dbb beamtenbund und tarifunion

tacheles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmende

11

November 2026

28. Jahrgang



Reformpolitik der Bundesregierung

Weniger oder mehr? – Besser!

Seite 3

Inhalt

Editorial 2

Meinung 3

Reformpolitik der Bundesregierung

Tarifthemen 5

Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Rettungsdienst Havelland

Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

Umfrage Einkommensrunde 2027

Flughafen TRIWO Hahn

Saarbahn

Betriebsverfassungsrecht 9

Ratgeber 10

Bewerbungsgespräch

Demonstration – Kundgebung – Mahnwache

Hintergrund 12

Land Brandenburg

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
3. November 2026

dbb beamtenbund und tarifunion

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: Studio v-Zwoelf (AdobeStock), S.2: Andreas Pein, S.3-4: Studio v-Zwoelf (AdobeStock), dbb, S.8: GDL, S.9: Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), KI-generiertes Symbolbild (Copilot), S.10: Geralt (Pixabay), S.11: Kerstin Seipt, S.12: VRD (Fotolia), S.14: dbb, S.16: Geralt (Pixabay)
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,
liebe Kollegen!

Die jüngsten Landtagswahlen haben die Berliner Politik erschüttert. Ob die Koalitionäre, die die Bundesregierung bilden, handfeste Konsequenzen aus den Ergebnissen in Magdeburg, Schwerin und Berlin ziehen, oder ob CDU/CSU und SPD nur eine Weile aufgeregt mit den Flügeln schlagen, um dann doch in gewohnter Weise weiter zu wursteln, ist noch nicht ausgemacht. Bei der SPD habe ich kürzlich so einen interessanten Flügelschlag wahrgenommen. In Reaktion auf die oben erwähnten Wahlen hat die SPD-Bundestagsfraktion am 6. Oktober 2026 ein Positionspapier zum Thema „Wehrhafte Demokratie“ veröffentlicht. Darin heißt es:
„Eine sachliche und transparente Verwaltung sichern: Informationsrechte der Bürger*innen müssen erhalten und durchsetzbar bleiben. Verwaltungsentscheidungen müssen sich auf Fachwissen und wissenschaftliche Erkenntnisse stützen. Kommunen brauchen die notwendigen finanziellen, personellen und technischen Mittel, um ihre Aufgaben zuverlässig zu erfüllen.“
Gleichzeitig wissen wir von vielen KAVen, dass sie bei der anstehenden TVöD-Einkommensrunde Nullrunden anstreben. Mit Nullrunden jedoch lassen sich die Aufgaben in den Kommunen nicht zuverlässig erfüllen. Dass als Antwort auf unsere berechtigten Forderungen stets die Keule der leeren Kassen geschwungen wird, ist nicht neu. Jetzt jedoch, wenn man obiges Zitat ernst nimmt, merkt die Politik, dass das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger sowie die Zukunft unserer Demokratie weniger von Sonntagsreden und nett inszenierten Grundsatzdebatten im Reichstag abhängig ist, sondern von einem öffentlichen Dienst, der den demokratischen Rechtsstaat im Alltag erfahrbar macht – im Bürgeramt von Berlin, in einer Schule in Emden oder im Nahverkehr von Eifel und Hunsrück. Wie steht es dort um die Bemühungen „Fachwissen“ sowie die „finanziellen, personellen und technischen Mittel“ in ausreichender Form vorzuhalten?
Was die SPD-Bundestagsfraktion da festgehalten hat, ist hoffentlich nicht nur fürs Schaufenster verfasst worden. Sie stellt hoffentlich eine echte Erkenntnis dar, die der Finanzkeule, die auch die Tarifpolitiker der öffentlichen Arbeitgebenden, die ein SPD-Parteibuch haben, nur allzu gerne schwingen, entgegenwirkt. Wenn wir im nächsten Frühling mit Bund und Kommunen die TVöD-Einkommensrunde durchführen, hat das mehr mit der Zukunftsfähigkeit unseres Landes zu tun, als sich beide Seiten das noch vor fünf Jahren hätten vorstellen können.

Mit freundlichen Grüßen



Andreas Hemsing

Reformpolitik der Bundesregierung

Weniger oder mehr? – Besser!

Von Andreas Hemsing, Fachvorstand Tarifpolitik und Zweiter Vorsitzender des dbb

Die Bürgerinnen und Bürger sind nervös, die Wirtschaft ist nervös und die Bundesregierung ist in dieser Situation leider kein fester Anker in stürmischer See. Vielmehr neigt sie mit ihren offenen und oftmals ergebnislos ausgetragenen Streitereien dazu, die Unsicherheit im Lande noch zu erhöhen. Besonders deutlich wurde das, als CDU/CSU auf der einen und die SPD auf der anderen Seite versuchten, klare Erkenntnisse aus drei Landtagswahlen in Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Berlin zu ziehen. Während die eine Seite klar erkannt haben wollte, dass die soziale Reformpolitik noch stringenter durchzuführen sei, meinte die andere Seite Argumente gefunden zu haben, die Reformen abzumildern. Schaute man genau hin, wurde schnell klar, dass die Berliner Koalitionäre zwar reichlich erschrocken, jedoch nicht wirklich bereit waren, ihre eigenen Positionen zu reformieren. Reform scheint bei politischen Parteien gerne das, was man anderen zumutet...

Bestehendes optimieren

Auf diese Weise versucht vielleicht die Union der Wirtschaft zu gefallen und die SPD, verlorenen Boden bei den Arbeitnehmenden gutzumachen. Bisher hat es aber nicht zu viel mehr als Symbolpolitik gereicht. Beispielhaft ist hier die Forderung zu erwähnen, dass künftig ab dem ersten Tag eine Krankschreibung vorliegen muss.
Was bisher leider kaum versucht wurde, ist der stringente Versuch, sich nicht einfach auf mehr oder weniger Wirtschaftsfreundlichkeit beziehungsweise mehr oder weniger soziale Sicherheit festzulegen, sondern Bestehendes zu optimieren. Denn es ist ja nicht alles so schlecht, sondern vieles auch noch gut, aber es gilt dies alles zu optimieren.

Spitzenpreise für Durchschnittsware

So weist unsere Steuergewerkschaft (DSTG) regelmäßig darauf hin, dass Steuerfahndende und Betriebsprüfende mit ihrer Arbeit jährlich jeweils eine Summe von etwa einer Million Euro „erwirtschaften“ können. Und wenn man – konservativ gerechnet – davon ausgeht, dass jährlich 30 bis 50 Milliarden Euro (Zahl des Bundesrechnungshofs, andere Einrichtungen gehen von höheren Summen aus) in Deutschland hinterzogen werden, würde der trübe Tümpel der Steuerhinterziehung durch neue Stellen im Bereich von Steuerfahndung und Betriebsprüfung so schnell nicht überfischt werden.
Ähnliches lässt sich für das deutsche Gesundheitswesen feststellen. Deutschland hat die höchsten Gesundheitsausgaben in der Europäischen Union, erzielt damit aber nur „durchschnittliche Ergebnisse“, wie es das Deutsche Ärzteblatt einmal formulierte. Spitzenpreise für Durchschnittsware – hier sollte die Bundesregierung ansetzen. Schließlich geht es um 11,7 Prozent des Bruttoinlandsproduktes und um unsere Gesundheit. Um das Problem aus der abstrakten Betrachtung ins echte Leben zu überführen, erwähne ich noch, dass es im Bereich der Pflege durchschnittlich 130 Tage dauert, eine Stelle nachzubesetzen. Auch hier geht es um Qualität, Verlässlichkeit und Geld. Als Sozialpartner helfen wir gerne mit, solche Probleme zu verringern. Weitere Beispiele gibt es zuhauf und der dbb ist aktuell intensiv damit befasst, solche Beispiele herauszuarbeiten und entsprechende Forderungen und Lösungen zu erarbeiten.

Die Zustimmung der Bürgerinnen und Bürger muss man sich erarbeiten

Jeder private Haushalt und jedes mittelständische Unternehmen würde übrigens so vorgehen, dass man, wenn gespart oder neu priorisiert werden soll, erstmal schaut, wie vernünftig die aktuelle Einnahmen- und Ausgabengestaltung ist. Damit rede ich nicht gegen notwendige Reformen in den verschiedensten Bereichen. Unsere Gesellschaft wird älter. Gleichzeitig muss sie sich künftig in einem stärker umkämpften Weltmarkt behaupten. Hinzu kommen die globale Konkurrenz und die Unwägbarkeiten des Klimawandels. Deshalb müssen wir darüber nachdenken, wie sich das Zukunftsversprechen der Bundesrepublik einlösen lässt, den kommenden Generationen soll es besser oder zumindest nicht schlechter gehen. Aber gerade in diesem Fall, wenn die Verunsicherung groß ist und der Reformbedarf als weitreichend beschrieben wird, ist es unerlässlich, erstmal zu schauen, wo es nicht um weniger oder mehr, sondern um besser geht. Wer längere Arbeitszeiten fordert und höhere



Beiträge anmahnt, muss zuvor sichergestellt haben, dass die jährlich über 1.000 Milliarden Steuereinnahmen in optimaler Weise investiert werden.
Das ist nicht nur in der Sache wichtig, es ist notwendig, um die Bürgerinnen und Bürger für Reformen zu gewinnen. Ohne Nachvollziehbarkeit und Transparenz für notwendige Veränderungen werden sie jedem Reformeifer der Bundesregierung skeptisch gegenüberstehen.

Reformbegeisterung erzeugen

Wichtig ist auch, dass das Wort Reform nicht zum Unwort verkommt, dass es in den Ohren der Bürgerinnen und Bürger einen negativen Klang bekommt, bei dem Reform mit Abbau und Verschlechterung gleichgesetzt wird. Reformen dienen dazu, Veränderungsbedarf zu kanalisieren. Solcher Reformbedarf ist zum Beispiel entstanden, weil die EU eine umfassende Lohntransparenz-Richtlinie vorgegeben hat, wonach die nationalen Regierungen bis zum 7. Juni 2026 verpflichtet gewesen wären, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. In Ihrem Koalitionsvertrag hat sich die aktuelle Bundesregierung auch dazu bekannt, die EU-Entgelttransparenzrichtlinie „bürokratiearm“ und „unverzüglich“ in nationales Recht umzusetzen. Davon ist jetzt – im Herbst der Reformen – aber auch weiterhin nicht die Rede. Wir wissen, dass vielen Menschen die Reform, die eine Umsetzung der EU-Richtlinie mit sich brächte, sehr am Herzen liegt. Doch der Staat mauert und auch unsere Sozialpartner zeigen wenig Begeisterung, dieses Reformthema anzugehen.

Wer Reformbegeisterung bei den Bürgerinnen und Bürgern – aber auch bei den Gewerkschaften – wecken will, darf nicht so selektiv vorgehen. Er muss auch durch sein Auftreten und Vorgehen überzeugen. Das gelingt derzeit nicht.

Reformen müssen nicht plakativ, sie müssen gründlich und gerecht sein

Bei der aktuellen Reformdebatte ist mittlerweile der Eindruck entstanden, dass die Koalitionäre in Berlin nicht einmal ihre eigene Mitgliedschaft hinter sich haben, von der Bevölkerung ganz zu schweigen. Das liegt aus meiner Sicht daran, dass man sich an Symbolthemen abarbeitet, seien es zum Beispiel die Krankschreibung ab dem ersten Tag, die Wochenarbeitszeit oder die abschlagsfreie Rente nach 45 Erwerbsjahren. Diese Themen sind im Arbeitsleben teilweise schon gut geregelt und teilweise hätte eine Änderung kaum nennenswerte Effekte, würde aber trotzdem zu Enttäuschungen bei den Menschen führen.
Dagegen würden große Summen generiert werden können mit einem geschärften Blick darauf, wo es im Detail umgehend notwendige Veränderungen braucht, wie zum Beispiel in unserem Gesundheitswesen bei der Über- oder Unterversorgung (beides kostet!). Gleiches gilt auch, wenn es darum geht, soziale Bedürftigkeit zu vermeiden, bevor sie entsteht. Nur beispielhaft nenne ich hier den Bereich der Bildung. In diesem Sommer haben etwa 65.000 Schulabgängerinnen und -abgänger die Schule ohne Abschluss verlassen. Dass das oftmals zu sozialer Bedürftigkeit führt, ist keine gewagte These. Manchmal werden wir erstmal investieren müssen, bevor wir eine „Sparrendite“ einfahren können. Im Bereich der Bildung sollte zumindest jedermann begreifen, dass Sparen an unseren Kitas und Schulen ein teures Vergnügen ist.

Einkommen und Vermögen

Bisher habe ich mich dem Thema Finanzen eher indirekt angenähert. Aber natürlich muss auch dieses Thema klar angesprochen werden. Ich möchte es unter einem Aspekt ansprechen, bei dem die Politik gut mitgehen können sollte. Es geht darum, dass sich Leistung lohnen muss. Diese Aussage war schon vor Jahrzehnten Wahlkampfslogan. Ich möchte ihn hier in einen konkreten Zusammenhang stellen.
Erstmal ist es in keiner Weise zielführend, der Bevölkerung zu suggerieren, sie solle mehr arbeiten. Das geht an den Realitäten vorbei. Im Gegenteil, in vielen Lohnbereichen werden zusätzliche Stunden geleistet um klassische Lebenshaltungskosten ohne staatliche Stütze vorhalten zu können. Hier brauchen wir keine Reform, die weitere Belastungen, die Unmut hervorruft! Wichtig ist beispielweise auch, dass wir die Arbeitsleistung und konkret ihre Bewertung und Besteuerung ins Verhältnis zu den Vermögen in Deutschland setzen. Wer von den Beschäftigten Reformen verlangt, die massiv Einfluss auf ihre Arbeits- und Entgeltbedingungen haben können, kann nicht daran vorbei gehen, die Vermögen in Deutschland, die hier viel schneller wachsen als der Arbeitslohn, zum Teil einer gerechten Reform zu machen. ■



Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Guter Tarifabschluss



Am 20. Oktober 2026 kam es in Travemünde in nur einer Verhandlungsrunde zu einem bemerkenswerten Tarifabschluss. Erstmals in der Geschichte der Tarifverhandlungen zum TV LVG ist es dem dbb gelungen, der für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG verhandelt, alle Forderungspunkte in der Einigung unterzubringen.

Ergebnisse für den Mantel

- Stufenweise Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um jeweils 0,5 Stunden zum 1. Januar 2027, 2028 und 2029
- Erhöhung der Jahressonderzahlung 2027 auf 1.800 Euro, 2028 auf 2.000 Euro, 2029 auf 2.200 Euro und 2030 auf 2.400 Euro
- für das Jahr 2026 werden eine einmalige Sonderzahlung in Höhe von 200 Euro sowie ein Tankgutschein in Höhe von 50 Euro gewährt
- Einführung eines Entlastungstages für alle ab dem 1. Januar 2027
- Verspätungen werden ab dem 1. Januar 2027 ab der ersten Minute vergütet
- Verlängerung des Nachtarbeitszeitraums um eine Stunde ab 21 Uhr ab dem 1. Januar 2027
- Zuschlagsberechnung aus der individuellen Entgeltgruppe und Stufe ab dem 1. Januar 2027
- Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen auf 20 Euro ab dem 1. Januar 2027
- Aufstockung der Pauschale für geteilte Dienste ab dem 1. Januar 2027 auf 8 Euro, ab dem 1. Juli 2028 auf 9 Euro und ab dem 1. Januar 2030 auf 10 Euro
- Einführung einer Einspringprämie für den Einsatz an freien Tagen ab dem 1. Januar 2027 bei Diensten bis zu 6 Stunden in Höhe von 10 Euro und bei Diensten über 6 Stunden in Höhe von 20 Euro
- Laufzeit bis 30. September 2030.

Entgeltsteigerungen

Zusätzlich wurden folgende Entgeltsteigerungen geeint:

- ab dem 1. Dezember 2026 erhöht sich das Tabellenentgelt um 3,3 %
- ab dem 1. Dezember 2027 erhöht sich das Tabellenentgelt um weitere 3,0 %
- Laufzeit der Entgeltregelung bis 30. November 2028

Bewertung

Der TV LVG erfährt endlich längst überfällige spürbare Verbesserungen. Im Bereich des Mantels konnten langjährige dbb-Forderungen umgesetzt werden. Die Arbeitgeberseite erkannte den Nachholbedarf der letzten Jahre an. Die Verhandlungen gestalteten sich daher konstruktiv und lösungsorientiert.
Mit diesem Abschluss nähern wir uns dem TV-N Schleswig-Holstein um ein großes Stück an. Insbesondere die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit beginnend ab Januar 2027 ist ein großer gewerkschaftlicher Erfolg ■

AOK-Fehlzeiten-Report 2026

Anstieg aufgrund psychischer Erkrankungen um 42 Prozent

Der negative Trend setzt sich fort. In den letzten zehn Jahren stieg die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage je 100 Versicherte von 284 im Jahr 2016 auf 403 im Jahr 2025. Ausschlaggebend war der Anstieg von Krankmeldungen aufgrund psychischer Erkrankungen und die damit verbundenen langen Ausfallzeiten der Beschäftigten.
Der aktuelle Fehlzeiten-Report 2026 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) mit dem Schwerpunktthema „Mentale Gesundheit in der Arbeitswelt stärken“ ist erneut besorgniserregend. Psychische Erkrankungen führten 2025 mit 14,1 Fällen je 100 AOK-Mitglieder zwar deutlich seltener zu Krankschreibungen als Atemwegserkrankungen mit 80,3 Fällen, dauerten jedoch mit durchschnittlich 28,5 statt 5,7 Tagen je Fall wesentlich länger. Die auf Burnout-Diagnosen entfallenden Ausfalltage stiegen zwischen 2016 und 2025 von 11,0 auf 19,5 je 100 AOK-Mitglieder und damit um rund 77 Prozent.
Auffällig ist, dass in Berufen mit hohen emotionalen Anforderungen und Verantwortung für andere Menschen, eine hohe Arbeitsbelastung, wenig Gestaltungsspielraum und mangelnder sozialer Rückhalt mit häufigeren und längeren krankheitsbedingten Fehlzeiten einhergehen. Darunter fallen Berufe in der Haus- und Familienpflege, Altenpflege, Arbeit mit Kindern wie Heilerziehungspflege, Sonderpädagogik, Kinderbetreuung und -erziehung. Viele Beschäftigte sorgen sich zudem um ihre wirtschaftliche Situation oder einen möglichen Arbeitsplatzverlust. Je größer diese Sorgen sind, desto stärker ist auch die psychische Belastung.
Für den dbb zeigen die Ergebnisse, wie wichtig wirksamer Gesundheitsschutz und verlässliche Erholungszeiten sind. Die Pläne der Bundesregierung, eine wöchentliche anstelle einer täglichen Höchstarbeitszeit einzuführen, sind eine Entwicklung in die falsche Richtung. Längere Arbeitstage drohen die ohnehin hohe Belastung weiter zu verschärfen. Andreas Hemsing, dbb-Vize und Fachvorstand Tarifpolitik, verweist darauf, dass viele Beschäftigte bereits durch Wochenend- und Schichtarbeit sowie Überstunden fehlendes Personal ausgleichen. Gefragt sind daher Entlastung und tariflich abgesicherte Arbeitszeitmodelle statt einer Aufweichung bestehendem Schutzes. Die psychische Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, muss deshalb auch im öffentlichen Dienst ein zentraler Maßstab für die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen sein. ■

Rettungsdienst Havelland

Es geht voran

Endlich ist Bewegung am Verhandlungstisch bei den Tarifverhandlungen mit dem Rettungsdienst Havelland erkennbar. Am 14. Oktober 2026 fanden intensive Verhandlungsgespräche in Nauen zwischen dbb und der Arbeitgebendenseite statt. In einigen Punkten konnten sich die Tarifvertragspartner bereits verständigen, so dass nur noch wenige offene Fragen einer abschließenden Einigung im Wege stehen.

Inhalt der Verhandlung

Im Vorfeld der Verhandlungsrunde legte die Arbeitgebendenseite einen neuen Entwurf des Haustarifvertrags vor, in dem sie ihre Vorstellungen zur tarifvertraglichen Ausgestaltung festgehalten hatte. Diesen Entwurf haben dbb und Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern der komba gewerkschaft besteht, nach Erhalt sorgfältig geprüft, kritisch bewertet und mit Anmerkungen sowie konkreten Änderungsvorschlägen versehen. Auf dieser Grundlage konnten die Verhandlungen fortgesetzt werden. Gemeinsam wurden die einzelnen Regelungen im Detail erörtert. Dabei konnten bestehende Unstimmigkeiten ausgeräumt werden. In einigen Punkten wurden Annäherungen erzielt. Auch wenn dadurch wichtige Fortschritte erreicht wurden, besteht bei einzelnen Themen weiterhin Klärungsbedarf. Zu diesen Fragen sind noch Rückmeldungen der Arbeitgebendenseite notwendig.

Weiteres Vorgehen

Der Tarifvertragsentwurf wird dem aktuellen Verhandlungsstand entsprechend aktualisiert und die bereits geeinten Themen werden in den Vertragstext eingearbeitet. Anschließend wird der dbb einen weiteren Verhandlungstermin vereinbaren, um die verbleibenden Fragen abschließend zu klären und die Verhandlungen zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen. Damit dies gelingen kann, muss die Arbeitgebendenseite endlich ein finales Angebot vorlegen.



Hintergrund

Seit 2025 verhandelt der dbb mit der Rettungsdienst Havelland GmbH über die Einführung eines Haustarifvertrags zur Ermöglichung von 24-Stunden-Diensten. Der dbb hat bereits bei mehreren Rettungsdiensten in Brandenburg entsprechende Haustarifverträge erfolgreich verhandelt und abgeschlossen. Diese Vereinbarungen zeigen, dass rechtssichere und praxistaugliche Lösungen möglich sind. Genau eine solche Lösung erwarten wir auch hier. ■



Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

Fortschritte erkennbar, aber noch kein Ergebnis

Nach der dritten Verhandlungsrunde in den Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Luftsicherheit an Verkehrsflughäfen sind die Gewerkschaften um ein Arbeitgeberangebot reicher. Aber der Durchbruch steht noch aus. Das neue Angebot des BDLS (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen) trägt der weiterhin spürbaren Inflation und den daraus für die Kolleginnen und Kollegen resultierenden Problemen nicht ausreichend Rechnung.

Licht und Schatten

Die Arbeitgebenden haben mittlerweile akzeptiert, dass Leermonate kein Teil des Kompromisses sein können. Eine dreijährige Laufzeit – wie ursprünglich vom BDLS vehement gefordert – ist ebenfalls nicht abschlussfähig. Das waren die helleren Seiten der Verhandlungen, die am 21. Oktober 2026 am Flughafen Berlin-Brandenburg (BER) stattfanden.

Lineares Angebot

Noch eher dunkel sah es beim konkreten linearen Angebot der Arbeitgebenden aus. Es wurde ein Entgeltsteigerungsangebot von zusammen 5,2 Prozent, verteilt auf drei Schritte (2 Prozent zum 1. Januar 2027, 1,2 Prozent zum 1. Juli 2027, 2 Prozent zum 1. Januar 2028), vorgelegt. Mit diesen Beträgen wird der BDLS den erbrachten Leistungen und den wirtschaftlichen Herausforderungen der Beschäftigten nicht gerecht. Allein für das kommende Jahr 2027 wird derzeit eine Inflation von 3,2 Prozent prognostiziert. Klar ist auch, dass fast alle Flughäfen in Ballungsgebieten mit hohen Mieten und Lebenshaltungskosten liegen und die meisten Kolleginnen und Kollegen schon wegen der Schichtzeiten auf ein Auto angewiesen sind, sodass sie von den in beiden Bereichen besonders hohen Kosten auch besonders hart getroffen werden. Zudem berichten Beschäftigte an allen Standorten von zunehmendem Druck und Arbeitsverdichtung.
Zu guter Letzt fehlt vom BDLS noch jegliche Aussage zu einer Angleichung der Entgelte der Beschäftigten im Bereich § 8 LuftSiG an die Entgelte im Bereich § 5 LuftSiG. Dies hatte der dbb zusammen mit der komba gewerkschaft ebenfalls gefordert.

Konsensorientiert und konfliktbereit

Wenn es am 10. November 2026 in Berlin mit der vierten Verhandlungsrunde weitergeht, muss sich noch einiges tun. Weiterhin gilt, der dbb, der für die Mitglieder der komba gewerkschaft verhandelt, ist gleichermaßen konsensorientiert wie konfliktbereit. ■



Einkommensrunde 2027

Online-Umfrage des dbb startet

DEUTSCHLANDS STÄRKE:
UNSER ÖFFENTLICHER DIENST
EINKOMMENSRUNDE 2027
dbb.de/einkommensrunde

Die Einkommensrunde 2027 für den Bereich des Bundes und der Kommunen wird im April 2027 beginnen. Am 16. März 2027 werden die Gremien des dbb ihre Forderungen und Erwartungen gegenüber der Arbeitgebendenseite beschließen. Um eine gute Grundlage für die Beschlüsse zu haben, will der dbb die Kolleginnen und Kollegen vor Ort möglichst umfassend einbinden. Neben bundesweiten Regionalkonferenzen soll die jetzt gestartete Online-Umfrage dazu dienen, ein breites Meinungsbild über tatsächliche Belastungen am Arbeitsplatz, drängende Probleme und mögliche Forderungen einzuholen.

Bis 15. Dezember 2026 online abstimmen

Wir bitten alle Tarifbeschäftigten, die von der Einkommensrunde 2027 mit Bund und Kommunen betroffen sein werden, bis zum 15. Dezember 2026 an der Umfrage teilzunehmen. Sie nimmt nur wenige Minuten in Anspruch. Die Erhebung erfolgt selbstverständlich anonym. Die Umfrage ist unter folgendem Link zugänglich:
Umfrage Einkommensrunde 2027
Wir danken allen im Voraus, die sich an der Umfrage beteiligen.

Gerne weiterleiten

Wir freuen uns, wenn die Umfrage zur Einkommensrunde über weitere Websites und Social-Media-Kanäle zugänglich gemacht und beworben wird, um eine möglichst hohe Zahl an Beschäftigten zu erreichen. Verantwortlich für die Umfrage ist der dbb beamtenbund und tarifunion. Für Rückfragen technischer Art stehen wir Ihnen unter cvd@dbb.de zur Verfügung. ■

TRIWO Hahn Airport

Zeitspiel bei der betrieblichen Altersversorgung

Nachdem der dbb im letzten Verhandlungstermin am 22. September 2026 die Arbeitgebenden der TRIWO Hahn Airport GmbH erneut zur Vorlage eines konkreten Angebots zur betrieblichen Altersvorsorge aufgefordert hat, musste mit großer Ernüchterung festgestellt werden, dass bis zum geplanten Folgetermin ein solches Angebot erneut ausblieb. Der dbb hat folgerichtig den Termin am 8. Oktober 2026 abgesagt und die Gelegenheit zur internen Rücksprache innerhalb der Kommission und mit ver.di genutzt. Bei der Arbeitgebendenseite wurde erneut auf das Erfordernis eines Angebots hingewiesen. Das Ziel des dbb, der für seine Fachgewerkschaft komba verhandelt, bleibt klar. Gute Arbeitsbedingungen umfassen auch eine solide tarifliche Absicherung bei der betrieblichen Altersvorsorge. ■



Online-Seminar der dbb akademie

Arbeitszeit gestalten

In fast jeder Dienststelle kommt es nach einiger Zeit zu dem Wunsch, die alte Dienstvereinbarung zum Thema Arbeitszeit zu überarbeiten und den sich verändernden Anforderungen der Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenseite anzupassen. Dabei geht es um eine möglichst gute und wirtschaftliche Aufgabenerledigung ebenso wie um Flexibilisierung, mobiles Arbeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Seminar der dbb akademie werden die rechtlichen Rahmenbedingungen geklärt sowie verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten und viele praktische Beispiele vorgestellt.

Inhalt

- Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich Höchstdauer, Pausen und Ruhezeiten
- keine Regel ohne Ausnahme – Öffnungsklauseln
- Modelle zur Verteilung der Arbeitszeit
- tarifvertragliche Vorgaben im TVöD / TV-L und ihre Umsetzung auf Ebene der Dienststellen und Betriebe
- Vertrauen oder Erfassen – das tarifvertraglich geschuldete Arbeitszeitvolumen einhalten
- Arbeitszeitkonten, das Aufbauen und „Abfeiern“ von Guthaben, unter anderem Ampelmodelle und Kappungen
- außergewöhnliche Arbeitszeiten sinnvoll berücksichtigen
- Sonderformen der Arbeit
- Flexibilisierungsmöglichkeiten
- case study: Verhandlungen zu einer Dienstvereinbarung Arbeitszeit

Termine und Anmeldung

Das Online-Seminar (Nummer 2026 Q052 AM) findet am 27. / 28. April und am 16. / 17. November 2027 statt. Es kostet 600 Euro.
Anmeldungen sind unter www.dbbakademie.de/online-seminare/seminar/arbeitszeit-gestalten-66284/ möglich. ■

dbb akademie

Tarifkonflikt Saarbahn

„Mit dem TEG verschärft der Arbeitgeber die Probleme!“

Mit einem Demonstrationszug durch die Saarbrücker Innenstadt und einer anschließenden Kundgebung vor dem Rathaus haben die GDL-Mitglieder am 23. Oktober 2026 ein deutliches Zeichen im Tarifkonflikt mit der Saarbahn gesetzt. Rund 300 Teilnehmende beteiligten sich an der Demonstration und machten sichtbar, dass die Saarbahner in dieser Auseinandersetzung nicht alleine stehen.

Hemsing mit klaren Worten

Bei der anschließenden Kundgebung unterstrichen GDL-Bundesvorsitzender Mario Reiß, dbb Fachvorstand Tarifpolitik Andreas Hemsing, die GDL-Bezirksvorsitzenden Süd-West Nico Rebenack und Danny Grosshans sowie der ehemalige GDL-Bundesvorsitzende Claus Weselsky die volle Solidarität mit den Kolleginnen und Kollegen bei der Saarbahn. Die kämpferischen Beiträge machten zugleich deutlich, wie geschlossen die gesamte GDL hinter ihren Mitgliedern im Saarland steht.
„Wenn der Kommunale Arbeitgeberverband Saar meint, er löst diesen Tarifkonflikt, in dem er die ‚Karte Tarifeinheitsgesetz (TEG)‘ zieht, irrt er gewaltig“, macht dbb Tarifchef Hemsing in seiner Rede deutlich. „Dieser Tarifkonflikt könnte längst befriedet sein, wenn der KAV und die Geschäftsführung der Saarbahn nicht den Plan gefasst hätten, eine etablierte Tarifpartnerschaft auf kaltem Wege zu beenden.“ Hemsing weiter: „Ihr könnt sicher sein, dass wir diese TEG-Attacke auch als Attacke auf den gesamten dbb und auf das Prinzip tarifautonomer Sozialpartnerschaft auffassen und solidarisch auf eurer Seite stehen.“

Worum geht’s?

In diesem Konflikt geht es längst nicht mehr allein um Entgelt, Zulagen oder Arbeitszeiten. Es geht um die grundlegende Frage, ob Beschäftigte selbst entscheiden dürfen, welche Gewerkschaft sie vertritt. Ohne (Mit-)Entscheidung der Arbeitgebendenseite. Die GDL ist seit vielen Jahren ein verlässlicher Tarifpartner im Saarland und hat immer wieder bewiesen, dass auch schwierige Auseinandersetzungen am Verhandlungstisch gelöst werden können.
Gleichzeitig wurde bei der Kundgebung deutlich gemacht, dass die GDL sehr genau weiß, welche Belastungen der inzwischen monatelange Konflikt für die Fahrgäste und die Menschen im Saarland bedeutet. Diese Auswirkungen bedauert die GDL ausdrücklich. Gerade deshalb bleibt die Botschaft an die Arbeitgeberseite klar. Die GDL ist weiterhin bereit, zu verhandeln. Voraussetzung ist, dass die Saarbahn wieder ernsthaft zu einer tariflichen Lösung mit der GDL bereit ist.

Finanzielle Folgen

Besonders deutlich thematisiert wurden auch die finanziellen Folgen der bisherigen Strategie auf Seiten der Saarbahn. Seit Wochen wird ein umfangreicher Schienenersatzverkehr aufrechterhalten, dessen Kosten letztlich aus öffentlichen Mitteln getragen werden. Dies sind am Ende unnötig versenkte Steuergelder, die sicher besser anderswo sinnvoll eingesetzt werden sollten.
Aus Sicht des dbb sind nun KAV und Saarbahn am Zug. Sie müssen ihre TEG-Fantasien aufgeben und an den Verhandlungstisch zurückkehren. ■



Auftaktsitzung

Koordinationskreis Gesundheit und Tarif

Mit einem ersten digitalen Treffen ist der neue Koordinationskreis Gesundheit und Tarif des dbb gestartet. Er bringt Vertreterinnen und Vertreter der dbb-Gesundheitsgewerkschaften FVG (Fachverband Gesundheitswesen Baden Württemberg), Geni (Gewerkschaft für das Gesundheitswesen), LBB (Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern), komba und vdla mit dem dbb zusammen. Damit entsteht ein verlässlicher Rahmen für einen regelmäßigen Austausch zu gesundheitspolitischen und tariflichen Fragen.
Ziel ist, die Zusammenarbeit der beteiligten Fachgewerkschaften und des dbb weiter zu stärken und die Vernetzung bis in die Dienststellen hinein auszubauen. Gesundheitspolitische Entwicklungen und tarifliche Themen sollen künftig noch enger zusammengedacht werden. Zugleich geht es darum, Erfahrungen und Rückmeldungen aus der betrieblichen Praxis frühzeitig aufzugreifen und für die gemeinsame gewerkschaftliche Arbeit nutzbar zu machen.
„Mit dem Koordinationskreis schaffen wir ein verlässliches Netzwerk, das den Austausch stärkt und unsere gewerkschaftliche Arbeit im Gesundheitsbereich vor Ort sichtbarer und handlungsfähiger macht“, betont Andreas Hemsing, Zweiter Vorsitzender des dbb und Fachvorstand Tarifpolitik. ■

LAG Schleswig-Holstein

Zusätzliche Anwaltskosten des Betriebsrats

Bei der Auswahl eines Rechtsanwalts oder einer Rechtsanwältin ist der Betriebsrat grundsätzlich frei. Sofern zusätzliche Kosten wegen der Beauftragung einer auswärtigen Kanzlei anfallen, muss er nachvollziehbar darlegen können, weshalb keine gleich qualifizierte anwaltliche Vertretung vor Ort zur Verfügung stand (Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Beschluss vom 1. Juli 2026, Aktenzeichen 3 TaBV 2/26).

Der Fall

Ein Betriebsrat aus Lübeck beauftragte eine etwa 417 km entfernte, auf kollektives Arbeitsrecht spezialisierte Rechtsanwaltskanzlei mit der Vertretung in drei arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren. Die Verfahren betrafen die Einsetzung einer Einigungsstelle zur Einführung eines Entlohnungssystems sowie Auskunfts- und Unterlassungsansprüche im Zusammenhang mit Gehaltsanpassungen. Die Arbeitgeberin übernahm zwar die regulären Anwaltskosten, verweigerte jedoch die Erstattung der zusätzlich entstandenen Fahrtkosten und teilweise der Abwesenheitsgelder. Daraufhin verlangte die Kanzlei aus abgetretenem Recht des Betriebsrats die Zahlung von insgesamt 1.440,89 Euro. Sie führte an, dass sie über besondere Expertise in Fragen der betrieblichen Entgeltgestaltung verfüge und bereits ein Vertrauensverhältnis zum Betriebsrat bestehe. Jedoch hatte der Betriebsrat zeitgleich eine ortsansässige Kanzlei mit anderen und teilweise thematisch vergleichbaren Verfahren beauftragt.

Die Entscheidung

Das LAG Schleswig-Holstein wies die Beschwerde der Kanzlei zurück. Die Arbeitgeberin musste die zusätzlichen Fahrtkosten und Abwesenheitsgelder nicht erstatten. Zur Begründung führte das Gericht aus, dass die Beauftragung der auswärtigen Kanzlei hinsichtlich der dadurch verursachten Mehrkosten nicht erforderlich im Sinne des § 40 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) war. Nach Maßgabe dieser gesetzlichen Regelung müssen Arbeitgebende nur solche Rechtsanwaltskosten tragen, die der Betriebsrat bei verständiger Würdigung der Umstände für erforderlich halten durfte. Dabei muss der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Interessenvertretung gegen das berechtigte Kostenbegrenzungsinteresse der Arbeitgeberin abwägen. Stehen mehrere gleichermaßen geeignete Möglichkeiten zur Verfügung, muss er grundsätzlich die Kostengünstigere wählen. Demnach ist die Beauftragung eines auswärtigen Rechtsanwalts oder einer Rechtsanwältin nicht ausgeschlossen. Die damit verbundenen Mehrkosten sind jedoch nur dann erstattungsfähig, wenn der Betriebsrat darlegen kann, dass kein ebenso qualifizierter ortsansässiger Rechtsanwalt oder Rechtsanwältin zur Mandatsübernahme bereit war oder die Suche nach einem solchen Anwalt oder einer Anwältin aufgrund konkreter Umstände unmöglich oder unzumutbar war. In diesem Fall hatte der Betriebsrat bereits eine ortsansässige Kanzlei mit vergleichbaren betriebsverfassungsrechtlichen Angelegenheiten beauftragt. Das Gericht ging daher davon aus, dass eine geeignete und vertrauenswürdige Alternative vorhanden war. Das Argument des Betriebsrats, dass die auswärtige Kanzlei eine besondere Spezialisierung vorwies und bereits ein Vertrauensverhältnis bestand, rechtfertigte die Mehrkosten ebenfalls nicht. Die konkreten Beschlussverfahren erforderten nach Auffassung des Gerichts keine vertieften Spezialkenntnisse zur betrieblichen Entgeltgestaltung, sondern im Wesentlichen allgemeine Kenntnisse im Betriebsverfassungsrecht. Das bestehende Vertrauensverhältnis war auch kein Argument, da der Betriebsrat bereits schon mit der ortsansässigen Kanzlei vertrauensvoll zusammenarbeitete. Dass die Arbeitgeberin selbst auch eine auswärtige Kanzlei beauftragte, war unerheblich. Aus § 40 BetrVG, § 78 BetrVG und dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Absatz 1 BetrVG folgt kein Anspruch des Betriebsrats auf ein vergleichbares Kostenniveau.



KI-generiertes Symbolbild (Copilot)

Fazit

Das Urteil verdeutlicht, dass der Betriebsrat zwar bei der Auswahl der anwaltlichen Vertretung einen Beurteilungsspielraum besitzt, diesen aber unter Berücksichtigung des Kosteninteresses der Arbeitgebenden ausüben muss.
Grundsätzlich steht es dem Betriebsrat frei, auch auswärtig jemanden zu beauftragen. Allerdings empfiehlt es sich, bereits im Vorfeld zu prüfen, ob die Beauftragung und die damit verbundenen Mehrkosten im konkreten Einzelfall im Sinne des § 40 Absatz 1 BetrVG erforderlich sind. Anderenfalls besteht das Risiko, dass Arbeitgebende nicht zur Übernahme der hierdurch entstehenden Mehrkosten verpflichtet sind. ■

Bewerbungsgespräch

Ist lügen erlaubt?

Man hat es geschafft. Die Bewerbung wurde angenommen und man ist zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Man hat Informationen über den Arbeitgebenden eingeholt. Geht aufgeregt, aber auch fröhlich zum Gespräch und glaubt sich auf alles vorbereitet. Und dann das: Fragen, die als zu intim empfunden werden. Fragen, die man nicht beantworten will. Fragen, bei denen man sich unwohl fühlt. Schon gewinnt die Unsicherheit darüber, ob man alles beantworten soll oder muss. Wie ehrlich muss ich sein? Darf ich bei manchen Fragen auch lügen, weil gar keine Antwort auch keine Alternative ist? Kann das Konsequenzen haben?

Zulässige Fragen

Grundsätzlich gilt, dass Bewerberinnen und Bewerber natürlich ehrlich sein müssen. Alle Fragen, die für den angestrebten Beruf beziehungsweise für die Arbeitsstelle die Voraussetzung sind, müssen – ehrlich – beantwortet werden. Dazu gehören zum Beispiel Fragen zur Ausbildung, zur Berufserfahrung oder auch zur gesundheitlichen Eignung für die Stelle. Ganz allgemeine Gesundheitsfragen zählen im Regelfall jedoch nicht dazu. Die Frage nach dem Kinderwunsch ist im Bewerbungsgespräch absolut nicht erlaubt.
Zulässig ist es, wenn Arbeitgebende mit einem konkreten Grund für den Job notwendige Skills abfragen. So ist es erlaubt, eine Postzustellkraft zu fragen, ob er oder sie Pakete bis zu 25 Kilogramm heben kann. Das muss dann allerdings auch Voraussetzung für die Stelle sein und an dem Arbeitsplatz auch vorkommen. In einem Wechselschichtbetrieb muss der Arbeitgeber auch nach der Eignung für Nachtschichten fragen dürfen. Ebenso darf gefragt werden, ob man rechts- und verhandlungssicher eine bestimmte Sprache beherrscht, wenn diese für die Stelle Voraussetzung ist.

Unzulässige Fragen

Die Frage nach Schwangerschaft und Kinderwunsch hat in einem Bewerbungsgespräch absolut nichts verloren. Sie gehört zu den unzulässigen Fragen auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Fragen nach der ethnischen Herkunft, der sexuellen Orientierung, einer Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit sowie pauschale Fragen nach Krankheiten oder Behinderungen sind ebenfalls unzulässig. Dazu zählen auch Fragen nach Vorstrafen, Vermögensverhältnissen oder der Religion.
Hier gibt es jedoch Ausnahmen. Bei einem speziellen beruflichen Hintergrund wie zum Beispiel im Kassenwesen sind Fragen nach „einschlägigen“ Vorstrafen unter Umständen möglich. Da die Arbeitgebenden hier ein großes Vertrauen in die Integrität und Zuverlässigkeit der Bewerberin oder des Bewerbers setzen, müssen solche Fragen wahrheitsgemäß beantwortet werden. Auch die Frage nach ansteckenden Krankheiten im Gesundheitswesen oder in der Gastronomie können daher zulässig sein. Offenkundige Tabufragen werden nur noch selten gestellt. Den meisten Arbeitgebenden ist inzwischen klar, dass gewisse Fragen diskriminierungsrechtlich sehr heikel sind.

Recht auf Lüge

Aber wie gehe ich als Bewerberin oder Bewerber damit um, wenn es doch passieren sollte und eine unzulässige Frage gestellt wird? Natürlich kann man direkt sagen, dass die Frage unzulässig ist und die Antwort die Arbeitgebenden nichts angeht. Doch kann man dann wohl davon ausgehen, den Job auch nicht zu bekommen. Das Bundesarbeitsgericht hat in solchen Fällen aber eine Art des „Rechts zur Lüge“ eingeräumt (zum Beispiel BAG, Aktenzeichen 6 AZR 339/11). Dort ging es um unspezifische Fragen nach strafrechtlichen Ermittlungsverfahren. Dies verstößt laut BAG gegen das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und datenschutzrechtliche Grundsätze. Solche Fragen dürfen deshalb im Bewerbungsverfahren wahrheitswidrig beantwortet werden. Stützen Arbeitgebende eine spätere Kündigung oder eine Anfechtung darauf, dass der Bewerber eine solche (unzulässige) Frage wahrheitswidrig beantwortet hat, ist die Kündigung unwirksam beziehungsweise eine Anfechtung nicht möglich (§ 138 BGB / Nichtigkeit).
Dabei muss sich jede Bewerberin / jeder Bewerber natürlich selbst fragen, ob sie / er das Arbeitsverhältnis wirklich mit einer Lüge beginnen will. Und auch, ob es sich wirklich um den richtigen Arbeitgeber handelt, wenn dieser so eine Frage stellt.

Dagegen vorgehen

Bewerberinnen und Bewerbern steht die Möglichkeit offen, nach einer unzulässigen Frage gegen den Arbeitgeber gerichtlich vorzugehen. In der Praxis kann der dafür notwendige Beweis und auch der Beweis des Kausalzusammenhangs zwischen Frage und Ablehnung der Bewerbung nicht immer leicht zu führen sein. ■





Was sollte beachtet werden?

Demonstration – Kundgebung – Mahnwache

Rechtlich gesehen, ist eine Protestdemonstration die Kundgebung mindestens drei Teilnehmender von Anschauungen oder Forderungen. Das Recht zu demonstrieren ist durch die Grundrechte der Meinungsfreiheit (Art. 5 Abs. 1 GG) und der Versammlungsfreiheit (Art. 8 GG) gewährleistet. Demonstrationen sind nicht genehmigungs-, sondern nur bei der zuständigen Behörde (Polizei / Ordnungsbehörde) im Regelfall 48 Stunden vor Demonstrationsbeginn anmeldepflichtig. Ihre Durchführung kann mit Auflagen versehen werden. Eine Mahnwache ist im rechtlichen Sinne ebenfalls eine Demonstration beziehungsweise Kundgebung.

Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte

Das Recht auf Teilnahme an Demonstrationen und Kundgebungen in ihrer Freizeit haben entgegen dem Streikrecht auch Beamtinnen und Beamte. Oftmals werden Protestdemonstrationen auch im Rahmen von (Warn-)Streiks durchgeführt.
Vor und während Arbeitskämpfen werden oft Demonstrationen (öffentliche Aufzüge) durchgeführt, um die Öffentlichkeit auf die berechtigten Forderungen und Ziele der Beschäftigten aufmerksam zu machen. Auch wenn es sich um eine „Streik-Demonstration“ handelt, können verbeamtete Kolleginnen und Kollegen teilnehmen.

Planung

Ein paar Punkte sind regelmäßig bei der Planung, Anmeldung und Durchführung von Demonstrationen zu beachten. Diese sollten bereits im Vorfeld abgearbeitet werden, damit es keine unangenehmen Überraschungen gibt.
Soll eine Demonstration, Mahnwache oder eine Kundgebung an einem festen Platz durchgeführt werden? Soll es einen Demonstrationszug geben? Wer ist die verantwortliche Leitung. Die Demoleitung ist vor Ort auch Ansprechpartnerin gegenüber der Polizei / Ordnungsbehörde. Wann, wo und wie lange soll die Demonstration stattfinden? Welche Wegstrecke ist für die Demonstration vorgesehen? Sind eventuell Bannmeilen um Parlamentsgebäude / Ministerien zu beachten? Mit wie vielen Teilnehmenden ist zu rechnen? Wer meldet die Demonstration bei der Polizei / der Versammlungsbehörde an? Wann soll die Anmeldung erfolgen? Hat die Polizei / Versammlungsbehörde Auflagen erteilt, die beachtet werden müssen? Sind die Medien informiert? Welche? Wer ist Ansprechpartner/-in für die Medien? Kontaktdaten sollten möglichst in die Pressemitteilung aufgenommen werden. Sind ausreichend Banner / Fahnen / Streikwesten / Trillerpfeifen und weiteres Demomaterial vorhanden oder müssen diese noch bei der Fachgewerkschaft bestellt werden? Im Regelfall müssen Ordner/-innen eingesetzt werden. Hier rechnet man etwa eine/-n Ordner/-in pro 50 Teilnehmende. Soll es eine Auftakt- / Abschlusskundgebung geben? Sind Reden vorgesehen? Muss mit der Rednerin / dem Redner der Inhalt der Rede abgestimmt werden? Wie lange darf / kann geredet werden? Gibt es eine Rednerliste? Muss eine Rednerbühne vorbereitet werden? Gibt es einen Bühnenhintergrund oder sollen Banner als Hintergrund dienen? Ist ein Megafon / ein Mikrofon mit Verstärker für die Redner/-in vorhanden? Sollen Flugblätter / Bürger-Infos verteilt werden? Wer erstellt sie? Wer verteilt sie? Muss für Verpflegung gesorgt werden? Hierbei sollte auf religiöse und weltanschauliche Besonderheiten geachtet werden. Die Ausgabe von Verpflegung ist nicht in jeder Stadt von der Demonstrationsanmeldung gedeckt, sondern eine Sondernutzung. Dies muss bei der zuständigen Behörde erfragt werden. Müssen mobile Toiletten gemietet werden?

Nicht immer alles notwendig

Die genannten Punkte sollten zwar immer in der Planung bedacht werden. Sie sind jedoch nicht immer unbedingt alle abzuarbeiten. Je nach Größe und Umfang der Aktion sind einzelne Punkte unbeachtlich. Bei Fragen und Problemen wenden Sie sich an Ihre Fachgewerkschaft oder den dbb. Hilfreiche Hinweise gibt auch die Arbeitskampfmappe des dbb. ■

Land Brandenburg

TV Umbau III



Der Dritte Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau III) ist kein klassischer Entgelttarifvertrag und auch kein allgemeiner Flächentarifvertrag im engeren Sinne. Er ist ein besonderer Tarifvertrag zur sozialverträglichen Begleitung von Umbaumaßnahmen und der Modernisierung in der Brandenburger Landesverwaltung. Dieser Tarifvertrag trat erstmals als TV Umbau im Jahr 2009 in Kraft und wurde seitdem mehrfach verlängert und angepasst. Seine Laufzeit endet am 31. Dezember 2030.

Wer verhandelt worüber?

Auf Arbeitgeberseite führt das Land Brandenburg, vertreten durch den Minister des Innern und für Kommunales und unter Beteiligung verschiedener Ressorts, die Verhandlungen. Ihm stehen auf Gewerkschaftsseite der dbb sowie mehrere DGB-Gewerkschaften gegenüber.
Thematisch handelt es sich um einen besonderen Tarifvertrag für die Brandenburger Landesverwaltung. Er steht neben den allgemeinen tariflichen Regelungen des öffentlichen Dienstes der Länder (insbesondere neben dem TV-L) und regelt spezifisch die Folgen von Verwaltungsumbau, Restrukturierung und Veränderungsprozessen. Im Zentrum des Tarifvertrags steht die Frage, unter welchen Bedingungen Transformationsprozesse in der Verwaltung stattfinden: mit Schutz, Qualifizierung, Mobilitätsanreizen und verlässlichen Perspektiven für die Beschäftigten. Er ist daher nicht nur ein Schutzinstrument für Beschäftigte, sondern schafft zugleich verbindliche Rahmenbedingungen, um den Wandel sozialverträglich und gemeinsam mit den Beschäftigten zu gestalten.

Was sind die Besonderheiten am Tariftisch?

Eine wesentliche Besonderheit ist die große Unterschiedlichkeit der betroffenen Bereiche. Polizei, Forst, Schulen, Ministerien und allgemeine Verwaltung haben jeweils eigene Aufgaben, Arbeitsbedingungen und Personalstrukturen.
Hinzu kommt, dass Brandenburg ein Flächenland mit großen regionalen Unterschieden ist. Dienststellen und Arbeitsorte liegen teilweise weit auseinander. Standortverlagerungen oder neue Aufgabenverteilungen können deshalb erhebliche Auswirkungen auf Arbeitswege, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die persönliche Lebensplanung der Beschäftigten haben. Fragen der Mobilität, Qualifizierung und organisatorischen Veränderungen stellen sich in der Polizei anders als im Schuldienst, im Forst oder in der allgemeinen Verwaltung. Besonders im ländlichen Raum müssen lange Wege, eine teilweise schlechtere Verkehrsanbindung und die begrenzte Zahl alternativer Arbeitsorte berücksichtigt werden.
Die Beteiligung mehrerer Gewerkschaften und Ministerien macht die Verhandlungen komplex. Das ist aber notwendig, damit sowohl die unterschiedlichen fachlichen Bedarfe als auch die regionalen Besonderheiten des Flächenlands Brandenburg in die tariflichen Regelungen einfließen.

Warum braucht es den Tarifvertrag?

Wie alle Bundesländer steht Brandenburg vor erheblichen Veränderungen. Digitalisierung und der Einsatz von KI, Fachkräftemangel, demografische Entwicklung und neue Verwaltungsstrukturen verändern Aufgaben, Arbeitsorte und Qualifikationsanforderungen. Hinzu kommt, dass auch die Länder unter erheblichem finanziellem Druck stehen. Daher schafft ein gutes Tarifergebnis Sicherheit und erhöht die Bereitschaft der Beschäftigten, Veränderungen mitzutragen und sich weiterzuentwickeln. Ein unzureichender Schutz kann dagegen zu Verunsicherung, Personalverlust und einer sinkenden Attraktivität des Landes als Arbeitgeber führen.

Fazit und Ausblick

Der TV Umbau III kann bis zum Jahr 2030 ein wichtiges tarifpolitisches Stabilitätsinstrument für die Brandenburger Landesverwaltung sein. Seine Stärke liegt darin, Veränderungen nicht gegen, sondern gemeinsam mit den Beschäftigten zu gestalten. Dazu verbindet er verlässliche Schutzrechte mit konkreten Anreizen: dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, einem verbesserten Eingruppierungsschutz sowie höheren Mobilitäts- und Qualifizierungsprämien. Für die beteiligten Gewerkschaften bleibt es daher wichtig, die praktische Anwendung des Tarifvertrags kontinuierlich zu begleiten und bestehende Umsetzungsfragen mit der Arbeitgeberseite zu klären. Auf diese Weise kann der TV Umbau III dazu beitragen, organisatorische Veränderungen sozialverträglich umzusetzen und Beschäftigung zu sichern. ■



Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst

Mit Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Exkursen zum Beamtenrecht

Von Prof. Dr. Svenja Karb, Prof. Dr. Alexandra-Isabel Reidel, Dr. Claudia Hahn, Manuela Krellig, Hardcover, 9. Auflage 2026, 724 Seiten, Verlag C. H. Beck, 109 Euro, ISBN 978 3 406 84674 8

Das Personalrecht des öffentlichen Dienstes von A bis Z:
- Darstellung des gesamten Personalrechts des öffentlichen Dienstes
- aktuelle Rechtsprechung (auch zum AGG, zum Befristungs- und zum Urlaubsrecht)
- übersichtlicher lexikalischer Aufbau

Das bewährte Handbuch behandelt das gesamte Personalrecht des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung des Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrechts mit jeweils beamtenrechtlichen Exkursen und ist lexikalisch aufgebaut. Es erläutert über 180 zentrale Schlüsselbegriffe des öffentlichen Dienstes und stellt die relevante höchstrichterliche Rechtsprechung vor. In der 9. Auflage wurde das Bürokratieentlastungsgesetz bei den entsprechenden Stichworten eingearbeitet. ■



Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, Herausgeberinnen Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Prof. Dr. Ursula Waßer, Richterin am Bundessozialgericht, Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 4 / 26 (September 2026), 3.177 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 261 Euro (151 Euro im Abonnement), ISBN 978 3 503 01527 6

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.
Die Nachlieferung enthält aktualisierte Kommentierungen zur Verwendung von Wertguthaben einschließlich der dazu bestehenden Übergangsregelungen, zum Beitragsrecht, hierzu insbesondere zur Fälligkeit, zu beitragspflichtigen Einnahmen bei flexiblen Arbeitszeitregelungen und zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie zu der Verlängerung der Übergangsregelung zur Versicherungs- und Beitragspflicht von Lehrtätigkeiten. ■



Tarifrecht der Nachwuchskräfte Bund und Kommunen

Kommentar – Vorschriften – Arbeitshilfen

Von Andreas Bach-Terhorst, gebunden, 1. Auflage 2026, 840 Seiten, Walhalla Fachverlag, 39,95 Euro, ISBN 978 3 8029 7955 2

Der Gewinn von Nachwuchskräften spielt im öffentlichen Dienst eine immer stärkere Rolle. Dieses Handbuch unterstützt bei der rechtssicheren Anwendung der Tarifverträge und Richtlinien für die Auszubildenden, Schüler/-innen, Praktikanten/-innen und Studierenden. Gesetzestexte und Musterverträge erleichtern die Arbeit.
Es enthält unter anderem:
- Kommentierung Tarifvertrag für Auszubildende (inklusive Besonderer Teil BBiG und Besonderer Teil Pflege)
- Kommentierung Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen
- Richtlinien von Bund und kommunalen Arbeitgebenden für duale und Masterstudiengänge
- Regelungen für Praktikanten/-innen, Auszubildende der Forstwirtschaft und Studierende im dualen Hebammenstudium
- Wesentliche Bestimmungen des TVöD für Nachwuchskräfte
- Tariftexte zur Bewertung der Personalunterkünfte für Angestellte, Gewährung von Zulagen, Entgeltumwandlung und Altersversorgung
- Berufsbildungsgesetz, Pflegeberufegesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz ■

Fristlose Kündigung wegen dringenden Verdachts

Der auf objektiven Tatsachen beruhende dringende Verdacht, Geld aus dem Tresor der Arbeitgeberin entwendet zu haben, kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, wenn die Arbeitgeberin alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen und der Arbeitnehmerin Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben hat (Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15. April 2026, Aktenzeichen 6 SLa 186/25).

Der Fall

Die Klägerin war seit Juni 2011 als Verkäuferin bei einem Textileinzelhandelsunternehmen beschäftigt. Zu ihren Aufgaben gehörten das Kassieren, die Kassenabrechnung und das Verwahren der Tageseinnahmen und des Wechselgeldes im Filialtresor. Diesen öffnete sie mit einem selbst gewählten sechsstelligen Code, den sie nach eigenen Angaben niemandem mitgeteilt hatte. Am Abend des 2. Januar 2025 verschloss sie drei Safebags mit Tageseinnahmen und das Wechselgeld im Tresor. Bei der Öffnung am nächsten Morgen um 8:08 Uhr fehlte das Geld bis auf ein Fünf-Cent-Stück. Aufbruchspuren wurden nicht festgestellt. Das Tresorprotokoll verzeichnete dazwischen nur eine weitere Öffnung um 7:23 Uhr mit ihrem persönlichen Code. Bei ihrer Anhörung am 6. Januar 2025 bestritt die Klägerin die Entwendung. Mit Schreiben vom 28. Januar 2025 kündigte die Arbeitgeberin außerordentlich, hilfsweise ordentlich, jeweils als Tat-, hilfsweise als Verdachtskündigung. Dagegen erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht wies die Berufung der Klägerin zurück. Das Arbeitsverhältnis war durch die außerordentliche Kündigung beendet worden. Das Gericht hielt die Entwendung des Geldes durch die Klägerin jedoch nicht für erwiesen. Es sei denkbar, dass eine andere Person die Klägerin unbemerkt bei der Eingabe ihres Codes beobachtet und sich damit Zugang zum Tresor verschafft habe.

Die festgestellten Umstände begründeten den dringenden Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung. Bei einer Verdachtskündigung bildet der Verdacht einen eigenständigen Kündigungsgrund. Er muss das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen zerstört haben, auf konkreten, vom Kündigenden darzulegenden und gegebenenfalls zu beweisenden Tatsachen beruhen und mit großer Wahrscheinlichkeit zutreffen. Die zugrunde liegenden Umstände dürfen nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht ebenso gut durch ein Geschehen erklärbar sein, das eine Kündigung nicht rechtfertigen würde. Bloße Vermutungen reichen nicht aus. Der fehlende Tatnachweis schließt einen dringenden Verdacht jedoch nicht aus. Arbeitgebende müssen alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung unternommen, möglichen Fehlerquellen nachgegangen und Arbeitnehmenden Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben haben. Der Umfang der Nachforschungspflichten richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls.

Entscheidend waren die mit dem persönlichen Code der Klägerin protokollierte Zwischenöffnung und fehlende Aufbruchspuren. Ihre Einlassungen entkräfteten den Verdacht nicht; die Einstellung des Ermittlungsverfahrens stand der Kündigung nicht entgegen. Die Arbeitgeberin hatte alle zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen ergriffen und die Klägerin ordnungsgemäß angehört. Trotz langjähriger beanstandungsfreier Beschäftigung überwog das Beendigungsinteresse. Eine Abmahnung war angesichts der Schwere des Vorwurfs entbehrlich, eine Weiterbeschäftigung mangels Vertrauens unzumutbar.

Das Fazit

Eine außerordentliche Verdachtskündigung setzt keinen Nachweis der Tat voraus. Bloße Vermutungen reichen jedoch nicht aus. Der Verdacht muss auf konkreten Tatsachen beruhen und dringend sein. Arbeitgebende müssen alle zumutbaren Aufklärungsmaßnahmen ergreifen und Beschäftigten Gelegenheit geben, zu den Verdachtsmomenten Stellung zu nehmen. Entlastende Umstände sind zu berücksichtigen. ■



Vollzeit plus Teilzeit – Berechnung des Urlaubsentgelts

Wer bei denselben Arbeitgebenden neben einer unbefristeten Vollzeittätigkeit eine befristete Teilzeitbeschäftigung ausübt, darf bei der Berechnung des Urlaubsentgelts und einer als Entgelt gewährten Verpflegungszulage nicht allein auf den Vollzeitvertrag verwiesen werden (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 8. Oktober 2026, Aktenzeichen C-706/23).

Der Fall

14 Lehrkräfte in Rumänien waren zwischen 2019 und 2022 unbefristet in Vollzeit beschäftigt. Zusätzlich übernahmen sie an denselben Bildungseinrichtungen jeweils von September bis Juni eine befristete Teilzeittätigkeit auf Stundenlohnbasis. Bei der Berechnung des Urlaubsentgelts und der Verpflegungszulage berücksichtigte der Arbeitgeber ausschließlich die Vollzeitverträge. Die Lehrkräfte verlangten, auch die zusätzliche Beschäftigung anteilig einzubeziehen. Nachdem das erstinstanzliche Gericht der Klage ihrer Gewerkschaft stattgegeben hatte, legte das Berufungsgericht dem EuGH die Frage vor, ob diese Berechnungsweise mit dem Unionsrecht vereinbar sei.

Die Entscheidung

Der EuGH entschied, dass das Unionsrecht einer solchen Regelung entgegensteht. Während des unionsrechtlich gewährleisteten bezahlten Jahresurlaubs müssen Beschäftigte grundsätzlich ihr gewöhnliches Arbeitsentgelt erhalten. Sie sind finanziell in eine Lage zu versetzen, die mit den Zeiten tatsächlicher Arbeitsleistung vergleichbar ist. Daneben greifen die Diskriminierungsverbote der Rahmenvereinbarungen über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Diese untersagen eine Schlechterbehandlung gegenüber vergleichbaren Vollzeit- beziehungsweise Dauerbeschäftigten allein wegen der Teilzeit oder Befristung, sofern keine sachlichen Gründe vorliegen. Hinsichtlich ihrer zusätzlichen Tätigkeit fallen die Lehrkräfte unter beide Schutzregelungen. Der gleichzeitig bestehende unbefristete Vollzeitvertrag schließt diesen Schutz nicht aus. Auch die Verpflegungszulage unterliegt als Entgeltbestandteil diesen Diskriminierungsverboten. Eine sachliche Rechtfertigung dafür, die zusätzliche Beschäftigung bei den streitigen Ansprüchen vollständig auszublenden, erkannte der EuGH nicht. Der Pro-rata-temporis-Grundsatz erlaubt eine zeitanteilige Berechnung, rechtfertigt aber keinen vollständigen Ausschluss der Teilzeittätigkeit. Arbeitsleistung und Einkünfte aus beiden Verträgen müssen deshalb bei der Berechnung berücksichtigt werden. Über die konkreten Zahlungsansprüche entscheidet das nationale Gericht.

Das Fazit

Die Aufteilung der Beschäftigung auf mehrere Verträge darf den unionsrechtlichen Entgeltschutz nicht verkürzen. Zusätzliche befristete Teilzeitarbeit ist bei den hier betroffenen Ansprüchen anteilig einzubeziehen. Daraus folgt keine pauschale Verdoppelung der Leistungen, sondern eine diskriminierungsfreie Berechnung unter Berücksichtigung beider Beschäftigungen. ■

Elternzeit bleibt trotz Trennung verbindlich

Eine einmal beantragte Elternzeit kann nicht ohne Weiteres zurückgenommen werden. Das gilt auch, wenn Arbeitnehmende noch vor Beginn der Elternzeit aus dem gemeinsamen Haushalt mit dem Kind ausziehen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Pressemitteilung zum Urteil vom 6. Oktober 2026, Aktenzeichen 9 AZR 11/26).

Der Fall

Der Kläger ist seit 2011 als Lastkraftwagen- und Wagenwäscher bei der Beklagten beschäftigt. Er beantragte Elternzeit für den Zeitraum vom 23. Mai 2024 bis 23. Mai 2025. Noch vor Beginn der Elternzeit trennte er sich von der Kindesmutter und zog aus dem gemeinsamen Haushalt aus. Das Kind blieb im Haushalt der Mutter.
Daraufhin wollte der Arbeitnehmer die angekündigte Elternzeit nicht mehr antreten. Am 14. Mai 2024 forderte er die Beklagte auf, ihn auch nach dem 22. Mai weiterzubeschäftigen. Wegen seines Auszugs fehle es an einer Voraussetzung für die Elternzeit – dem gemeinsamen Zusammenleben mit dem Kind. Die Beklagte lehnte die Weiterbeschäftigung ab, da sie für die Dauer der beantragten Elternzeit bereits eine Ersatzkraft eingestellt hatte.
Der Kläger berief sich auf einen Härtefall nach § 16 Absatz 3 Satz 2 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Da er nicht mehr mit seinem Kind zusammenlebe, habe er auch keinen Anspruch auf Elterngeld. Das stelle eine besondere Härte dar. Vor Gericht begehrte der Kläger die Feststellung, dass die Elternzeit infolgedessen nicht begonnen hatte.

Die Entscheidung

Das BAG entschied, dass sich der Kläger während des beantragten Zeitraums in Elternzeit befand. Arbeitnehmende seien an ihr einmal erklärtes Elternzeitverlangen grundsätzlich gebunden. Diese Bindungswirkung diene insbesondere dem Schutz der betrieblichen Planung von Arbeitgebenden, die sich auf die angekündigte Arbeitsfreistellung einstellen und beispielsweise eine Vertretung einstellen können müssten. Der spätere Wegfall von Voraussetzungen für den Anspruch auf Elternzeit ändere deshalb grundsätzlich nichts am Beginn der bereits verlangten Elternzeit. Das Gesetz sehe nur für den Tod des zu betreuenden Kindes eine besondere Regelung vor. In diesem Fall endet die Elternzeit gemäß § 16 Absatz 4 BEEG spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes. Im Übrigen richtet sich eine vorzeitige Beendigung nach § 16 Absatz 3 BEEG und bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Arbeitgebers. Nach Auffassung des BAG gilt diese Regelung entsprechend, wenn eine bereits beantragte Elternzeit überhaupt nicht angetreten werden soll. Der Arbeitgeber hatte hier nicht zugestimmt. Der Arbeitnehmer hatte dessen Zustimmung auch nicht eingeklagt.
Auch der Verlust des Elterngeldanspruchs führte nach Auffassung des BAG nicht ohne Weiteres zu einem besonderen Härtefall. Der Arbeitnehmer hatte insbesondere nicht dargelegt, dass er deshalb seinen eigenen Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten oder seinem Kind keinen angemessenen Unterhalt leisten könne.

Das Fazit

Ein Härtefall liegt nach dem Urteil nicht direkt vor, wenn infolge des Auszugs der Anspruch auf Elterngeld entfällt. Eine erheblich gefährdete wirtschaftliche Existenz der Eltern ist aber ausdrücklich vom Gesetzgeber als möglicher Härtefall benannt. Ratsam ist, nicht pauschal den Auszug aus dem gemeinsamen Haushalt anzuführen, sondern im Einzelnen darzulegen, warum der Wegfall des Elterngeldanspruchs zu erheblichen wirtschaftlichen Schwierigkeiten führt – etwa, weil man den eigenen Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten oder dem Kind keinen angemessenen Unterhalt mehr zahlen kann. ■

Zitat des Monats:

Man muss die Beschäftigten auch öfter mal machen lassen!

dbb Bundesvorsitzender Volker Geyer am 8. Oktober 2026 im Interview mit der Saarbrücker Zeitung



Im Interview mit der Saarbrücker Zeitung skizzierte Volker Geyer weiter Problematiken im öffentlichen Dienst und deren Lösungsmöglichkeiten: „In den nächsten zehn Jahren werden demografiebedingt 1,4 Millionen Beschäftigte den öffentlichen Dienst verlassen. Nach unseren Zahlen fehlen heute schon über 630.000 Menschen. Wir brauchen eine klare Aufgabenkritik. Die Politik muss den Bürgerinnen und Bürgern sagen, was der Staat künftig noch machen kann und muss. Wir brauchen dringend Bürokratieabbau. Denn auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst leiden unter zu viel Bürokratie. Wir müssen den Staat digitaler machen und künstliche Intelligenz einsetzen."

Hierzu passt der aktuelle Bericht des EU-Rechnungshofs. Für Deutschland verzeichneten die Prüfer zwar punktuelle Fortschritte im Bereich Digitalisierung, zum Beispiel bei digitalen Bürgerdiensten wie der Wohnortummeldung oder Kfz-Zulassung. Das ambitionierte Ziel, staatliche Register datenschutzkonform miteinander zu verknüpfen, sei bis heute aber nur ansatzweise erreicht worden. Die Bundesregierung habe die Zersplitterung und Inkompatibilität der verschiedenen IT-Systeme von Bund, Ländern und Kommunen erheblich unterschätzt.

Es bleibt also noch viel zu tun. Der dbb bietet in jedem Fall seine Expertise und Unterstützung an. ■

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!