



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tackles



Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

12

Dezember 2022
24. Jahrgang



dbb Gewerkschaftstag 2022

Neue Bundesleitung,

neue BTK-Geschäftsführung,

Anträge beschlossen

Seite 8

Inhalt

Editorial	2
Meinung	3
Tarifthemen	4
NahVG	
Bundesagentur für Arbeit	
VRFF	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
Landesbezirkliche Eingruppierung Schleswig-Holstein	
Landesbetrieb Forst Brandenburg	
FraGround	
dbb Gewerkschaftstag	8
Buchvorstellungen	11
Betriebsverfassungsrecht	12
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
2. Dezember 2022



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Marco Urban, S.3: Marco Urban, S.4: Friedhelm Windmüller, succo (Pixabay), S.5: Friedhelm Windmüller, S.7: dbb, S.8-10: Friedhelm Windmüller, Marco Urban, S.12: Gerd Altmann (Pixabay), S.14: Sergei Tokmakov (Pixabay), S.16: Elf-Moondance (Pixabay)
Telefon: 030. 40 81-54 00, **Fax:** 030. 40 81-43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 7261917-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Die Ampelkoalition hat im November beschlossen, dass ein so genanntes Bürgergeld den Hartz-IV-Zahlungen nachfolgen soll. Die Opposition war in Detailfragen gegen das Projekt und stimmte folglich im Bundesrat dagegen. Dann wurde der Vermittlungsausschuss angerufen und erstaunlich schnell ein Kompromiss vereinbart. Das ist politisches business as usual und der Umweg über den Vermittlungsausschuss ist ganz sicher nicht verantwortlich dafür, dass das Bürger-

geld in Gänze erst zum 1. Juli 2023 kommen wird. Ursächlich für die Verschiebung jenseits der politischen Auseinandersetzung ist unter anderem der Personalmangel im öffentlichen Dienst. Im Berliner Tagesspiegel vom 11. November 2022 heißt es dazu: „Bereits vor der Verzögerung durch das Vermittlungsverfahren war klar, dass die Jobcenter personell nicht in der Lage sind, die vielfältigen Voraussetzungen für Millionen Haushalte ab Jahresbeginn zu prüfen. Sie sind mit der Betreuung von Arbeitssuchenden und Ukraine-Flüchtlingen ausgelastet und müssen erst mehr Personal finden und einarbeiten.“

Dass Demokratie nicht immer eine „schnelle Staatsform“ ist, ist der Preis, den wir – gerne – zahlen, wenn Entscheidungen das Ergebnis von Beteiligung, Diskurs und sachlicher Analyse sind. Umso wichtiger ist es dann jedoch, dass die Verwaltung in die Lage versetzt wird, politische Entscheidungen zügig und umfassend im Sinne der Bürgerinnen und Bürger umzusetzen. Das haben die politischen Parteien oftmals aus den Augen verloren. Der ehemals ordentlich ausgestattete öffentliche Dienst in Deutschland hat seine personelle Substanz in ganz vielen Bereichen aufgezehrt. Die Bundesagentur für Arbeit steht hier als Beispiel für viele Bereiche im öffentlichen Dienst. Und wenn man sich dort jetzt auf die Suche nach „mehr Personal“ begibt, bleibt völlig offen, wann und in welcher Qualität Personal gefunden sein wird. Genau diese Problematik muss bei den anstehenden Einkommensrunden im Zentrum der Diskussionen stehen. Unsere Mitglieder können sich drauf verlassen, dass wir diese Aspekte einbringen werden. Leider können wir uns aber auch mit einiger Wahrscheinlichkeit darauf verlassen, dass die Arbeitgeber nicht gewillt sein werden, die Tarifverhandlungen als Teil der Lösung für die gravierenden Personalprobleme zu sehen.

Von daher gilt: Mit Sachargumenten allein werden wir nicht erfolgreich sein, wir werden voraussichtlich auch mit Streiks für unsere Ziele eintreten müssen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Von Mitteln und Zielen

Auf geht's!

Von Volker Geyer

Unser dbb Gewerkschaftstag ist nun schon wieder Geschichte. Ende November haben wir in Ausschüssen und im Plenum diskutiert, zugehört, abgestimmt und gelegentlich auch gestritten. Am Ende hat der dbb von seinen Fachgewerkschaften und Landesbünden einige Aufträge für die nächsten fünf Jahre mit auf den Weg bekommen.

Vom Beschluss zum Erfolg

Was wird das für ein Weg? Wie können wir auf Papier gebannte Beschlüsse in erfolgreiche Gewerkschaftspolitik umwandeln? An dieser Stelle ließe sich das Bild vom Weg leicht mit „steil“, „kurven-“ oder „dornenreich“ fortführen. Aber wichtig wird auch sein, dass wir uns bewusst machen, durch welche gesellschaftspolitische Landschaft unser Weg führen wird. Wandel hat es immer gegeben. Wer auf dem Gewerkschaftstag 2017 Rückschau auf die letzten fünf Jahre hielt, hatte auch genug Themen zu besprechen. Gleichwohl war der jetzige Rückblick auf die Phase 2017 bis 2022 ohne Zweifel von mehr Themen geprägt, die unser aller Leben massiv beeinflusst haben.

Ich wage zu behaupten, dass der Rückblick im Jahre 2027 nicht weniger spürbare Neuerungen, Umwälzungen und laufende Herausforderungen bereithalten wird – gesellschaftspolitisch, wirtschaftspolitisch, gewerkschaftspolitisch. Zu Themen wie dem demografischen Wandel (Stichwort Fachkräftemangel), bei dem seit Jahren absehbar ist, dass sie an Brisanz gewinnen werden, sind Themen getreten und werden auch in naher Zukunft Themen treten, die massiven Einfluss auf den Alltag in der Bundesrepublik haben werden – und folglich auch unsere Gewerkschaftsarbeit massiv beeinflussen werden.

Ich habe mich gefreut, in nicht wenigen der diskutierten und beschlossenen Anträge schon passende Antworten auf die neue Zeit herausgelesen zu haben.

Reaktion auf die neue Zeit

Ich denke, eine solche Reaktion auf die neue Zeit werden wir nicht allein bei den Inhalten und Forderungen brauchen, sondern auch bei deren Durchsetzung: Zwar

wird derzeit viel vom Zusammenhalten gesprochen, wenn es zum Beispiel um den beginnenden Winter geht. Aber hinter der Rhetorik vom Zusammenhalt geht es nach wie vor – und eher mehr als weniger – um knallharte Interessenvertretung. Denn klar ist: Es gibt in unserer Gesellschaft mehr Probleme, Aufgaben, verschobene Investitionen, Herausforderungen und wünschenswerte Ziele, als es finanzielle Mittel gibt und geben wird. Und auch wenn der Begriff „Sondervermögen“ ein wenig wie der Begriff „Sonderausschüttung“ klingt, handelt es sich bei Ersterem ganz sicher nicht um überschüssige liquide Mittel. Alle Sondervermögen und alle Hilfspakete, die jetzt richtigerweise unter die Bürgerinnen und Bürger gebracht werden, werden später, wenn es um andere Investitionen gehen wird – und eine Einkommensrunde betrachte ich unbedingt als Investition –, nicht mehr zu Verfügung stehen.

Die Mittel müssen zu den Zielen passen

Der Nahverkehr wird mit dem so genannten 49-Euro-Ticket zukünftig attraktiver gestaltet. Aber wird er wirklich attraktiver, wenn es an Fahrerinnen und Fahrern fehlt und wenn das preiswerte Ticket Investitionen, zum Beispiel im ländlichen Raum, verhindert? Schon jetzt klagen die Krankenhäuser, dass die geltenden Pauschalen angesichts der steigenden Energiepreise längst nicht mehr reichen. Aber schon vor dieser Nachricht war ein Krankenhausbetrieb oftmals eine Mangelverwaltung, vor

allem was den Personalmangel betrifft. Schon vor Corona war die Digitalisierung des Landes ein Sorgenkind, die Pandemie hat in vielen Bereichen schonungslos offengelegt, wie groß die Defizite tatsächlich sind. Derartige Beispiele ließen sich noch viele finden; Personalmangel, infrastrukturelle Defizite und neue politische Notwendigkeiten sowie ganz sicher jetzt noch unbekannte Krisenszenarien, einer sich politisch, ökonomisch und ökologisch immer rascher wandelnden Welt bilden die politische Landschaft, die ich oben bereits erwähnte.

Wenn wir in dieser Landschaft, die von schroffen Bergen, wilden Stürmen und heftigen Dürreperioden gezeichnet sein kann, bestehen wollen, müssen wir unsere Mittel unseren jetzt auf dem Gewerkschaftstag beschlossenen Forderungen anpassen. Obwohl viele Probleme hochkomplex sind, werden Sachargumente allein nicht ausreichen. Wir werden auch andere Mittel nutzen müssen – das wird nicht nur für den Tarifbereich und nicht nur für Einkommensrunden gelten.

An dieser Stelle geht es mir (noch) nicht darum, fertige Vorschläge zu geeigneten Mitteln zu machen. Mir liegt vielmehr daran, dass wir uns gemeinsam klarmachen, was die nächsten Jahre uns – dem gesamten dbb mit all seinen Fachgewerkschaften und Landesbünden – bringen wird und wie wir in dieser Situation unsere berechtigten Forderungen durchsetzen können. Auf jedem Fall muss jedem und jeder klar sein: Die Mittel müssen zu den Zielen passen! ■



NahVG

Einkommensrunde betrifft den Nahverkehr in NRW direkt

Zu einem Meinungsaustausch trafen sich Mitglieder der NahVG am 7. November 2022 in Düsseldorf. „Aktuell beobachten wir, wie eine hohe Inflation zu extrem angespannten Lebenssituationen bei den Beschäftigten führt. Hier muss dringend beim Gehalt was passieren. Darum fordern wir 10,5 Prozent oder mindestens 500 Euro. Durch Versäumnisse der Arbeitgeber bei der Nachwuchsgewinnung und Bewerbermangel tragen die Bestandsbeschäftigten gerade die Hauptlast im ÖPNV.

Dafür erwarten wir erstens eine angemessene Entlohnung und zweitens endlich ein Gegensteuern durch mehr Personal“, erklärte Thomas Gelling, stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission und Verhandlungsführer an vielen Nahverkehrstischen. Die aktuelle Inflation führt zu einem Reallohnverlust. Faktisch werden Arbeitnehmende ärmer. Darum hat der dbb eine Forderung von 10,5 Prozent oder mindestens 500 Euro beschlossen. Gerade der Mindestbetrag würde den



unteren Einkommensgruppen zu Gute kommen, also dort landen, wo er am dringendsten gebraucht wird.

Die Einkommensrunde 2023 betrifft die Beschäftigten in NRW direkt. Ihre Gehaltsentwicklung ist an die des TVÖD gekoppelt. Darum war es auch jetzt schon Zeit, die Aktions- und Streikfähigkeit im bevölkerungsreichsten Bundesland auszuloten. „Fahrerinnen und Fahrer, Werkstattpersonal sowie alle anderen Mitglieder der NahVG stehen für 2023 bereit und werden für eine gerechte Entlohnung auf die Straße gehen. An diesen Tagen könnte der Nahverkehr in Düsseldorf, NRW und ganz Deutschland stillstehen“, erklärte Heiko Goebel, Regionsvorsitzender der NahVG im Bereich West. ■



Bundesagentur für Arbeit

Forderungen zur Einkommensrunde 2023

Der dbb hat mit seinen Fachgewerkschaften GdS und vbba die Forderungen für die Einkommensrunde mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) für 2023 beschlossen. Der Fokus liegt, wie auch bei der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen, auf einer spürbaren Tabellenerhöhung. Überall steigen Kosten und Preise, Gleiches muss für die Gehälter unserer Mitglieder gelten.

Unsere Forderungen sind

- Erhöhung der Tabellenentgelte im TV-BA um 10,5 Prozent, mindestens 500 Euro
- Erhöhung der Ausbildungsvergütungen für Auszubildende und Studierende im TVN-BA um 200 Euro
- Verbindliche tarifvertragliche Zusagen zur unbefristeten Übernahme von Auszubildenden
- Laufzeit zwölf Monate

Nachbesserungsbedarfe

Daneben gibt es Themen, die wir schon in der letzten Einkommensrunde aufgerufen haben und bei denen die Beschäftigten von Arbeitgeberseite der BA bislang nur vertröstet wurden. Darum erwarten wir von der Bundesagentur für Arbeit:

- finanzielle Aufwertung der Tätigkeitsstufe III – Teamleitung
- Anerkennung von Kinderbetreuungszeiten von 39 Wochen auf die Stufenlaufzeiten
- Verlängerung der Regelungen zur Altersteilzeitarbeit

Beamtinnen und Beamte

Selbstverständlich denken wir statusgruppenübergreifend. Darum erwarten wir von der BA die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Volumens auf den Bereich der Beamtinnen und Beam-

ten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Hintergrund

Die BA ist der größte Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes. Tarifrrechtlich nimmt sie eine Sonderstellung ein. Es gibt einen zwischen Gewerkschaften und BA ausgehandelten Haustarifvertrag, der die dortigen Besonderheiten berücksichtigt. Insbesondere beinhaltet der Tarifvertrag ein fein ausverhandeltes System zur Eingruppierung. Die Anpassung, Neuausrichtung und Weiterentwicklung dieses Systems im Sinne der Beschäftigten hat sich der dbb zur Aufgabe gemacht. ■



VRFF-Streik

„Sieben Verhandlungsrunden und noch immer kein vernünftiges Angebot!“

„Das darf man schon einen Skandal nennen, wenn der Arbeitgeber auch nach der siebten Verhandlungsrunde kein verhandlungsfähiges Angebot vorlegt“, kritisierte dbb Tarifchef Volker Geyer die Rundfunkanstalten, die sich auch nach gut acht Monaten seit Auslaufen der Gehaltstarifverträge nicht kompromissfähig zeigen. „Gerade vor dem Hintergrund der Inflation ist es in keiner Weise akzeptabel, dass die Anstalten so mit ihren Beschäftigten umgehen. Ich bin froh, dass die VRFF klare Kante zeigt, nicht nur hier in Köln, sondern bundesweit.“ Geyer war am 9. November 2022 Redner bei einem VRFF-Streik auf

dem Kölner WDR-Gelände. Die Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und einigen Rundfunkanstalten befinden sich in einem fortschrittsfreien Leerlauf. VRFF-Chefin Anke Ben Rejeb freute sich über die Unterstützung des Dachverbands und stellte fest, „dass im Bereich des öffentlichen Rundfunks der Begriff Leermonate mittlerweile zum Unwort des Jahres geworden ist.“ Der Vorsitzende der Bundestarifkommission der VRFF, Christian Gesch, berichtete vom unbefriedigenden Stand der Verhandlungen „und dem Fehlen jeglicher Wertschätzung. Ein Zeichen von Wertschätzung wäre es dagegen,

wenn jetzt – freiwillig und unabhängig vom Verhandlungsstand – Inflationsausgleichszahlungen geleistet würden.“ Die zahlreichen Teilnehmenden quittierten den Vorschlag mit großem Applaus und machten deutlich, dass die Streikbereitschaft in den Reihen der VRFF unvermindert vorhanden ist. Die Kölner Aktion war ein starker Beleg dafür. ■



Sicherheitskräfte an Flughäfen

Komplizierte Verhandlungen über Zulagen und Zeitzuschläge

Die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband BDLS bleiben schwierig. Weder in der Verhandlungsrunde am 3. November 2022, noch bei der am 24. November 2022 konnte eine Einigung für die Beschäftigten in der Luftsicherheit erzielt werden. Diskutiert wurde schwerpunktmäßig über eine deutliche Verbesserung bei den Zeitzuschlägen sowie die konkrete Ausgestaltung eines Zulagensystems für Führungskräfte und Auszubildende.

Höhere Zeitzuschläge erforderlich

Der dbb hat seine Forderungen zur Verbesserung der Regelungen hinsichtlich der Zeitzuschläge in der Luftsicherheit der Arbeitgeberseite bereits vor einiger Zeit vorgestellt. Nachdem die Arbeitgeber

zuletzt erste Vorschläge unterbreitet hatten, waren in der Verhandlungsrunde am 24. November 2022 keine weiteren Fortschritte zu verzeichnen. In wesentlichen Punkten liegen die Vorstellungen von dbb und BDLS zu weit auseinander. Die Arbeitgeberseite muss kompromissbereiter auftreten. Wir haben daher beschlossen, den Manteltarifvertrag zu kündigen.

Zulagensystem für Führungskräfte und Auszubildende

Auch die Verhandlungen über die Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende bleiben schwierig. Zwar hat die Arbeitgeberseite beim Verhandlungstermin am 3. November 2022 erstmals ihre Vorstellungen zur Ausgestaltung eines mögli-

chen Zulagensystems für Führungskräfte und Auszubildende konkretisiert. Allerdings konnte in den beiden Verhandlungsrunden keine ausreichende Annäherung zwischen den Tarifvertragsvertragsparteien erzielt werden. Insbesondere liegen die Vorstellungen von dbb und Arbeitgeberseite zur Höhe der Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende deutlich auseinander. Die Verhandlungen werden am 15. Dezember 2022 fortgesetzt. ■



Landesbezirkliche Eingruppierung in Schleswig-Holstein

Abschluss des TV Lohngruppenverzeichnis in Sicht

Am 4. November 2022 führten dbb, komba und der KAV Schleswig-Holstein einen weiteren Gesprächstermin zum neuen TV Lohngruppenverzeichnis Schleswig-Holstein durch. Seit dem letzten gemeinsamen Treffen haben dbb und Arbeitgeberseite weitere Bereiche finalisiert. Die mögliche Struktur des neuen Tarifvertrags steht so gut wie fest. Neu hinzugekommen ist der „Grünbereich“, der Beschäftigte in Grünanlagen / auf Grünflächen betrifft. Die bisherigen Ergebnisse

wurden noch einmal intensiv besprochen und zusammengefasst.

Weitere Termine in diesem Jahr

Der dbb unterrichtet die Verhandlungskommission nun Anfang Dezember über den aktuellen Stand der Verhandlungen. Ein abschließender Termin mit dem KAV ist noch in diesem Jahr geplant. Idealerweise können die Ergebnisse dann im Anschluss paraphiert werden. Wir wer-



den weiter über die aktuellen Entwicklungen berichten. ■

Landesbetrieb Forst Brandenburg

Neuer Tarifvertrag zur Restrukturierung steht

Die dbb Verhandlungskommission konnte mit der Landesregierung Brandenburg einen Tarifvertrag zur sozialverträglichen Restrukturierung des Landesbetriebs Forst Brandenburg (TV-Restrukturierung LFB) abschließen. Dieser baut auf dem TV Umbau II auf, enthält jedoch viele forstspezifische Regelungen. Darüber hinaus wurde ein umfassendes Paket zur Erhöhung der Attraktivität des LFB geschnürt.

Schwerpunkte des TV-Restrukturierung LFB

- Umbaubetroffen sind alle Beschäftigten des LFB, die am 1. Januar 2023 in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und deren Arbeitsplatz ganz oder teilweise wegfällt
- Prüfung der Weiterbeschäftigung bei Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes muss in bestimmter, sozialverträglicher Reihenfolge erfolgen
- Keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen bis 30. Juni 2025
- Mobilitätsprämien für TV-L- und TV-Forst-Beschäftigte bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen
- Sinngemäße Übertragung der im Tarifvertrag getroffenen Regelungen auf die Beamtinnen und Beamten des LFB
- Laufzeit des TV-Restrukturierung LFB bis 30. Juni 2025

Weitere Verhandlungserfolge

- Die Regelungen zur Altersteilzeitarbeit (TV ATZ-F BB) sowie die Richtlinie

zur Förderung der Inanspruchnahme der Altersteilzeitarbeit wird für die TV-Forst-Beschäftigten um zwei Jahre verlängert. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss spätestens am 1. Januar 2025 beginnen.

- Die Richtlinie zur Übernahme von Ausgleichsbeiträgen zur Abwendung von Rentenabschlägen für TV-L- und TV-Forst-Beschäftigte wird verlängert.
- Motorsägen, Betriebsmittel und Haugwerkzeuge werden schrittweise bis 31. Dezember 2025 gestellt.
- Ein Forstbetriebshofmodell wird bis Ende 2025 flächendeckend eingeführt. Dabei werden den Beschäftigten an einem Treffpunkt Betriebsfahrzeuge, Geräte, Werkzeuge und Material sowie sanitäre Einrichtungen zur Verfügung gestellt.
- Grundsätze zur Stellenbesetzung nach der Einnahme der Zielstruktur sollen bis zum Ende des zweiten Quartals 2023 entwickelt werden.
- Ab dem zweiten Quartal 2024 werden Gespräche über ein Personalentwicklungskonzept geführt. Einzelne Personalentwicklungsmaßnahmen (beispielsweise Qualifizierungen) können bis zur Vereinbarung eines Konzepts jedoch bereits vorab eingeführt und umgesetzt werden.
- Bis zum Ende des zweiten Quartals 2023 werden die Voraussetzungen für die Wiedereinführung der Vorbereitungsdienste für den gehobenen und höheren Forstdienst geschaffen. Der dbb fordert zusätzlich die Verbeamtung im gehobenen und im höheren Dienst.

- Nach Abschluss des Zuordnungsverfahrens zur Einnahme der Zielstruktur wird der LFB seine Einstellungspotenziale ausschöpfen. Wenn geeignete Stellen vorhanden sind, soll die Übernahme von Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgen.
- Im Abschlussjahr 2023 wird den Auszubildenden zum / zur Forstwirt / -in, die ihre Ausbildung mindestens mit der Abschlussnote 3,0 beenden, frühzeitig ein befristetes Übernahmeangebot unterbreitet.

Wie geht es weiter

Die Tarifeinigung steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sowie der Tarifvertragsparteien im Rahmen der bis zum 20. Dezember 2022 vereinbarten Erklärungsfrist. Im Anschluss daran kann der TV-Restrukturierung LFB zum 1. Januar 2023 in Kraft treten. Neben umfassenden Regelungen zur sozialen Absicherung der Beschäftigten konnte mit diesem erfolgreichen Tarifabschluss die Attraktivität des LFB als Arbeitgeber deutlich erhöht werden. ■



Vorbereitung der Tarifverhandlungen

Der Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von FraGround wurde vom dbb zum 31. Dezember 2022 gekündigt. FraGround ist eine Tochtergesellschaft der Fraport AG für den Bereich der Bodenverkehrsdienste am Flughafen Frankfurt. Am 16. November 2022 fand ein erstes Gespräch der dbb Verhandlungskommission statt, um sich über mögliche Forderungen auszutauschen. Die Kolleginnen und Kollegen der Kommission haben engagiert diskutiert und sich über notwendige Verbesserun-

gen im Manteltarifvertrag abgestimmt. Die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite werden am 8. Dezember 2022 beginnen.

Arbeitsbedingungen verbessern

In Sommer dieses Jahres hatten sich der dbb und FraGround bereits auf deutliche Entgelterhöhungen und Sonderzahlungen sowie die Aufhebung des pandemiebedingten Notlagentarifvertrags für die FraGround-Beschäftigten geeinigt.



Flughäfen

Nun sollen weitere Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten erzielt werden. ■

Einkommensrunde 2023

Flyer zu Arbeitskampftemen

Die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen startet Ende Januar 2023. Unsere Forderungen sind durch die dbb Bundestarifkommission am 11. Oktober 2022 beschlossen worden. Die Arbeitgeberseite hat jedoch kein Verständnis für die Beschäftigten gezeigt, sondern die berechtigten Forderungen direkt und pauschal als „zu hoch“ und „überraschend“ gebrandmarkt. Es ist also davon auszugehen, dass die Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen – wie auch schon in den zurückliegenden Jahren – nicht einfach und schon gar kein Selbstläufer werden wird. Deshalb müssen wir uns auch auf mögliche Arbeitskämpfe vorbereiten.

Drei Flyer zum Thema Arbeitskampf

Der dbb-Geschäftsbereich Tarif hat seinen bewährten Flyer „Rechte im Arbeitskampf – Hinweise für Arbeitnehmende“ überarbeitet und neu gestaltet. Kurz und verständlich werden brennende Fragen vor und während eines Arbeitskamps beantwortet. So sollen Unsicherheiten und Befürchtungen der Beschäftigten genommen werden und gar nicht erst aufkommen. Zusätzlich decken zwei weitere Flyer die Themen „Warnstreik und Streik

– Hinweise für die örtliche Streikleitung“ und „Notdienstvereinbarungen – Notwendigkeit und Inhalt“ ab.

Bestellmöglichkeit

Alle Tarif-Flyer versenden wir ausschließlich als pdf-Datei. Die Dateien stehen als Online-Vorlage und auch als Druck-Vorlage zur Verfügung. Auf Wunsch kann auf der Titelseite zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo der jeweiligen Fachgewerkschaft aufgenommen werden. Für die Bestellung der pdf-Dateien und für das Einfügen eines Gewerkschaftslogos können unsere Fachgewerkschaften uns eine E-Mail an tarif@dbb.de senden. Natürlich können auch die anderen Tarif-Flyer der Serie weiterhin als pdf-Dateien (inklusive des Gewerkschaftslogos) bei uns bestellt werden. Alle Flyer stehen zusätzlich unter www.dbb.de/einkommensrunde oder unter www.dbb.de im Bereich „Bestellservice“ in der dbb-Version zum Download bereit. ■





Die neue Geschäftsführung der BTK v.l.n.r.: Andreas Hemsing, Rita Mölders, Volker Geyer, Cornelia Deichert, Hermann-Josef Siebigteroth, Thomas Gelling, Thomas Zeth

dbb Gewerkschaftstag 2022

Neue Bundesleitung, neue BTK-Geschäftsführung, Anträge beschlossen

Ulrich Silberbach bleibt Bundesvorsitzender des dbb. Der dbb Gewerkschaftstag, der vom 27. bis 29. November 2022 in Berlin stattfand, wählte ihn für weitere fünf Jahre an die dbb Spitze. Silberbach betonte vor den Delegierten, dass Deutschland nur mit einem modernen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst gut durch die aktuelle wirtschaftliche Krise kommen und seine Zukunftsaufgaben erfolgreich meistern werde. Der dbb,

„die einzig wahre Spitzenorganisation des öffentlichen Dienstes“, werde die Verantwortlichen in der Politik daran messen, „welche Anstrengungen und Investitionen sie für jene auf den Weg bringen, die dafür sorgen, dass dieses Land funktioniert – Beamtinnen wie Beamte und Tarifbeschäftigte“, sagte Silberbach unmittelbar nach seiner Wahl. Der öffentliche Dienst habe in den vergangenen drei Jahren eindrucksvoll unter Beweis gestellt, wie wichtig er für die volkswirtschaftliche Stabilität und den gesellschaftlichen Zusammenhalt sei. „Diesen Wert müssen wir erhalten, und dafür werde ich gemeinsam mit den 1,3 Millionen Kolleginnen und Kollegen im dbb weiter leidenschaftlich kämpfen“.

Neue dbb Bundesleitung

Nach der Bestätigung von dbb Chef Ulrich Silberbach im Amt hat der dbb Gewerkschaftstag die weiteren Mitglieder der dbb Bundesleitung gewählt. Friedhelm Schäfer, der bisherige Zweite Vorsitzende

des dbb und Fachvorstand Beamtenpolitik, bekleidet sein Amt ebenso wie Volker Geyer, bisheriger stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik, für weitere fünf Jahre.

Komplettiert wird die neue Bundesleitung des dbb durch die weiteren stellvertretenden dbb Bundesvorsitzenden, die die Delegierten des dbb Gewerkschaftstages am 28. November 2022 in Berlin wählten: Simone Fleischmann (Verband Bildung und Erziehung – VBE), Andreas Hemsing (komba gewerkschaft), Milanie Kreuz (Deutsche Steuergewerkschaft – DSTG und Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung), Heiko Teggatz (DPoIG Bundespolizeigewerkschaft – DPoIG), Maik Wagner (Gewerkschaft der Sozialversicherung – GdS), Claus Weselsky (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer – GDL). Qua Amt gehören der dbb Bundesleitung zudem als beratende Mitglieder ohne Stimmrecht die Vorsitzenden der dbb Jugend (Matthäus Fandrejewski) und der dbb bundessenorenvertretung (Horst Günther Klitzing) an.

**Staat.
Machen wir!**

dbb
Gewerkschaftstag 2022



Die neue dbb Bundesleitung, vordere Reihe v.l.n.r.: Simone Fleischmann, Ulrich Silberbach, Milanie Kreutz, Friedhelm Schäfer, hintere Reihe v.l.n.r.: Heiko Teggatz, Claus Weselsky, Maik Wagner, Volker Geyer, Andreas Hemsing

Zu Ehrenmitgliedern des dbb wählten die Delegierten die bisherigen stellvertretenden Bundesvorsitzenden Astrid Hollmann (Mediengewerkschaft VRFF), Kirsten Lühmann (Deutsche Polizeigewerkschaft – DPoIG) und Thomas Eigenthaler (Deutsche Steuer-Gewerkschaft – DSTG), die in diesem Jahr nicht mehr kandidiert hatten.

Neue Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission

Am 29. November 2022 hat sich die neue dbb Bundestarifkommission zu ihrer konstituierenden Sitzung getroffen. Die Bundestarifkommission besteht aus der Bundesleitung, den Vertreterinnen und Vertretern der tariffähigen Mitgliedsgegewerkschaften, den Vorsitzenden der Landesbünde sowie je einem / -r Vertreter / -in der dbb Jugend, der dbb Bundesfrauenvertretung und der dbb Bundesaltenvertretung. Die Landesbünde können die / den jeweilige / -n Vorsitzende / -n ihrer Landestarifkommission mit beratender Stimme entsenden.

Vorsitzender der Bundestarifkommission ist der Fachvorstand Tarifpolitik, der die laufenden Geschäfte in Tarifangelegenheiten führt. Dieses Amt hat nach seiner Wiederwahl am Vortag entsprechend weiterhin Volker Geyer inne.

Der Vorsitzende und seine von der Bundestarifkommission zu wählenden sechs Stell-

vertreter / -innen bilden die Geschäftsführung der Bundestarifkommission. Bei den Stellvertreterinnen / -n gab es Veränderungen: Siglinde Hasse (GdS), Karl-Heinz Leverkus (DSTG) und Jens Weichelt (SLV) haben sich nicht erneut beworben. Sie wurden von der dbb Bundestarifkommission zu Ehrenmitgliedern gewählt und mit großem Applaus verabschiedet.

Neu gewählt wurden an ihrer Stelle Rita Mölders (VBE), Cornelia Deichert (DSTG) und Thomas Zeth (VAB). Im Amt bestätigt wurden Thomas Gelling (GDL), Andreas Hemsing (komba gewerkschaft) und Hermann-Josef Siebigteroth (VDStra.).

Beschlüsse des dbb Gewerkschaftstags

Das höchste Gremium des dbb beamtenbund und tarifunion hat ein umfangreiches Paket an wegweisenden Beschlüssen für einen modernen öffentlichen Dienst gefasst. In über 30 Leitanträgen, die der dbb Gewerkschaftstag am 28. November 2022 angenommen hat, sind alle notwendigen Bausteine für eine umfassende Modernisierung des Staates enthalten. „Heute wurde einmal mehr bewiesen: Der dbb mit seinen 41 Fachgewerkschaften und 16 Landesbünden ist das Kompetenzzentrum für alle Belange des öffentlichen Dienstes und der Daseinsvorsorge“, sagte der dbb Bundesvorsit-



zende Ulrich Silberbach. „Von den tragenden Säulen der Beamten- und Tarifpolitik über Querschnittsthemen wie Mitbestimmung, Digitalisierung und Diversität in der gesamten Verwaltung bis hin zu den großen gesellschaftlichen Herausforderungen wie Fachkräftemangel, demografischer Wandel sowie Klimapolitik – der dbb benennt nicht nur offen und ehrlich die Probleme des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche, sondern bietet als konstruktiver Partner von Bürgerinnen und Bürgern, Politik und Wirtschaft eigene Lösungen an.“

Engagierte Arbeit der Ehrenamtlichen

Der dbb Chef dankte den unzähligen Ehrenamtlichen in der Organisation für ihre engagierte Arbeit im Vorfeld der Beschlüsse: „Die Leittrträge spiegeln das Wesen des dbb: Die thematische Bandbreite und qualitative Tiefe der gefassten Beschlüsse zeigt, dass unser Fachgewerkschaftsprinzip genau richtig ist. Diese Nähe, zu den Themen und vor allem zu den Menschen, ist unsere Stärke. Das ist echte Vielfalt statt Einheitsbrei. Dass so

viele Kolleginnen und Kollegen sich ehrenamtlich neben ihrem Dienst dafür einsetzen, die Arbeitsbedingungen für alle zu verbessern, zeigt außerdem einmal mehr: Wer in den öffentlichen Dienst kommt, der tut das in der Regel – allen Widrigkeiten zum Trotz – für andere, für die ganze Gesellschaft. Deshalb werde ich gemeinsam mit der Bundesleitung und allen weiteren dbb Gremien sowie unserer Geschäftsstelle und den dbb Dienstleistungszentren mit großer Leidenschaft an der Umsetzung dieser Leittrträge arbeiten.“ ■



Thomas Gelling, GDL



Thomas Zeth, VAB



Rita Mölders, VBE



Hermann-Josef Siebigteroth, VDStrA



Verabschiedung von Karl-Heinz Leverkus, Mitte



Verabschiedung von Siglinde Hasse, Mitte



Verabschiedung von Jens Weichelt, Mitte



Arbeitsgerichtsgesetz

Kommentar aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Von Dr. Friedrich H. Heither, Rechtsanwalt, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., und Dr. Martin Heither, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, begründet von Professor Dr. jur. Fritz Aufarth, Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts i.R., und Dr. jur. Rudolf Schönherr, Personaldirektor i.R., Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung 2 / 22 (November 2022), 3.671 Seiten in zwei Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 122 Euro, ISBN 978 3 503 09330 4

Mit diesem Werk verfügt der Nutzer über die ideale Kombination aus Vorschriften, Erläuterungen und Entscheidungen. Einführungen zu jeder Vorschrift erleichtern das Verständnis. Wesentliche Entscheidungen werden mit Fundstelle auszugsweise den einzelnen Vorschriften zugeordnet. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert die Suche.

Diese Ergänzungslieferung enthält unter anderem:

- überarbeitetes und neu gestaltetes Stichwortverzeichnis
- mehrere Entscheidungen zum elektronischen Rechtsverkehr
- Entscheidungen zur Darlegungs- und Beweislast (zum Beispiel Überstundenvergütung)
- Entscheidungen zum Grundsatz der Öffentlichkeit des Verfahrens ■



Das neue Bundespersonalvertretungsgesetz

Einführung – Synopse neues und altes Recht – Anmerkungen für die Praxis

Von Prof. Dr. Timo Hebler, Universität Trier, 250 Seiten, Paperback, Erich Schmidt Verlag, 36 Euro, ISBN 978 3 503 20506 6

Nach jahrelanger Diskussion ist das Bundespersonalvertretungsgesetz nunmehr grundlegend novelliert worden. Die Gesetzssystematik wurde in Teilen geändert, manche Regelungen wurden ersatzlos gestrichen, andere Regelungen wurden neu aufgenommen. Die Paragrafennummerierung ist in weiten Teilen neu.

Dieses Buch soll den Lesenden helfen, sich schnellstmöglich im neuen Bundespersonalvertretungsgesetz zurechtzufinden. Nach einer Einführung zum Gesetzgebungsverfahren arbeitet der Autor die Änderungen in detaillierter Form auf. In einer Tabelle werden das neue und das alte Recht synoptisch gegenübergestellt. Für jede Vorschrift sind Anmerkungen, die die Gesetzesbegründung einbeziehen und die jeweilige gesetzliche Neuregelung einordnen, in die Darstellung integriert. Dabei liegt ein Hauptaugenmerk darauf, inwiefern zur bisherigen Gesetzeslage praxisrelevante Änderungen zu verzeichnen sind. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 136 (August 2022), etwa 13.732 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartenarbitraverträge sowie der sonstigen Tarifverträge.

Mit der 136. Ergänzung wird die Aktualisierung der Kommentierung des § 12 TVöD abgeschlossen. Es folgen Anpassungen in den Erläuterungen zu den §§ 14, 20, 31 und 32 TVöD aufgrund neuer Rechtsprechung.

Schwerpunkt der Ergänzung ist die Aktualisierung der Kommentierung zur Eingruppierung von Beschäftigten in den Gesundheitsberufen.

Ferner berücksichtigt die Ergänzung bei den Erläuterungen zum TV-EntgeltU-B/L und beim TV-EUmw/VKA die Entscheidungen von BMI und VKA zur außertariflichen Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses ab 1. Januar 2022 in den Fällen der Entgeltumwandlung sowie bei den Erläuterungen zum KraftfahrerTV Bund die Entscheidung des BMI zum übergangsweisen Verbleiben von Kraftfahrern in der bisherigen Pauschalgruppe, auch wenn wegen der Corona-Pandemie die Stundenvoraussetzungen nicht mehr erfüllt werden. ■

CDU / CSU-Fraktion startet Gesetzesinitiative

Digitale Betriebsratsarbeit ermöglichen

Am 8. November 2022 reichte die CDU / CSU-Fraktion im Bundestag einen Antrag zur Ermöglichung digitaler Betriebsratsarbeit ein. Dieser soll dem rasanten Wandel, dem die Arbeitswelt unterliegt, und der damit zwingend anzupassenden Arbeit der Betriebsratsgremien gerecht werden. Der Gesetzesvorschlag geht über die Neuerungen des im Juni 2021 erlassenen Betriebsrätemodernisierungsgesetzes hinaus.

Hintergrund

Die Antragsstellerin hält die Rahmenbedingungen der digitalen Betriebsratsarbeit für unzureichend ausgestaltet. Insbesondere die zwingend vorgeschriebene Urnen- und Briefwahl scheint nicht länger zeitgemäß. So wurden beispielsweise bei den Sozialwahlen in der Gesetzlichen Krankenversicherung erstmals Online-Wahlen durchgeführt, die neue Maßstäbe setzen könnten.

Ins Bundespersonalvertretungsrecht hatte 2021 bereits eine erste Regelung zu digitalen Zugangsrechten Einzug gefunden. Damit wird den Personalräten ihre grundgesetzlich geschützte koalitionsmäßige Betätigung in der digitalen Welt ermöglicht. Betriebsräte sind dagegen noch auf das „Schwarze Brett“ als Medium für kollektive Mitteilungen angewiesen. Digitale Arbeitsformen können bei entfernt voneinander gelegenen Betriebsstätten die Betriebsratsarbeit erheblich erleichtern. In Bereichen der Arbeitswelt ohne oder mit sehr geringen Präsenzanteilen werden sie eine funktionierende Betriebsratsarbeit oft erst ermöglichen. Zugleich ist aber Präsenz mit der direkten Begegnung von Kolleginnen und Kollegen ein sehr wichtiger Faktor für erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften ist übrigens schon lange Forderung des dbb.

Was wird gefordert?

1. Ermöglichung eines rechtssicheren Online-Wahlverfahrens zu Betriebsratswahlen als optionales Regelverfahren
2. Optionale Durchführung von Video-Betriebsversammlungen ergänzend zu Präsenzversammlungen

3. Optionale mündliche Beratung von Einigungsstellen als Video-Sitzungen ergänzend zu Präsenzsitzungen
4. Ermöglichung von Versammlungen der Leitenden Angestellten nach dem Sprecherausschussgesetz in digitaler Form sowie ein rechtssicheres Online-Wahlverfahren zu Wahlen nach dem Sprecherausschussgesetz als optionales Regelverfahren
5. Gesetzlich garantiertes Zugangsrecht zum jeweils im Betrieb aktuell genutzten digitalen Werbe- und Informationskanal in Anlehnung an das „Schwarze Brett“

Stellungnahme des dbb

Der dbb unterstützt die aktuelle Gesetzesinitiative zur Verbesserung der digitalen Personal- und Betriebsratsarbeit, sieht allerdings noch weiteren Handlungsbedarf. Denn die mit der Novelle des Bundespersonalvertretungsgesetzes und dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz begonnene Digitalisierung der Personal- und Betriebsratsarbeit muss umfänglich fortgeführt werden.

Ein Ausbau des Anwendungsbereichs digitaler Gremienarbeit entspricht den Erwartungen und tatsächlichen Bedürfnissen aller Beschäftigten mit der in vergangenen Jahren gelebten Homeoffice-Kultur und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise Pflege. Sie ist damit ein wesentlicher Baustein zur Steigerung der Bereitschaft zur Mitarbeit im Personal- oder Betriebsrat.

Mit Blick auf die im Frühjahr 2024 anstehenden Personalratswahlen im Bund und in den Jobcentern ist es jetzt an der Zeit, die Möglichkeiten der Digitalisierung zu nutzen, etwa für elektronische Kommunikation mit den Beschäftigten und innerhalb des Wahlvorstands, für die Eröffnung der Option zur Durchführung bestimmter Wahlvorstandssitzungen in audiovisuellen Formaten sowie der Personalratswahl als Online-Wahl. Letztere stellt nicht nur eine wesentliche Verfahrenserleichterung für alle Beteiligten dar und trägt zur Kostensenkung bei, sondern fördert eine höhere Wahlbeteiligung und führt zu größerer Legitimierung und Akzeptanz der gewählten Vertretungen.

Zudem muss das Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Dienststellen und den Betrieben um ein dynamisches digitales Zugangsrecht ergänzt werden, so dass sie fortlaufend an die jeweils neuen technischen Standards der in der Dienststelle und dem Betrieb verwendeten digitalen Kommunikationswege und -programme angepasst sind. ■



Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht

Auskunftsrechte des Betriebsrats bei Vertrauensarbeitszeit

Ein Betriebsrat hat Anspruch darauf, vom Arbeitgeber bestimmte Auskünfte über die Vertrauensarbeitszeiten von Außendienstmitarbeitenden zu erhalten (Landesarbeitsgericht München, Beschluss vom 11. Juli 2022, Aktenzeichen 4 TaBV 9/22).

Der Fall

Die Auseinandersetzung über das Auskunftsrecht des Betriebsrats betraf einen Arbeitgeber in dessen Betrieben die Arbeitnehmenden zumeist im Vertriebsaußendienst beschäftigt sind. Im konkreten Fall forderte der Betriebsrat vom Arbeitgeber, Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten dieser Arbeitnehmenden. Im Unternehmen ist die Arbeitszeit aller Außendienstmitarbeiter in einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) geregelt. Diese sieht Vertrauensarbeitszeit vor. Danach dürfen die Beschäftigten innerhalb des Arbeitszeitrahmens selbst bestimmen, wann sie die Arbeit aufnehmen und beenden wollen. Sie sind aber zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) verpflichtet. Ebenfalls werden die Arbeitnehmenden verpflichtet, alle Arbeitstage aufzuschreiben, an denen sie mehr als acht Stunden gearbeitet haben. Die Aufzeichnungen sind vom Arbeitgeber aufzubewahren. In der GBV ist ferner fixiert, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat auf Verlangen die vom Arbeitnehmer zu führenden Aufzeichnungen zur Verfügung stellt. Der Betriebsrat war überzeugt, einen Anspruch aufgrund seines Kontrollrechts nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu haben. Nur so könne er insbesondere die Einhaltung der nach § 5 Abs. 1 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG vorgeschriebenen Ruhezeiten überwachen.

Der Arbeitgeber erteilte dem Betriebsrat keine Auskünfte mit dem Hinweis darauf, dass für die Mitarbeitenden des Vertriebsaußendienstes keine Arbeitszeitdaten erfasst würden. Grund sei die für diese Mitarbeitenden geltende Vertrauensarbeitszeit. Der Arbeitgeber verwies darauf, dass die geforderten Informationen das Umsetzen der Vertrauensarbeitszeit unmöglich machten. Zudem sei

mit dem zuständigen Gesamtbetriebsrat vereinbart worden, dass keine generellen Arbeitszeitaufzeichnungen erfolgen sollten. Man verfüge insofern nicht über diese Informationen und könne auch keine Auskunft darüber erteilen. Dem folgte erstinstanzlich das Arbeitsgericht München und wies den Antrag ab. Zur Begründung hieß es, dass ein Anspruch des Betriebsrats an der ursprünglichen Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für die Regelungen der Arbeitszeit der Mitarbeitenden im Vertriebsaußendienst scheitere.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) folgte im Wesentlichen der Argumentation der Arbeitnehmervertretung. Der Betriebsrat sei berechtigt, Auskunft über die Arbeitszeiten der Vertriebsaußendienstmitarbeitenden zu verlangen. Der Arbeitgeber hingegen sei verpflichtet, dem Betriebsrat Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Über- und Unterstunden gegenüber der wöchentlichen Arbeitszeit sowie Sonn- und Feiertagsstunden mitzuteilen. Zur Begründung führte das LAG aus, dass der Arbeitgeber den Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 1 BetrVG rechtzeitig und umfassend zur Durchführung dessen gesetzlicher Aufgaben unterrichten müsse. Es gehöre zur Aufgabe des Betriebsrats, die Einhaltung des ArbZG zu überwachen. Soweit der Betriebsrat die Einhaltung des ArbZG kontrollieren wolle, seien die verlangten Informationen zur Durchführung dieser Überwachungsaufgabe erforderlich. Dass die Firma in der GBV keine generelle Zeiterfassung im Außendienst vorsieht, ändert daran nichts. Die Tatsache, dass sie die Arbeitszeiten der Arbeitnehmenden nicht erfasst, steht dem Anspruch nicht entgegen. Zwar sei eine Information grundsätzlich nur dann zur Verfügung zu stellen, wenn ein Schuldner auch tatsächlich über sie verfügt. Doch gilt dann etwas anderes, wenn der Arbeitgeber die notwendigen Daten nur deshalb nicht hat, weil er sie nicht erheben will. Die Zurückhaltung der Erhebung im Zusammenhang mit der Vertrauensarbeitszeit sei ein Zugeständnis des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten.

Das könne aber nicht das betriebsverfassungsrechtliche Verhältnis zum Betriebsrat beeinflussen. Dies gelte umso mehr, weil die Informationen jedenfalls bei den Arbeitnehmenden vorhanden seien und vom Arbeitgeber leicht beschafft werden könnten. Die Rechtsbeschwerde wurde nicht zugelassen.

Das Fazit

In dem vorliegenden Rechtsstreit entschied das LAG München, dass sich Vertrauensarbeitszeit und Kontrollrecht des Betriebsrats nicht widersprechen. Das LAG verwies auch auf das so genannte Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 14. Mai 2019 (Aktenzeichen C-55/18). Dort wurde entschieden, dass Arbeitgeber in der Europäischen Union verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden gemessen werden kann. Mit der inzwischen ergangenen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 13. September 2022 (Aktenzeichen 1 ABR 22/21) ist auch in Deutschland entschieden, dass die Arbeitgeber verpflichtet sind, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen (siehe tacheles Nr. 10 vom Oktober 2022). Das muss nicht das Ende der Vertrauensarbeitszeit sein. Es sollen jedoch Mechanismen zur Zeiterfassung gefunden werden. Beim Konzept der Vertrauensarbeitszeit teilen sich die Beschäftigten ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich ein. Der Arbeitgeber verzichtet darauf, die Arbeitszeit zu kontrollieren. Die Vertrauensarbeitszeit bedeutet aber nicht, dass die Beschäftigten außerhalb der Vorgaben des ArbZG arbeiten dürfen. Auch Arbeitnehmende mit Vertrauensarbeitszeit müssen Vorgaben zu Ruhezeiten und Wochenarbeitszeiten einhalten. Dies zu kontrollieren ist Sache des Betriebsrats, der hierfür zu Recht – wie das LAG München festgestellt hat – vom Arbeitgeber Auskünfte zu Arbeitszeiten verlangen kann.

In einem Rechtsstreit eines Betriebsrats mit dem Arbeitgeber um Auskünfte zu den Arbeitszeiten der Außendienstmitarbeitenden hatte der Betriebsrat mit seinem Anliegen Erfolg. ■



Fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung von Praktikantinnen

Eine sexuelle Belästigung rechtfertigt eine fristlose Kündigung eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers auch dann, wenn eine einschlägige Abmahnung nicht vorausgegangen ist (Landesarbeitsgericht Hannover, Urteil vom 20. Juni 2022, Aktenzeichen 12 Sa 434/21).

Der Fall

Der Kläger ist seit 2002 bei der Beklagten beschäftigt und arbeitete zuletzt als Marktforscher und Marketingplaner. Ihm wurde zunächst vorgeworfen, mehrere Praktikantinnen wiederholt verbal und körperlich sexuell belästigt zu haben. Daraufhin beauftragte die Beklagte eine Untersuchung zu den Vorwürfen. Im Rahmen der Aufklärung wurden die betroffenen Zeuginnen, der Kläger selbst und mehr als zehn Personen aus dem beruflichen Umfeld des Klägers ausführlich befragt. In der Sanktionsempfehlung wurde die Kündigung des Klägers empfohlen. Nach Anhörung des Klägers zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen kündigte die Beklagte den Kläger fristlos. Gegen die Kündigung wehrte er sich gerichtlich. Das Landesarbeitsgericht war nach ausführlicher Vernehmung der Praktikantinnen davon überzeugt, dass der Kläger die ihm zugewiesenen Praktikantinnen mehrmals sexuell belästigt hat. In einer Situation habe der Kläger nahe des Kopierraums geäußert, er habe es hier schon mal mit

einer Praktikantin „getrieben“. Die Praktikantinnen sollten sich nicht so anstellen, man könnte sich hier auch „hochschlafen“. Die betroffene Praktikantin beurkundete, dass sie sich durch das Verhalten des Klägers sehr unwohl gefühlt habe.

Die Entscheidung

Das Gericht entschied, dass die außerordentliche Kündigung rechtswirksam ist. Das Verhalten des Klägers sei als sexuelle Belästigung zu werten und sei „an sich“ geeignet, einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zu bilden. Das Verhalten wiege derart schwer, dass eine Abmahnung entbehrlich gewesen sei. Denn selbst die einmalige Hinnahme der sexuellen Belästigung wäre der Beklagten nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich ausgeschlossen. Durch die sexuelle Belästigung der Praktikantinnen habe der Kläger seine Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen der Beklagten gemäß § 241 Absatz 2 BGB erheblich verletzt. Die Beklagte sei nach § 12 Absatz 1 und 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gesetzlich verpflichtet, ihre Beschäftigten vor sexuellen Belästigungen zu schützen. Eine sexuelle Belästigung im Sinne von § 3 Absatz 4 AGG liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch sexuell bestimmte körperliche Berührungen und Bemerkungen sexuellen Inhalts gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Das Gericht ist nach Vernehmung der glaubwürdigen Praktikantinnen überzeugt, dass der Kläger gegenüber den

Praktikantinnen durch das situationsinadäquate fortwährende Ansprechen sexueller Themen diese sexuell belästigt hat. Dabei habe der Kläger seine gefestigte und hierarchisch übergeordnete Stellung im Betrieb dazu ausgenutzt, die überwiegend konkludente, teils aber auch explizite Abwehr der Betroffenen zu überspielen. Aus dieser Situation heraus habe der Kläger die Praktikantinnen gegen deren erkennbare Ablehnung mehrfach sexualbezogen berührt. Aufgrund der Schwere der vom Kläger begangenen Pflichtverletzung wäre eine vorherige Abmahnung vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung entbehrlich. Auch die umfassende Interessenabwägung komme zu keinem anderen Ergebnis.

Das Fazit

Zurecht stellen sexuelle Belästigungen nach ständiger Rechtsprechung einen wichtigen Grund für eine sofortige außerordentliche Kündigung dar. Denn jede Person hat das Recht, selbst darüber zu entscheiden, unter den gegebenen Umständen von anderen in ein sexualbezogenes Geschehen involviert zu werden. Wer dieses Recht verletzt, muss mit den Konsequenzen leben. ■

Annahmeverzug nach Vorlage eines negativen Corona-Tests

Wenn der Arbeitgebende einem Arbeitnehmenden nach Rückkehr aus einem Corona-Risikogebiet ein 14-tägiges Betre-

tungsverbot für das Betriebsgelände ausspricht, obwohl der Arbeitnehmende entsprechend den verordnungsrechtlichen Vorgaben bei der Einreise aufgrund Vorlage eines aktuellen negativen PCR-Tests sowie eines ärztlichen Attests über Symptomfreiheit keiner Absonderungspflicht (Quarantäne) unterliegt, dann schuldet der Arbeitgebende grundsätzlich Vergütung wegen Annahmeverzugs (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung zum Urteil vom 10. August 2022, Aktenzeichen 5 AZR 154/22).

Der Fall

Der Kläger ist als Leiter der Nachreinigung für die Beklagte tätig, die Lebensmittel für den Handel am Standort Berlin herstellt. Im Rahmen des Infektionsschutzes erstellte die Beklagte ein Hygienekonzept, das für Urlaubsrückkehrende aus einem vom Robert-Koch-Institut (RKI) ausgewiesenen Risikogebiet eine 14-tägige Quarantäne mit Betretungsverbot des Betriebs ohne Entgeltanspruch vorsah. Die geltende SARS-CoV-2 Eindämmungsmaßnahmenverordnung des Landes Berlin vom 16. Juni 2020 sah vor, dass nach Einreise aus einem Risikogebiet grundsätzlich eine Quarantänepflicht für einen Zeitraum von 14 Tagen besteht. Diese sollte jedoch nicht für symptomfreie Personen gelten, die über ein ärztliches Attest nebst negativem PCR-Test verfügen, der höchstens 48 Stunden vor Einreise vorgenommen wurde. Der Kläger reiste im August 2020 wegen des Todes seines Bruders in die Türkei, die zu dieser Zeit als Corona-Risikogebiet ausgewiesen war. Sowohl der vor Ausreise aus der Türkei vorgenommene PCR-Test als auch der erneute Test nach Ankunft in Deutschland waren negativ. Zudem attestierte der Arzt des Klägers ihm Symptomfreiheit. Die beklagte Arbeitgeberin verwehrte dem Kläger für die Dauer von 14 Tagen den Zutritt zum Betrieb und zahlte keine Arbeitsvergütung. Der Kläger verlangte mit seiner Klage die Vergütung wegen Annahmeverzugs in Höhe von 1.512,47 Euro brutto. Er meint, die Beklagte habe zu Unrecht die Annahme seiner Arbeitsleistung verweigert.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat der Klage stattgegeben. Die hiergegen erhobene Revision der Beklagten vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) blieb erfolglos. So urteilte das BAG, dass sich die Beklagte mit der Nichtannahme der vom Kläger ange-

botenen Arbeitsleistung im Annahmeverzug befand. Das von der Beklagten erteilte Betretungsverbot des Betriebs führe nicht zur Leistungsunfähigkeit des Klägers. Vielmehr sei die Ursache für die Nichterbringung der Arbeitsleistung von der Beklagten selbst gesetzt worden. Die Beklagte habe auch nicht dargelegt, dass ihr die Annahme der Arbeitsleistung des Klägers aufgrund der konkreten betrieblichen Umstände unzumutbar war. Außerdem sei die Weisung der Beklagten, dem Betrieb für 14 Tage ohne Fortzahlung der Arbeitsvergütung fernzubleiben, unbillig (§ 106 Gewerbeordnung) und somit unwirksam gewesen. Die Beklagte habe dem Kläger auch nicht die Möglichkeit gegeben, durch einen weiteren PCR-Test eine Infektion weitestgehend auszuschließen.

Das Fazit

Das BAG hat hier zu Recht klargestellt, dass Arbeitnehmende bei einem Betretungsverbot des Betriebs nicht ihren Entgeltanspruch verlieren, wenn das Hygienekonzept des Betriebs eine strengere als die gesetzliche Quarantänepflicht vorsieht und der Arbeitnehmende alle nach den gesetzlichen Vorgaben erforderlichen Tests durchgeführt hat. ■

Stellenanzeigen bei eBay Kleinanzeigen müssen diskriminierungsfrei sein

Wer sich im Internetportal eBay Kleinanzeigen über die dortige Chat-Funktion auf ein Stellengesuch bewirbt, kann Bewerberin / Bewerber im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sein. Ist der Anzeigentext diskriminierend, kann dies Entschädigungsansprüche nach § 15 Absatz 2 AGG auslösen (Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 21. Juni 2022, Aktenzeichen 2 Sa 21/22.)

Der Fall

Die Beklagte, ein familiengeführter Kleinbetrieb, schaltete über eBay Kleinanzeigen eine Stellenanzeige mit folgendem Inhalt: „Sekretärin gesucht! Beschreibung: Wir suchen eine Sekretärin ab sofort. Vollzeit / Teilzeit, es wäre super, wenn Sie Erfahrung mitbringen. Standort ... B“. Der Kläger ist gelernter Industriekaufmann und absolviert ein Fernstudium zum Wirtschaftsju-

risten. Über die Chat-Funktion der mobilen eBay Kleinanzeigen App bekundete er deutliches Interesse an der ausgeschriebenen Stelle. Zudem fragte der Kläger nach, ob die Beklagte tatsächlich nur eine Frau als Sekretärin sucht. Diese Frage wiederholte er im weiteren Chatverlauf nochmals und erhielt letztlich folgende Antwort von der Beklagten: „[...] vielen Dank für Ihr Interesse in unserem Hause. Wir suchen eine Dame als Sekretärin. Wir wünschen Ihnen alles Gute Vielen Dank [...]“. Der Kläger fühlte sich seines Geschlechts wegen diskriminiert und forderte in einem außergerichtlichen Vergleichsvorschlag einen Entschädigungsbetrag in Höhe von 3.500 Euro für die abgelehnte Bewerbung. Als die Beklagte dies zurückwies, erhob er Klage und forderte eine Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern (7.800 Euro). In der ersten Instanz unterlag der Kläger noch, in der zweiten Instanz gab ihm das LAG Schleswig-Holstein Recht.

Die Entscheidung

Das Gericht hat vorliegend keinen Rechtsmissbrauch – an den hohe Anforderungen zu stellen sind – festgestellt. Die Einwände der Beklagten ließ das LAG Schleswig-Holstein nicht gelten. Diese hatte vorgetragen, dass der Kläger rechtsmissbräuchlich gehandelt habe. Unter anderem dadurch, dass er mehrfach nachhakte, ob die Beklagte tatsächlich nur eine Frau suche. Zudem sei der Beklagten sofort nach dem Chat ein „Formularschreiben“ für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs übersandt worden. Dies habe – so die Beklagte – eindeutig gezeigt, dass der Kläger ein diskriminierendes Verhalten provozieren wollte und kein ernsthaftes Interesse an der angebotenen Stelle hatte. Einen Nachweis für die Behauptungen konnte die Beklagte jedoch nicht erbringen. Zudem stellte das Gericht den Bewerber-Status des Klägers eindeutig fest. Die Entschädigung in Höhe von drei Monatsgehältern hielt das Gericht ebenfalls für angemessen.

Das Fazit

Egal, über welche Social-Media-Kanäle im heutigen digitalen Zeitalter Stellenanzeigen geschaltet werden, jedem Arbeitgebenden muss bewusst sein, dass hiermit das Einstellungsverfahren beginnt. Insofern ist jegliche Art der Diskriminierung in Stellenausschreibungen und der daraus folgenden Kommunikation zu unterlassen. ■



Drei Stunden pro Schicht sind Mediziner und Pflegekräfte durchschnittlich mit Aktenarbeit befasst.

Bericht im Tagesspiegel vom
31. Oktober 2022

Im deutschen Gesundheitswesen besteht im Vergleich zu anderen Ländern eine ausufernde Bürokratie. Das kann man – ohne auf Inhalte zu schauen – bereits an der schier unermesslichen Zahl von drei Stunden Aktenarbeit pro Schicht erkennen. Jede Minute, die Pflegekräfte sowie Ärztinnen und Ärzte mehr mit Aktenarbeit zu tun haben, fehlt bei der Behandlungs- oder Untersuchungskapazität im Krankenhaus. Wenn man gleichzeitig die Anzahl von drei Krankenhausbetten pro 1.000 Däninnen und Dänen mit den acht Krankenhausbetten pro 1.000 Deutschen bei nahezu gleicher Lebenserwartung hinzuzieht, erkennt man, dass irgendetwas in Deutschland



nicht ganz rund zu laufen scheint. Die Anzahl der Krankenhausbetten korrespondiert mit der Zeit für Aktenarbeit. Behandlungen wären deutlich effizienter und damit letztlich auch kostengünsti-

ger, würde man endlich das medizinische Personal von eher sachfremden Aufgaben entlasten und sie mit den Aufgaben betrauen, für die sie auch ausgebildet sind: Arbeit mit und am Patienten. ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

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

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

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de