

KOMMENTAR

Warum die Debatte um längere Arbeitszeiten die falsche Antwort auf die Herausforderungen der Polizei Brandenburg ist

Anita Kirsten

Foto: Redaktion



Es ist doch nur eine Stunde

So jedenfalls klingt die aktuelle Diskussion. Eine Stunde mehr pro Woche, 41 statt 40 Stunden. Eine überschaubare Größe auf dem Papier. Eine Zahl in einer Haushaltsrechnung. Ein möglicher politischer Kompromiss in Zeiten knapper Kassen.

Doch für die Kolleginnen und Kollegen der Polizei Brandenburg geht es längst nicht mehr um eine Stunde. Es geht um Vertrauen. Es geht um Wertschätzung.

Und es geht um die Frage, wie ein Staat mit den Menschen umgeht, die jeden Tag und jede Nacht für seine Sicherheit einstehen.

Die Diskussion wird vor dem Hintergrund der verfassungskonformen Besoldung geführt. Nach jahrelangen Verfahren und Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts ist klar: Auch Brandenburg muss die Besoldung seiner Beamtinnen und Beamten anpassen. Diese Anpassung ist kein politisches Geschenk. Sie ist keine Gehaltserhöhung nach Gutdünken. Sie ist die notwendige Korrektur eines verfassungswidrigen Zustandes.

Deshalb begrüßt die Gewerkschaft der Polizei ausdrücklich, dass Finanzminister Daniel Keller diesen Schritt nun angeht. Er stellt damit nicht nur die Verfassungstreue des Landes wieder her, sondern stärkt auch das Vertrauen vieler Beamtinnen und Beamten in ihren Dienstherrn.

Gerade deshalb halten wir es für falsch, die Debatte über die verfassungskonforme Besoldung mit einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit zu verknüpfen.

Denn damit wird aus einer rechtsstaatlichen Verpflichtung plötzlich eine politische Gegenleistung. Die Botschaft lautet dann nicht mehr:

„Der Staat hält sich an die Verfassung.“

Sondern:

„Die Beamten bekommen mehr Geld und müssen dafür länger arbeiten.“

Genau an diesem Punkt beginnt das eigentliche Problem. Eine solche Argumentation schafft keine Akzeptanz. Sie schafft neue Konflikte.

Sie lädt politische Gegner des Berufsbeamtentums dazu ein, die Diskussion zu emotionalisieren. Sie fördert Neiddebatten. Sie stellt Beamtinnen und Beamte gegen Tarifbeschäftigte, gegen Rentnerinnen und Rentner oder gegen Beschäftigte in der Privatwirtschaft. Und sie verschleiert die eigentliche Wahrheit:

Nicht die Beschäftigten haben die verfassungswidrige Besoldung verursacht. Der Staat hat sie über Jahre nicht korrigiert.

Die Polizei arbeitet nicht zwischen 8 und 16 Uhr

Besonders problematisch wird diese Debatte dort, wo sie auf die Realität des Polizeidienstes trifft. Rund 3.300 Kolleginnen und Kollegen leisten ihren Dienst in Brandenburg im Wechselschichtdienst. Weitere mehr als 1.600 Kolleginnen und Kollegen arbeiten zu unregelmäßigen Zeiten. Sie arbeiten nachts. Sie arbeiten an Wochenenden. Sie arbeiten an Feiertagen. Sie stehen bei Verkehrsunfällen mit Todesfolge auf der Autobahn. Sie fahren zu Fällen häuslicher Gewalt. Sie begleiten Abschiebungen. Sie suchen vermisste Kinder. Sie sichern Versammlungen und große Veranstaltungen. Sie arbeiten in Sonderkommissionen, Kriminaldauerdiensten, Fahndungseinheiten, Führungsstäben, Lagezentren.

Viele von ihnen erleben Gewalt, Leid und menschliche Tragödien regelmäßig und über Jahrzehnte hinweg. Während die öffentliche Diskussion über eine zusätzliche Arbeitsstunde geführt wird, steigen bundesweit die Angriffe auf Polizeibeam-



tinnen und Polizeibeamte auf immer neue Höchststände. Die Anforderungen an Ermittlungen, Dokumentation, Digitalisierung, Cybercrime-Bekämpfung und Extremismusabwehr wachsen kontinuierlich.

Die psychologische Wirkung einer zusätzlichen Arbeitsstunde lässt sich deshalb nicht in Minuten messen. Sie entsteht durch das Signal. Viele Kolleginnen und Kollegen fragen sich:

Wann reicht es eigentlich?

Mehr Gewalt.
Mehr Aufgaben.
Mehr Bürokratie.
Mehr Dokumentation.
Mehr Verantwortung.
Mehr Spezialisierung.
Mehr Einsätze.
Und nun auch mehr Arbeitszeit.

Die Unsichtbaren im Hintergrund

Wer über Polizei spricht, denkt oft an Streifenwagen, Einsätze und Uniformen.

Doch eine moderne Polizei funktioniert nicht allein durch die Kolleginnen und Kollegen auf der Straße. Hinter jedem Einsatz stehen Hunderte Beschäftigte in den Verwaltungen.

Personalstellen. Beschaffungsstellen. Haushaltsreferate. IT-Abteilungen. Stäbe. Rechtsabteilungen. Liegenschaftsmanagement. Aus- und Fortbildungsbereiche.

Diese Kolleginnen und Kollegen sind das Rückgrat eines funktionierenden Systems.

Und auch sie arbeiten vielerorts längst an der Belastungsgrenze. Gerade in den Verwaltungsbereichen wurde in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder Personal reduziert. Gleichzeitig sind die Anforderungen gestiegen.

Mehr Berichtspflichten. Mehr Dokumentation. Mehr Datenschutz. Mehr Vergabe-recht. Mehr Digitalisierung. Mehr Steuer-ung. Mehr Kontrolle.

Die Hoffnung, Digitalisierung oder künstliche Intelligenz würden künftig automatische Personal ersetzen, greift zu kurz.

Ja, digitale Prozesse können beschleunigen. Ja, Routinevorgänge können vereinfacht werden. Ja, künstliche Intelligenz wird künftig unterstützen. Aber keine KI

trifft rechtsverbindliche Entscheidungen. Keine KI trägt Verantwortung. Keine KI bewertet komplexe Sachverhalte. Keine KI unterschreibt einen Verwaltungsakt. Am Ende entscheidet immer ein Mensch. Und moderne Verwaltung gibt es nicht zum Nulltarif.

Wer Digitalisierung ernst meint, muss zunächst investieren:

in Infrastruktur, in Software, in IT-Sicherheit, in Schulungen, in Fachpersonal, in Wartung und Betreuung. Digitalisierung bedeutet deshalb nicht automatisch Personalabbau. Oft bedeutet sie zunächst sogar Mehrarbeit.

Brandenburg arbeitet bereits länger als viele andere

Ein Blick in die Bundesländer zeigt ein bemerkenswertes Bild.

Während Brandenburg über eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit diskutiert, arbeiten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte hier bereits heute länger als viele ihrer Kolleginnen und Kollegen in anderen Ländern. Besonders deutlich wird dies bei der Lebensarbeitszeit.

In Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Hessen, Rheinland-Pfalz oder Schleswig-Holstein liegt die besondere Altersgrenze für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte grundsätzlich bei 62 Jahren.

In Brandenburg dagegen gelten:

- 62 Jahre im mittleren Dienst,
- 64 Jahre im gehobenen Dienst,
- 65 Jahre im höheren Dienst.

Brandenburg verlangt damit von vielen Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten bereits heute zwei bis drei zusätzliche Dienstjahre gegenüber vergleichbaren Kolleginnen und Kollegen anderer Länder.

Gleichzeitig existieren in vielen Ländern zusätzliche Entlastungsinstrumente:

Nordrhein-Westfalen reduziert die Wochenarbeitszeit im Alter. Hessen arbeitet mit Lebensarbeitszeitkonten. Bremen hat Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte im Schichtdienst ausdrücklich von der Einführung der 41-Stunden-Woche ausgenommen.

Niedersachsen berücksichtigt besonders belastende kriminalpolizeiliche Tätigkeiten bei der Lebensarbeitszeit. Brandenburg kennt viele dieser Instrumente bislang nicht.

Die eigentliche Herausforderung heißt Personal

Noch deutlicher wird der Widerspruch beim Blick auf die Personalentwicklung.

Die Landesregierung verfolgt zu Recht das Ziel, die Polizei Brandenburg auf 9.000 Polizeikräfte auszubauen. Dieses Ziel unterstützen wir ausdrücklich.

Doch dieses Ziel ist noch nicht erreicht. Es fehlen weiterhin Hunderte Stellen bis zur angestrebten Personalstärke. Eine zusätzliche Arbeitsstunde ersetzt keinen Personalzuwachs. Sie ersetzt keine Polizeibeamtin. Sie ersetzt keine Ermittler. Sie ersetzt keine Kriminaltechniker. Sie ersetzt keine Sachbearbeiter. Sie ersetzt keine IT-Spezialisten. Sie ersetzt keine Ausbilder.

Fast alle Bundesländer reagieren auf die steigenden Sicherheitsanforderungen mit mehr Personal. Nicht mit längeren Arbeitszeiten. Bayern baut auf. Nordrhein-Westfalen baut auf. Sachsen baut auf. Rheinland-Pfalz baut auf. Schleswig-Holstein baut auf.

Die Antwort auf steigende Aufgaben lautet bundesweit überwiegend:

mehr Personal. Nicht mehr Belastung.

Zeit lässt sich nicht nachkaufen

Die eigentliche Frage lautet deshalb nicht, ob eine zusätzliche Arbeitsstunde organisatorisch möglich wäre. Natürlich wäre sie das.

Die eigentliche Frage lautet: Was macht sie mit den Menschen?

Denn am Ende kann man sich mit Geld vieles kaufen. Aber nicht Gesundheit. Nicht Zeit mit den eigenen Kindern. Nicht verlorene Wochenenden. Nicht gemeinsame Feiertage. Nicht die Geburtstage, die man wegen eines Einsatzes verpasst hat. Nicht die Stunden Schlaf, die nach einer Nachtschicht fehlen. Nicht die Belastungen, die Menschen über Jahrzehnte im Schichtdienst begleiten. Das gilt für die Polizei-



beamtin auf Streife ebenso wie für den Verwaltungsbeamten in einer Personalstelle. Das Hamsterrad dreht sich bereits heute schnell genug. Die entscheidende Zukunftsfrage lautet deshalb:

Wie schaffen wir es, die Menschen, die diesen Staat tragen, langfristig gesund, motiviert und leistungsfähig zu halten?

Für die Gewerkschaft der Polizei Brandenburg ist die Antwort klar:

Mehr Personal statt längerer Arbeitszeiten. Gesundheitsschutz statt zusätzlicher

Belastung. Reduzierung der Wochenarbeitszeit im Wechselschichtdienst. Einführung eines Lebensarbeitszeitkontos. Berücksichtigung des Dienstes zu unregelmäßigen Zeiten bei der Lebensarbeitszeit.

Und eine moderne Personalpolitik, die anerkennt, dass Sicherheit, Verwaltung und Rechtsstaatlichkeit keine Kostenfaktoren sind, sondern die Grundlage unseres Gemeinwesens. Denn die 41. Stunde ist am Ende weit mehr als eine Stunde zusätzlicher Arbeitszeit. Sie ist ein Signal. Und welches Signal möchte Brandenburg seinen Beschäftigten senden? ■



IN EIGENER SACHE

Mitgliederverwaltung

Geschäftsstelle

Liebe GdP-Mitglieder,

seid ihr umgezogen und habt eine neue Anschrift? Dann vergesst bitte nicht, dies der GdP-Landesgeschäftsstelle mitzuteilen, damit künftig unsere Zeitschrift „Deutsche Polizei“, wenn ihr euch noch nicht für die digitale Variante entschieden habt, sowie auch andere Post zugesendet werden kann.

Auch andere Veränderungen wie

- Elternzeit,
- Teilzeitarbeit,
- Pensionierung/Renteneintritt,
- Wechsel der Dienststelle,
- neue Bankverbindung und
- Beförderung/Höhergruppierung

können an die GdP-Landesgeschäftsstelle

Gewerkschaft der Polizei

Landesbezirk Brandenburg

Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam

Fax: (0331) 74732-99

Mail: gdp-brandenburg@gdp.de

gemeldet oder eigenständig auf unserer Homepage im Mitgliederbereich geändert werden.

Eure GdP-Landesgeschäftsstelle

DP – Deutsche Polizei
Brandenburg

Geschäftsstelle
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 74732-0
Telefax (0331) 74732-99
Adress- und Mitgliederverwaltung:
Zuständig sind die jeweiligen
Geschäftsstellen der Landesbezirke

Redaktion
Cornelia Zernicke (V.i.S.d.P.)
Großbeerenstraße 185, 14482 Potsdam
Telefon (0331) 86620-40
Telefax (0331) 86620-46
PHPRMI@AOL.com



BILDUNGSWERK/JUNGE GRUPPE

SV-Camp Lindow – drei Tage, die man nicht vergisst

Mathias Ziolkowski

Schweiß, blaue Flecken und ein Lächeln, das bleibt

Lindow bei Gransee, mitten in der brandenburgischen Seenlandschaft. Drei Tage, die es in sich haben. Das SV-Camp der GdP Brandenburg ist kein gewöhnliches Seminar – es ist eine Erfahrung, die man mit dem ganzen Körper macht.

Schon am ersten Morgen wird klar: Hier geht es zur Sache. Auf der Matte zählt nicht der Dienstgrad, sondern die Bereitschaft, sich einzulassen. Selbstverteidigung in der Praxis bedeutet Wiederholung, bedeutet Fallen und Aufstehen, bedeutet den freundlichen Griff eines Trainingspartners, der am nächsten Tag dennoch blaue Spuren hinterlässt. Ja, es tut manchmal weh. Und genau das macht es unvergesslich.

Doch das Camp ist mehr als Technik und Tamtam. Im Wasser zeigt sich, wie körperliche Belastung und mentale Stärke zusammenkommen: Schwimmen und Retten unter realistischen Bedingungen – das stellt Körper und Kopf gleichermaßen auf die Probe. Wer abends ins Bett fällt und kaum noch die Arme heben kann, weiß: Heute hat sich etwas getan. Nicht nur in den Muskeln.

Und für all jene, die jetzt zögern – diese Zeilen sind besonders für euch geschrieben. Das SV-Camp ist kein Wettkampf. Es ist ein Angebot. Alles kann, nichts muss. Wer zum ersten Mal auf der Matte steht, ist genauso willkommen wie derjenige, der bereits zum dritten Mal dabei ist. Die Gruppe trägt. Die Trainer begleiten. Das Tempo bestimmt jeder für sich.

Was bleibt? Mehr als Muskelkater. Es bleibt das Wissen, etwas ausprobiert zu haben, dem man vielleicht lange aus dem

Weg gegangen ist. Es bleibt das Gemeinschaftsgefühl, das entsteht, wenn Menschen gemeinsam an ihre Grenzen gehen – und dabei herzlich miteinander lachen. Es bleibt die Erkenntnis, dass körperliche Selbstbehauptung kein Privileg von Sportprofis ist, sondern etwas, das jede und jeder erlernen kann.

Das nächste SV-Camp findet 2027 wieder in Lindow statt. Wer neugierig ist, ist herzlich eingeladen. Mit oder ohne Vorkenntnisse, auch das Alter ist egal!!!

Aber am besten: mit der Bereitschaft, sich überraschen zu lassen. Merkt euch den 28. bis 30. Juni 2027

Wir sehen uns in Lindow.

PS: Die GdP Brandenburg informiert rechtzeitig über Anmeldemodalitäten und Termine. ■



Foto: Mathias Ziolkowski



FACHAUSSCHUSS

Der Fachausschuss Beamtenrecht geht an die Arbeit

Anja Neumann

Am 8. Juni 2026 traf sich ein großer Teil der neuen Mitglieder des Fachausschusses zur konstituierenden Sitzung. Michael Seiden-schwanz (KG HPol) wurde einstimmig zum Vorsitzenden gewählt und wird nunmehr die Geschicke des Fachausschusses leiten. Die Stellvertretung wird zukünftig Jörg Göhring (KG PP Haus/MIK) übernehmen. Herzlichen Glückwunsch und vielen Dank für euer Engagement.

Inhaltlich ging es nicht nur um diese Wahl, sondern auch um die Zielstellungen für die kommenden Jahre, bereits erkannte Herausforderungen und die bereits durch die GdP-Mitglieder erteilten „Hausaufgaben“ in Form von Anträgen an den Landesdelegiertentag im Februar 2026.

Neben den von Micha vorgetragenen Inhalten aus dem Bundesfachausschuss Beamtenrecht (unter anderem die Idee zur Schaffung einer Dienstvereinbarung „Bodycam“,

Umgang mit posttraumatischen Belastungsstörungen als Dienstunfall, Bewertung von Urteilen) schauten wir uns diese Anträge/Hausaufgaben, welche die Zuständigkeit des Fachausschusses berühren, an. Das sind eine ganze Menge, da gefühlt jedes Thema die Beamtenrechte „berührt“.

Nun gilt es, diese Anträge zu sortieren. Welche Aufgaben können durch die Personalaräte vor Ort erledigt werden und wobei gilt es, einen besonderen Blick aus der Gewerkschaftsbrille drauf zu werfen?

Die ersten Angelegenheiten befinden sich bereits in zielgerichteten Abstimmungen, wie zum Beispiel die Möglichkeit zur Teilnahme am Dienstsport für Tarifbeschäftigte und Verwaltungsbeamte unter Fortzahlung der Entgelte/Bezüge oder die Verstetigung der Dienstposten Einstellungsberater/Einstellungsberaterin.

Andere Schwerpunkte werden seitens des Landesbezirks in den anstehenden Bundeskongress eingebracht, um dort noch mehr Unterstützung zu erhalten. Das sind zum Beispiel die Überarbeitung der PDV 300, genau genommen die Anpassung der Krankheiten/Einschränkungen, welche aktuell noch zum Ausschluss aus der Polizei bzw. zur Nichtzulassung für den Polizeidienst führen, und die Einführung der Bildschirmarbeitsplatzuntersuchung als Pflichtvorsorge.

Alle Themen rund um die Arbeitszeit und das Zulagenwesen waren und bleiben ein hartes Brett. Aber wir geben Gas und freuen uns, hier immer mal über aktuelle Erfolge/Schritte berichten zu dürfen. Sofern es unsererseits Hinweise, Anfragen, Anregungen an den Fachausschuss gibt, schreibt gerne die Geschäftsstelle an! Diese leitet alles entsprechend weiter. Vielen Dank. ■

OBSTACLE CITY RUN
Berlins Hindernislauf

19.09.26
Olympiapark Berlin

GdP Mitglieder erhalten 20 Euro Rabatt!

31 Hindernisse - 12KM 21 Hindernisse - 6KM 10 Hindernisse - 3KM

JETZT anmelden: www.obstacle-city-run.de
Rabattcode erhältet Ihr nach Anfrage an gdp-brandenburg@gdp.de

Foto: Redaktion



LANDESTARIFKOMMISSION

Konstituierende Sitzung der Landestarifkommission

Dorit Döveling

Am 18. Juni 2026 traf sich die Landestarifkommission zu ihrer konstituierenden Sitzung. Mit neuen Mitgliedern und „alten Hasen“ wollen wir künftig mit Schwung die Themen im Tariffbereich aufgreifen, die unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Tariffbereich unter den Nägeln brennen.

Nach dem Landesdelegiertentag konnten sich alle neuen und wiedergewählten Mitglieder zunächst erst mal beschnuppern und kennenlernen. Einige Formalitäten waren im Vorfeld für die künftige Arbeitsfähigkeit abzuarbeiten. Dazu gehörten die Wahl einer Stellvertreterin bzw. eines Stellvertreters und einer Protokollführerin bzw. eines Protokollführers. Um für die Arbeit in der Bundestarifkommission (BTK) jederzeit eine Teilnahme des Landes Brandenburg sicherzustellen, wurden für die beiden Mitglieder der BTK, Dorit Döveling und Thomas Petersdorf, für den Verhinderungsfall zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter gesucht. Mit der Änderung unserer Satzung des Landesbezirks Brandenburg bin ich, Dorit Döveling, nunmehr Vorsitzende der Landestarifkommission.

Zur neuen Stellvertreterin für die Amtszeit 2026 bis 2030 wurde Antje Fricke von der KG West gewählt, neuer Protokollführer ist Alexander Knappe von der KG ZDPol. Für den Verhinderungsfall der BTK-Mitglieder sind Jens Falkenthal von der KG des LKA und Alexander Knappe von der KG ZDPol nunmehr bereit, sich in die verantwortungsvollen Themen rund um die Tarifverhandlungen einzubringen. Alle Kandidatinnen und Kandidaten wurden einstimmig gewählt und damit ist die Landestarifkommission für die nächsten vier Jahre personell gut aufgestellt.

Unser herzlicher Glückwunsch an die Gewählten. ■



Foto: Dorit Döveling

Wir gratulieren Antje Fricke, Jens Falkenthal und Alexander Knappe zu ihrer Wahl.



LANDESTARIFKOMMISSION

Von Arbeitszeit bis Equal Pay – Neues aus der Tarifwelt

Dorit Döveling

Tarifverhandlungen

Noch immer sind die Redaktionsverhandlungen mit der Arbeitgeberseite, der TdL, nicht abgeschlossen. Schlimmer noch, es wurde bisher auch keine der avisierten Terminvereinbarungen für die nötigen Redaktionsverhandlungen durch die TdL bestätigt. Das hat nicht nur Auswirkungen auf die Entgelttabellen ab 1. April 2026 – diese sind dadurch nach wie vor als vorläufig zu betrachten und wurden allen mit genau diesem Vermerk zur Verfügung gestellt. Auch das Tarifiergebnis ist nicht in allen Verhandlungspunkten zum Abschluss gekommen. Nachverhandelt werden müssen u. a. die Erschwerniszuschläge im Bereich der Kampfmittelbeseitigung, da sie gemeinsam mit den Entgelttabellen und einigen anderen Regelungen vor den Tarifverhandlungen aufgekündigt worden waren.

Polizeiassistentenz

Die Themen Polizeiassistentenz in der Polizei Brandenburg, Anfragen zu den Arbeitszeiten von Tarifbeschäftigten vor allem bei Einbeziehung in die Schicht- und Wechselschichtbereiche sowie die damit verbundenen Zulagen und Zuschläge waren ein großer und heiß diskutierter Themenblock. Hier erreichten uns bereits etliche Anfragen aus der Fläche, sodass eine Handreichung hierfür erarbeitet wurde.

Flexirente vs. Aktivrente

Ebenso interessant waren die Themenblöcke Flexirente und Aktivrente und deren Möglichkeiten, aber auch die Abgrenzung der beiden Modelle und die Anwendungsmöglichkeiten vor bzw. nach Renteneintritt. Beide Modelle



Die Mitglieder der Landestarifkommission

wurden intensiv beleuchtet und diskutiert. Klargestellt wurde dabei auch, dass es sich bei beiden Modellen nicht um neue Rentenmodelle handelt. Bei der Flexirente handelt

es sich um ein Flexibilisierungsmodell für einen gleitenden Übergang vom Arbeitsleben in die Rente. Sie betrifft 63- bis unter 67-jährige Beschäftigte und die Inanspruch-



nahme eines Anteils aus der vorgezogenen Rente aufgrund langjähriger oder besonders langjähriger Versicherungszeiten. Auch die Aktivrente ist kein neues Rentenmodell. Hierbei handelt es sich tatsächlich entgegen dem landläufigen und medialen Sprachgebrauch um ein besonderes Steuer(spar)modell nach dem Einkommenssteuergesetz und nicht um eine Rente. Gemeint ist, dass ehemalige Beschäftigte, die bereits in Rente oder in Pension sind, nach dem Regelrenteneintrittsalter ab 67 Jahren Rente ein rentenversicherungs-pflichtiges Beschäftigungsverhältnis neben der regulären Altersrente oder Pension vereinbaren. Dieses Aktivsein während der Rente wird bis zu einem gewissen Betrag von der Einkommensteuer befreit.

Schon diese kurze Einlassung hier zeigt, dass das ein weiteres ziemlich spannendes, aber auch sehr spezielles Thema ist, das auch bei den Mitgliedern der Landestarifkommission viele Fragen auslöste. Eine erste Hilfestellung hierzu wird allen Mitgliedern als Tarif-Info kompakt Flexirente zugehen. Eine Info kompakt zur Aktivrente ist ebenfalls in Vorbereitung.

Weiterbildung und Rechtsprechung

Um die Arbeit in der Landestarifkommission auch mit dem nötigen Wissen um das Tarifrecht abzusichern, wurden wichtige Broschüren vorgestellt. Der TV-L ist unser ständiges Werkzeug, daher erhalten alle die aktuelle Sonderausgabe der GdP vom Bund-Verlag in der aktuellen Version Stand November 2024 als eBook. Und für die täglichen Anwendungsfragen wurde die Broschüre Arbeitsrecht von Fall zu Fall vom Praetorius Verlag vorgestellt. Auch diese erhalten alle Mitglieder der Landestarifkommission digital als eBook. Die Möglichkeiten von Weiterbildungen im Tarifbereich wurden ebenso angesprochen wie die ständige Rechtsprechung, die dazu führt, dass auch die Tarif-Experten ständig Lernende bleiben.

EU-Entgelttransparenzrichtlinie – Equal Pay

Ein ebenso umfangreiches wie spannendes Thema wird die Mitglieder der Landestarifkommission mit Sicherheit in den

nächsten Jahren begleiten: die EU-Entgelttransparenzrichtlinie – umgangssprachlich als Richtlinie zu Equal Pay bekannt. Sie hat nichts mit dem seit 2017 geltenden Entgelttransparenzgesetz von Deutschland zu tun. In Fachkreisen gilt dieses deutsche Gesetz eher als „zahnloser Tiger“.

Anders ist das bei dieser neuen EU-Entgelttransparenzrichtlinie. Sie ist seit Juni 2023 in Kraft und hätte bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Deutschland hat diese Frist nicht eingehalten, sodass die alte Rechtslage fortgilt. Jedoch gilt zudem, dass nach der Rechtsprechung des EuGH die Richtlinie auch ohne nationales Umsetzungsgesetz unmittelbar insbesondere für die öffentlichen Arbeitgeber gilt. Nationale Behörden und Gerichte sind verpflichtet, das bestehende Recht richtlinienkonform auszulegen. Das heißt, dass sich seit dem 8. Juni 2026 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes bereits unter bestimmten Voraussetzungen auf die Vorgaben der Richtlinie berufen können. Die Gültigkeit von Richtlinien hat der EuGH bereits in einem Grundsatzurteil von 1986 klargestellt, da sich bei fehlendem Umsetzungsgesetz innerhalb der gesetzten Frist „der Staat in seiner Rolle als Arbeitgeber nicht hinter seiner eigenen Vertragsverletzung verschancen könne“.

Strukturelle Entgeltungleichheit

Von größtem Interesse dürfte bei dieser Richtlinie vor allem der Begriff der gleichwertigen Arbeit sein, der über Art. 4 der Richtlinie festgelegt ist. Danach sind die maßgeblichen Kriterien die für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen, die damit einhergehenden Belastungen, die damit verbundene Verantwortung und die Arbeitsbedingungen. Ob diese Kriterien objektiv zu unterschiedlichem Entgelt führen dürfen bei Beschäftigten, die gleiche oder gleichwertige Arbeit leisten, muss zudem nach dieser Richtlinie der Arbeitgeber beweisen. Bei Eingruppierungsklagen war das bisher zulasten der Beschäftigten geregelt. Die Richtlinie enthält hier eine Beweislastumkehr zulasten des Arbeit-

gebers. Weiterhin ist ein jährlicher Auskunftsanspruch von Beschäftigten geregelt, mit dem sie Auskunft über die durchschnittlichen Entgelthöhen der Beschäftigten verlangen können, die im Unternehmen gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten.

Spannend dürfte in diesem Zusammenhang die Frage nach der sogenannten strukturellen Ungleichheit als Kern und Ursache von geschlechtsspezifischer Diskriminierung sein. Eine strukturelle Unterbewertung von Arbeit kann auch in verschiedenen Vergütungssystemen begründet sein.

Gleichwertige Arbeit in zwei Vergütungssystemen – Beamte und Tarifbeschäftigte

Das wirft die Frage auf, inwiefern ein System, das Tarifangestellte und Beamte willkürlich unterschiedlich einstuft, obwohl sie dasselbe tun, eine fehlerhafte Struktur hat.

Da der EuGH bereits in ständiger Rechtsprechung geurteilt hat, dass Beamte europarechtlich als Arbeitnehmer anzusehen sind, da sie gegen Entgelt im europarechtlichen Sinne weisungsgebundene Leistungen für einen anderen erbringen, fallen sie daher voll in den Anwendungsbereich der Richtlinie und ihre Besoldungen fließen daher in die Durchschnittsentgelte voll ein. Das EU-Recht unterscheidet nicht zwischen verschiedenen Vergütungssystemen. Wie ist das zu bewerten, wenn eine Dienststelle für die exakt gleiche Tätigkeit eine Stellenausschreibung gleichermaßen für Tarifbeschäftigte, bewertet mit EG 9, auch parallel für Beamte, bis A 12 öffnet? Oder eine Stellenausschreibung mit EG 6 (Tarif) parallel für A 9 (Beamte)? Hier wird die strukturelle Entgeltungleichheit mit dem Hintergrund dieser Entgelttransparenzrichtlinie wohl in Zukunft zu viel mehr Nachfragen führen.

Es gibt also viel zu tun und die Themen im Bereich Tarif- und Sozialpolitik sind wahnsinnig vielfältig. Wir bleiben auf jeden Fall an den Themen dran und für Euch am Ball!

Herzlichst
Eure Dorit Döveling