nach § 1 Bundesurlaubsgesetz haben Beschäftigte in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Während dieser Zeit sind sie von ihrer Arbeitspflicht befreit, erhalten jedoch weiterhin ihr Arbeitsentgelt. Der Urlaub soll es ihnen ermöglichen, sich von der Arbeit zu erholen.

Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes wird dieser gesetzliche Anspruch durch tarifvertragliche Regelungen ergänzt. Bei einer Verteilung der Arbeitszeit auf fünf Tage in der Woche beträgt der Erholungsurlaub grundsätzlich 30 Arbeitstage im Kalenderjahr. Im Geltungsbereich des TVöD wurde in der Einkommensrunde 2025 eine weitere Verbesserung erreicht: Ab dem 1. Januar 2027 erhöht sich der tarifliche Urlaubsanspruch für die Beschäftigten von Bund und Kommunen auf 31 Arbeitstage.

Beschäftigte können auch aus anderen Gründen von ihrer Arbeitspflicht freigestellt werden. Dazu gehören beispielsweise unbezahlter Urlaub oder sonstige Freistellungen. Auch in diesen Fällen kann Erholung eine Rolle spielen. Anders als beim gesetzlichen Erholungsurlaub steht jedoch meist ein anderer Zweck im Vordergrund.

Welche Rolle spielen Reisen bei der Urlaubsplanung?

Welche praktische Bedeutung ein verlässlich gewährter Urlaub hat, zeigt auch ein Blick auf das Reiseverhalten: Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes unternahmen Reisende aus Deutschland im Jahr 2025 insgesamt 274 Millionen Privat- und Geschäftsreisen mit mindestens einer Übernachtung. Damit ging die Zahl

der mehrtägigen Reisen gegenüber dem Vorjahr um 1,1 Prozent zurück. Zugleich stieg die Zahl der Inlandsreisen um 3,9 Prozent auf 169 Millionen, während die Zahl der Auslandsreisen um 8,3 Prozent auf 105 Millionen sank. Die beliebtesten ausländischen Reiseziele waren erneut Italien, Österreich und Spanien, gefolgt von Frankreich und den Niederlanden. Während die Zahl der Geschäftsreisen deutlich zunahm, sank die Zahl der Privatreisen dagegen um 2,9 Prozent auf rund 233 Millionen, lag aber weiterhin über dem Stand vor der Corona-Pandemie. Am häufigsten genutzte Verkehrsmittel waren das Auto, die Bahn oder das Flugzeug. Die Zahlen verdeutlichen, dass Beschäftigte ihre Urlaubszeit häufig mit konkreten Reiseplanungen und entsprechenden finanziellen Verpflichtungen verbinden. Umso wichtiger ist die Frage, unter welchen Voraussetzungen ein bereits genehmigter Urlaub nachträglich widerrufen werden darf.

Welche Wirkung hat die Genehmigung des Urlaubs?

Nach § 7 Absatz 1 Bundesurlaubsgesetz können Arbeitgebende dringende betriebliche Belange und die Urlaubswünsche anderer Beschäftigter berücksichtigen, solange sie über einen Urlaubsantrag noch nicht entschieden haben. Haben Arbeitgebende den Urlaub jedoch verbindlich genehmigt, sind sie an diese Festlegung grundsätzlich gebunden. Beschäftigte dürfen dann darauf vertrauen, während des festgelegten Zeitraums vollständig von ihrer Arbeitspflicht befreit zu sein.

Rechtfertigen betriebliche Engpässe einen Widerruf?

Einmal genehmigter Urlaub darf grundsätzlich wie vorgesehen genommen werden. Eine einseitige Rücknahme vor Urlaubsantritt wird allenfalls für einen außergewöhnlichen betrieblichen Notfall erwogen, wenn eine zwingende Notwendigkeit besteht, die keinen anderen Ausweg zulässt. In Betracht kommen Katastrophenfälle oder ein drohender Zusammenbruch des Unternehmens. Die Anforderungen sind entsprechend hoch. Übliche Personalengpässe, ein erhöhtes Arbeitsaufkommen, das Weihnachtsgeschäft oder ein überdurchschnittlicher Krankenstand reichen regelmäßig nicht aus. Die Personalplanung und eine ausreichende Besetzung liegen im Verantwortungsbereich der Arbeitgebenden.

Kann ein Rückrufrecht aus dem Urlaub vereinbart werden?

Auch eine besondere Rückrufoption ändert daran grundsätzlich nichts. Eine Vereinbarung, nach der Beschäftigte ihren Urlaub auf Verlangen der Arbeitgebenden abbrechen und die Arbeit wieder aufnehmen müssen, ist unwirksam. Nach § 13 Bundesurlaubsgesetz darf von den gesetzlichen Urlaubsvorschriften grundsätzlich nicht zum Nachteil der Beschäftigten abgewichen werden. Das gilt unabhängig davon, ob Arbeitgebende den Urlaub von Anfang an unter einen Rückrufvorbehalt stellen oder ob Beschäftigte erst später einer Rückkehrpflicht zustimmen. In beiden Fällen wären die Beschäftigten während des Urlaubs nicht uneingeschränkt von ihrer Arbeitspflicht befreit. Das widerspricht dem Anspruch auf Erholungsurlaub.

Müssen Beschäftigte aus dem angetretenen Urlaub zurückkehren?

Haben Beschäftigte ihren Urlaub bereits angetreten, sind sie in der Regel nicht verpflichtet, an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Auch hier gilt: Ein allgemeines Recht der Arbeitgebenden, Beschäftigte aus dem Erholungsurlaub zurückzurufen, besteht nicht. Davon zu unterscheiden ist jedoch die Frage, ob Arbeitgebende während des Urlaubs überhaupt Kontakt aufnehmen dürfen und ob Beschäftigte beispielsweise einen Anruf entgegennehmen müssen. Das Bundesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, dass während des Urlaubs kein absolutes Kontaktaufnahmeverbot besteht. Der Erholungszweck des Urlaubs kann die Kontaktmöglichkeiten der Arbeitgebenden einschränken, schließt sie aber nicht vollständig aus. Weder das Bundesurlaubsgesetz noch das Unionsrecht verbieten jede Kontaktaufnahme während des Erholungsurlaubs. Andererseits sind Beschäftigte nicht verpflichtet, im Urlaub erreichbar zu sein und ihre Mails zu prüfen.

Wird hingegen auf Weisung der Vorgesetzten im Urlaub gearbeitet, handelt es sich um Arbeitszeit, die vergütet werden muss, und der Urlaub wird entsprechend nachgeholt.

Wer trägt die Kosten?

Brechen Beschäftigte ihren bereits angetretenen Urlaub auf Veranlassung der Arbeitgebenden ab, können dadurch erhebliche Kosten entstehen. Dazu zäh-

len insbesondere notwendige Storno-, Umbuchungs- und Rückreisekosten. Auch etwaige Mehrkosten, die für den gleichen Urlaub zu einem späteren Termin anfallen, kommen in Betracht. Veranlassen Arbeitgebende den Urlaubsabbruch trotz der Bindungswirkung einer wirksamen Urlaubserteilung, können sie nach den allgemeinen schadensrechtlichen Vorschriften zum Ersatz der hierdurch verursachten erforderlichen Vermögensschäden verpflichtet sein (§§ 280 Absatz 1, 249 Bürgerliches Gesetzbuch). Im Einzelfall können unvermeidbare Mehrkosten mitreisender Familienangehöriger ersatzfähig sein. Eine ausdrückliche höchststrichterliche Entscheidung speziell zur Erstattung solcher Familienkosten liegt bislang jedoch nicht vor.

Welche Pflichten haben Arbeitgebende?

Arbeitgebende müssen bereits bei der Entscheidung über Urlaubsanträge absehbare betriebliche Belange, konkurrierende Urlaubswünsche und die erforderliche Personalbesetzung sorgfältig prüfen. Nach der Genehmigung liegt es in ihrer Verantwortung, die betrieblichen Abläufe so zu organisieren, dass der festgelegte Urlaub wie vorgesehen genommen werden kann. Soll der Urlaub ausnahmsweise verlegt werden, müssen Arbeitgebende eine einvernehmliche Lösung mit den Beschäftigten suchen. Stimmen Beschäftigte einer Änderung freiwillig zu, sollte zugleich verbindlich geregelt werden, wer bereits entstandene Storno-, Umbuchungs- oder Reisekosten trägt.

Was können Beschäftigte tun?

Beschäftigte sollten die Urlaubsgenehmigung und sämtliche Mitteilungen der Arbeitgebenden sichern. Wird die Rücknahme nur mündlich erklärt, empfiehlt es sich, eine schriftliche Begründung anzufordern und nicht vorschnell auf den Urlaub zu verzichten. Unterstützung bieten der Betriebs- oder Personalrat, die zuständige Gewerkschaft sowie eine arbeitsrechtliche Beratung. Muss kurzfristig geklärt werden, ob ein bereits genehmigter Urlaub angetreten werden darf, kann gegebenenfalls gerichtlicher Eilrechtsschutz in Betracht kommen. Davon zu unterscheiden ist ein noch nicht genehmigter Urlaubsantrag: Solange über diesen gestritten wird, sollten Beschäftigte den Urlaub nicht eigenmächtig antreten. ■

Bürokratieabbau und Effizienzgewinne

Macht der Betriebsräte einschränken?

Einige Arbeitgeberverbände, vor allem die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), wollen das Betriebsverfassungsgesetz reformieren. Sie begründen das mit mehr Effizienz und weniger Bürokratie bei der Beteiligung von Arbeitnehmenden. Auf den ersten Blick klingt das nach einem Anliegen, dem auch Gewerkschaften zustimmen könnten. Bei genauerer Betrachtung geht es jedoch vor allem darum, Rechte der Arbeitnehmenden zu beschränken. Besonders in Krisen sollen Betriebsräte weniger mitbestimmen können.

Die Arbeitgebendenseite möchte die Beteiligung von Betriebsräten in bestimmten Fällen einschränken und beschleunigen. So sollen Unternehmen in Krisen und bei Umstrukturierungen freier handeln können. Auch die Einführung neuer Technik könne beschleunigt werden. Das Leitmotiv lautet, Deutschland müsse schneller, effizienter und weniger bürokratisch werden. Diese Forderung richtet sich ausdrücklich auch gegen die betriebliche Mitbestimmung.

In Eilfällen auf Zustimmung verzichten?

Die BDA will unter anderem bestehende Mitbestimmungsrechte überprüfen. Sie kritisiert, dass Beteiligungsverfahren bei sozialen Angelegenheiten oft zu lange dauerten. Als Beispiele nennt sie neue Arbeitsmittel oder Regelungen zum Gesundheitsschutz. Eine neue Software könne

technisch häufig schnell eingeführt werden. Nach Ansicht der BDA werde dies aber durch Mitbestimmungsverfahren unnötig verzögert. Deshalb fordert die Arbeitgebendenseite eine einseitige Regelbefugnis in besonders dringenden Fällen. In solchen Situationen wollen Unternehmen vorläufig allein entscheiden dürfen, ohne Zustimmung des Betriebsrats und ohne Spruch einer Einigungsstelle. Zur Begründung verweisen sie auf drohende Auftragsverluste, verzögerte Digitalisierung und sinkende Wettbewerbsfähigkeit.

„Das wäre ein direkter Eingriff in Rechte, die Betriebsräten seit Jahrzehnten zurecht zustehen. Betriebsräte achten darauf, dass Schutz und Ansprüche der Beschäftigten gewahrt bleiben. Mitbestimmung sorgt für einen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgebenden und der Arbeitnehmenden. Wird sie einseitig zurückgedrängt, gerät diese Balance in Gefahr“, kommentiert dbb Fachvorstand Tarifpolitik Andreas Hemsing die Vorschläge.

Verzögerungen durch Mitbestimmung?

Nach Auffassung der BDA müsse das Betriebsverfassungsgesetz stärker auf Geschwindigkeit, Verlässlichkeit und Entscheidungsfähigkeit ausgerichtet werden. Dafür sollen Fristen für Einigungen und Mitbestimmungsverfahren eingeführt werden. Der Betriebsrat könne Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan derzeit erheblich verzögern.

Dadurch würden aus Sicht der Arbeitgebenden dringend notwendige Restrukturierungen blockiert. Gemeint sind vor allem Betriebsänderungen wie Werkschließungen oder Entlassungen. Kommt innerhalb einer bestimmten Frist keine Einigung zustande, sollen Unternehmen allein entscheiden dürfen. Betriebsräte könnten die Entscheidung dann nur noch nachträglich kontrollieren. Das wäre ein Frontalangriff auf die Rechte der Beschäftigten im Betrieb. Eine bloß nachträgliche Kontrolle käme oft zu spät. Arbeitgebende könnten Fakten schaffen, die sich später nur schwer oder gar nicht mehr korrigieren lassen. Andreas Hemsing: „Hinzu kommt, dass die behauptete Eilbedürftigkeit einseitig herbeigeführt werden könnte. Unternehmen könnten Entscheidungen so lange aufschieben, bis sie nur noch dringende Eilfälle darstellen.“

Kleinere Betriebsräte?

Außerdem spricht sich die BDA für kleinere Betriebsräte aus. Dadurch müssten weniger Beschäftigte für die Betriebsratsarbeit freigestellt werden. Die Zusammenarbeit im Betrieb solle zudem nicht mehr nur durch Tarifverträge gestaltet werden können. Stattdessen sollen auch betriebliche Strukturvereinbarungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmendenvertretungen möglich sein. Das führt jedoch nicht nur zur Schwächung der Rechte von Betriebsräten. Auch Gewerkschaften hätten weniger Einfluss und könnten weiter und einfacher aus den Betrieben zurückgedrängt werden. Darüber hinaus sollen aus Sicht der BDA elektronische Betriebsratswahlen und virtuelle Sitzungen erleichtert werden.

Die Vorschläge der BDA werden bei den Gewerkschaften auf deutlichen Widerstand stoßen. Betriebsräte schützen die Interessen der Beschäftigten direkt vor Ort. Gewerkschaften schaffen dafür mit Tarifverträgen den notwendigen Rahmen. Werden diese Rechte zurückgedrängt, können Arbeitgebende Schutzmechanismen leichter umgehen. Die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb würden dadurch in eine deutlich schwächere Position geraten. ■





Grundlagen der Betriebsratsvergütung

Von Jochen Homburg, Rolf-Christian Otto, Peter Schrader (Herausgeber), gebunden, 1. Auflage, 2026, 287 Seiten, Bund-Verlag, 52 Euro, ISBN 978 3 7663 7464 6

Betriebsräte dürfen wegen ihres Amtes weder bevorzugt noch benachteiligt werden. Das gilt auch für die Vergütung. Dennoch bestehen in der Praxis erhebliche rechtliche Unsicherheiten. Betriebsräte wie Kandidatinnen und Kandidaten für das Ehrenamt müssen wissen, worauf es bei ihrer Vergütung ankommt.

Kernthemen des Handbuchs:

- die Inhalte der Gesetzesänderung vom 1. August 2024 zur Betriebsratsvergütung auf einen Blick
- Grundlagen der Betriebsratsvergütung: das Ehrenamt
- Benachteiligungs- und Begünstigungsverbot
- Entgelt: Definition, Bestandteile
- Entgeltentwicklung von Betriebsratsmitgliedern
- Auswirkung von Sonderkarrieren auf das Entgelt
- das Bilden von Vergleichsgruppen
- Beurteilung des Entgelts vor Gericht
- wichtige Rechtsprechung ■



IT-Arbeitsrecht

Digitalisierung, Homeoffice, KI, virtuelle Betriebsratsarbeit

Von Dr. Stefan Kramer (Herausgeber), Hardcover (Leinen), 4. Auflage 2026, 771 Seiten, Verlag C. H. Beck, 129 Euro, ISBN 978 3 406 83314 4

Kompetente Antworten auf neue Rechtsfragen – die Vorteile auf einen Blick:

- Darstellung zu allen individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Fragen beim Einsatz von IT
- kompakt und verständlich
- mit Mustern und Praxistipps

Die voranschreitende Digitalisierung erfasst inzwischen fast alle Bereiche der Arbeitswelt. Aber was genau heißt das für das Arbeitsverhältnis? Welche Regeln gelten für die Arbeit 4.0? Der vorliegende Titel beantwortet alle wichtigen Fragen zur IT-Nutzung im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsrecht, dem kollektiven Arbeitsrecht und geht auf strafrechtliche Besonderheiten ein. Dazu liefert es zahlreiche wertvolle Praxistipps und sofort anwendbare Muster. Aktuelle Themenschwerpunkte:

- Einsatz von KI bei der Aufgabenerledigung
- KI-Verordnung und Mitbestimmung des Betriebsrats
- Workation
- Beendigung und Einschränkung von Homeoffice
- Cybercrime
- Robotereinsatz im Arbeitsverhältnis ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz, herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Dr. Andreas Jüttner, Richter am Sozialgericht (stVDir), Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 4 / 26 (August 2026), 8.436 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 379 Euro (Einzelbezug), 228 Euro (Abonnement), ISBN 978 3 503 11066 7

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung finden sich in diesem Werk. Die ausführliche Kommentierung und Erläuterung unterstützt bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutert seine Systematik. Die konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen.

Die vorliegende Lieferung enthält Überarbeitungen zu §§ 107, 219, 221, 223, 242a, 243, 253, 287b, 289 und 289a, die insbesondere aufgrund von Gesetzesänderungen und ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. Das Abkürzungsverzeichnis wurde aktualisiert. ■

Tonmitschnitt von Personalgespräch rechtfertigt außerordentliche Kündigung

Laut dem Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (Urteil vom 3. Juni 2026, Aktenzeichen 21 Sa 63/25) genügt schon der objektiv gestützte, dringende Verdacht einer heimlichen Audioaufzeichnung eines Personalgesprächs für eine außerordentliche Kündigung.

Der Fall

Der Kläger war seit September 2023 bei der Beklagten als technischer Sachbearbeiter beschäftigt. Am 2. Juni 2025 fand bei der Beklagten ein etwa einstündiges Personalgespräch statt. An diesem nahmen der Kläger sowie drei Personen auf Seiten der Beklagten teil. Während des Gesprächs lag auf dem Tisch vor dem Kläger dessen Smartphone, mit dem Display nach unten gedreht, sowie zwei Bluetooth-Kopfhörer. Diese befanden sich nicht in ihrem Lade-case, sondern lagen lose auf dem Smartphone des Klägers. Der Kläger hatte zwar einen Schreibblock und einen Stift dabei, machte sich im Verlauf des Gesprächs aber so gut wie keine Notizen.

Noch am selben Abend versandte der Kläger an die Gesprächsteilnehmer eine Mail, in der er zu einigen Punkten aus dem Gespräch Stellung nahm. Der Mail war ein als „Gedächtnisprotokoll“ betitelltes Dokument beigelegt.

Dieses Protokoll war acht Seiten lang und in kleiner Schrift gedruckt. Es gab das gesamte Gespräch in direkter wörtlicher Rede wieder und enthielt grammatikalische Fehler und unverständliche Passagen, wie sie bei automatisierten Transkriptionen üblich sind. Am nächsten Vormittag rief der Kläger die Mail zwar zurück, die Arbeitgeberin hatte diese aber bereits gesichert.

Sie eröffnete dem Kläger am nächsten Tag den Verdacht, dass er das Gespräch unerlaubt aufgezeichnet habe, und hörte den Kläger zur beabsichtigten Kündigung sowie den Verdachtsmomenten an. Der Betriebsrat stimmte der Kündigung zu. Sodann kündigte die Arbeitgeberin dem Kläger außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Dagegen wandte sich der Kläger vor Gericht.

Die Entscheidung

Genau wie die erste Instanz hielt auch das Landesarbeitsgericht die außeror-

dentliche Kündigung für wirksam. Insbesondere reichten dem Gericht die Verdachtsmomente zu deren Rechtfertigung aus. Gemäß § 626 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) kann ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos gekündigt werden, wenn Arbeitgebenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Dabei sind sowohl die Umstände des Einzelfalls als auch Interessen beider Vertragsteile zu berücksichtigen. Laut Gericht ist der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs grundsätzlich geeignet, auch eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Das Recht, selbst zu bestimmen, ob die eigene Stimme aufgezeichnet wird, sei grundrechtlich geschützt, da es unter das

allgemeine Persönlichkeitsrecht aus Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 2 Grundgesetz falle. Wegen der Schwere einer solchen Pflichtverletzung sei dann eine Abmahnung entbehrlich.

Zudem könne auch der bloße Verdacht einer solchen Pflichtverletzung einen wichtigen Grund darstellen. Dafür muss der Verdacht dringend sein und sich auf konkrete Tatsachen stützen. Arbeitgebende müssen alles unternommen haben, um den Sachverhalt aufzuklären, insbesondere muss der oder die Beschäftigte angehört worden sein. Auch muss der Verdacht geeignet sein, das Vertrauen zwischen den Parteien so zu zerstören, dass das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt werden kann.



KI-generiertes Symbolbild (Copilot)

Die Voraussetzungen der Verdachtskündigung sah das Gericht erfüllt. Insbesondere lägen mit dem umfassenden „Gedächtnisprotokoll“, das ein einstündiges Gespräch in wörtlicher Rede mit auffälligen Fehlern wiedergab, kombiniert mit dem grundsätzlich zur Tonaufnahme geeigneten, auf dem Tisch befindlichen Mobiltelefon des Klägers, genügend Indizien vor, um einen dringenden Verdacht zu begründen. Die Beklagte hatte dem Kläger auch Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

Das Fazit

Das Bedürfnis des Klägers, den Gesprächsverlauf zu dokumentieren, ist zwar verständlich – vor allem, weil in dem vorliegenden Fall – wie in der Praxis häufig – der Kläger allein mehreren Vertretenden der Arbeitgebenseite gegenüber saß. Klar ist aber auch, dass ein heimlicher Tonmitschnitt das Vertrauen zwischen den Parteien unwiederbringlich zerstören kann. Beschäftigten ist zu raten, besser Vertretende aus Betriebs- oder Personalrat hinzuzuziehen. Diese können später nicht nur als neutrale Zeugen für den Gesprächsverlauf dienen, sondern auch ad hoc dem Kläger beratend und schützend zur Seite stehen. ■

Keine Teilarbeitsfähigkeit

Eine Arbeitnehmerin, die ihre vertraglich vereinbarten Stunden leistet, aber aus gesundheitlichen Gründen keine Nachschichten und Bereitschaftsdienste übernehmen kann, ist nicht arbeitsunfähig – auch nicht teilweise. Das entschied das Landessozialgericht Baden-Württemberg mit Urteil vom 29. Januar 2026 (Aktenzeichen L 10 U 135/25).

Der Fall

Die Klägerin war als Assistenzärztin bei der Beklagten tätig. Nachdem sie sich bei der Arbeit mit dem Coronavirus infiziert hatte, musste sie sich einer längeren Heilbehandlung unterziehen. Im Anschluss nahm sie ihre Arbeit wieder in Vollzeit auf, leistete aber auf Anraten ihrer Ärzte keine Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaften und Nachtdienste mehr, da sie weiterhin Post-Covid-Symptome aufwies und daher weniger belastbar war. Dadurch entgingen ihr die entsprechenden Zuschläge. Sie verlangte auch nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit Verletztengeld und argumen-

tierte, da sie nicht alle Aufgaben ihres bisherigen Dienstes übernehmen könne, sei sie lediglich teilarbeitsfähig.

Die Entscheidung

Dem erteilte das Landessozialgericht eine klare Absage. Voraussetzung für den Anspruch auf Verletztengeld sei die Arbeitsunfähigkeit. An dieser fehle es bei der Klägerin. Diese könne ihre vertraglich geschuldete Tätigkeit vollständig erbringen. Dass sie nicht die gesamte Bandbreite möglicher Weisungen erfüllen könne, führe nicht zur Arbeitsunfähigkeit, sondern schränke lediglich ihre Verwendbarkeit ein. Diese Einschätzung des Gerichts entspricht der aktuellen Rechtslage, die nur zwischen Arbeitsunfähigkeit und Arbeitsfähigkeit unterscheidet, das Konstrukt einer Teilarbeitsfähigkeit aber nicht kennt.

Das Fazit

Das Urteil ist keine Überraschung, macht aber deutlich, welche Folgen die gesetzliche Entweder-oder-Lösung in der Praxis hat. Zwar existiert derzeit die Teilarbeitsfähigkeit als Modell nicht, dies dürfte sich aber bald ändern. Mit dem GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz wird die Teilarbeitsfähigkeit zum 1. Januar 2028 eingeführt. Dabei sollen Stufen von 25, 50 und 75 Prozent möglich sein. ■

Konflikte am Arbeitsplatz sind nicht per se Mobbing

Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Kündigung, Versetzung oder Abmahnung einer Kollegin, wenn ein behauptetes Mobbing nicht objektiv feststellbar ist. Auch ein individueller Anspruch auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung besteht jedenfalls nicht in der geltend gemachten Form. Das entschied das Arbeitsgericht Mannheim mit Urteil vom 11. Juni 2026 (Aktenzeichen 5 Ca 139/25).

Der Fall

Die Klägerin war seit vielen Jahren als Verwaltungsangestellte bei einer Universität beschäftigt. Sie machte geltend, von einer Kollegin gemobbt und im Kollegium ausgegrenzt worden zu sein. Unter anderem berief sie sich auf verweigerte Kommunikation, den Ausschluss von gemeinsamen Mittagessen, fehlende Hilfe bei der Suche nach einer Kontaktlinse, einen

Vorfall mit harschem Tonfall sowie darauf, dass die Kollegin nicht auf Geburtstagswünsche reagiert habe. Die Situation habe sie gesundheitlich stark belastet. Die Klägerin verlangte deshalb vom Arbeitgeber, gegen die Kollegin arbeitsrechtlich vorzugehen – vorrangig durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses, hilfsweise durch Kündigung, Versetzung oder Abmahnung. Außerdem begehrte sie eine Entschädigung sowie die Durchführung beziehungsweise Vorlage einer Gefährdungsbeurteilung wegen psychischer Belastungen.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Ein Anspruch aus § 12 Absatz 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz scheide aus, weil keine Benachteiligung wegen eines dort genannten Merkmals, etwa des Alters oder einer Behinderung, erkennbar sei. Auch aus der arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht folge kein Anspruch auf die verlangten Maßnahmen gegen die Kollegin. Nach Auffassung des Gerichts lagen zwar zwischenmenschliche Konflikte am Arbeitsplatz vor. Die geschilderten Vorfälle reichten aber weder einzeln noch in ihrer Gesamtschau aus, um Mobbing im Rechtssinne anzunehmen. Maßgeblich sei eine objektive Bewertung. Subjektive Belastungen genügten hierfür nicht. Unhöfliches oder unkollegiales Verhalten sei nicht automatisch eine rechtswidrige Persönlichkeitsrechtsverletzung. Auch ein unmittelbarer Anspruch der Klägerin auf Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung bestand nach Ansicht des Gerichts nicht. In einer Dienststelle mit Personalrat sei dieser beim Arbeitsschutz einzubeziehen und habe insoweit eigene Rechte und Pflichten. Der individuelle Anspruch der Beschäftigten sei daher begrenzt. Ein Anspruch auf Übersendung einer Kopie der Gefährdungsbeurteilung bestehe jedenfalls nicht.

Das Fazit

Das Urteil zeigt, dass nicht jeder belastende Arbeitsplatzkonflikt rechtlich als Mobbing einzuordnen ist. Beschäftigte müssen konkrete, objektiv nachvollziehbare Tatsachen vortragen, aus denen sich systematische Anfeindungen oder Schikanen ergeben. Für Arbeitgeber bleibt wichtig, Konflikte ernst zu nehmen und angemessen zu reagieren; welche Maßnahme geeignet ist, liegt aber grundsätzlich in ihrem Ermessen. ■

Zitat des Monats:



Deutschlands Stärke: unser öffentlicher Dienst

Kampagne des dbb, www.deutschlands-staerke.de

Ein starkes Land gibt es nur mit einem starken öffentlichen Dienst. Das zeigt der dbb mit seiner aktuellen Kampagne.

„Der öffentliche Dienst steht immer wieder in der Kritik. Was dabei zu oft aus dem Blick gerät: Unsere Kolleginnen und Kolle-

gen sorgen dafür, dass dieses Land rund um die Uhr funktioniert. Sie sorgen für Sicherheit, Bildung, Infrastruktur, Steuergerechtigkeit, Umwelt- und Verbraucherschutz und vieles mehr. Sie sind für erfolgreiches Wirtschaften ebenso unerlässlich wie für den Zusammenhalt der Gesellschaft. Die Mehrheit der Menschen im Land spürt das sehr genau. Wir schärfen mit unserer Kampagne aber auch und gerade in der Bundespolitik wieder das Bewusstsein dafür, dass Deutschlands Stärke unser öffentlicher Dienst ist“, so der dbb Bundesvorsitzende Volker Geyer. „Wir wollen die Menschen zeigen, die im Dienst des Landes stehen. Es sind über fünf Millionen Menschen, die sich jeden Tag aufs Neue für unsere Gemeinschaft einsetzen – unter teils widrigen Bedingungen“, so Geyer weiter.

Natürlich wird der dbb die Kampagne im Zusammenhang mit der anstehenden Einkommensrunde mit Bund und Kommunen auch verstärkt auf den Tarifbereich ausweiten. ■



Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten 41 kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Wir informieren schnell und vor Ort über www.dbb.de, über die Flugblätter **dbb news** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**. Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

