



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

11

November 2024
26. Jahrgang



Volker Geyer im Interview

„Dreiste Forderung!“

Seite 3

JETZT
UM 8%

mind.
350
Euro

Inhalt

Editorial 2

Interview 3

Tarifthemen 4

dbb Bundestarifkommission

komba: vor der Einkommensrunde

MTV Luftsicherheit

Entsorgungspauschale Hamburg

Streikleitendenkonferenz

Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Buchvorstellungen 7

Thema 8

Einschränkungen des Streikrechts

Krankenhausreform

Abschaffung telefonischer
Krankschreibung?

Hintergrund 10

Betriebsverfassungsrecht 12

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
6. November 2024



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion,

Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,

Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik

Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt

Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt

Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Andreas

Pein, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: Friedhelm

Windmüller, dbb, S.6: dbb, S.11: komba nrw, Julia Peter-

sen, S.12: fovito (Fotolia), S.13: goodluz (Fotolia) S.15: dbb,

S.16: VKA

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!

„Viel hilft viel“ muss als Weisheit oftmals herhalten, wenn man statt einer gleich zwei Kopfschmerztabletten einwirft oder statt einem Spritzer Klebstoff gleich die ganze Tube leerdrückt. Ich befürchte, die Erfolgsquote dieser Weisheit ist überschaubar. Und doch wird sie immer wieder bemüht. Mitte Oktober hat die Bundesregierung nach dem Motto „viel hilft viel“ die Öffentlichkeit gleich mit drei Maßnahmen zur Stärkung der Wirtschaft konfrontiert. Den Anfang machte Bundeswirtschaftsminister Habeck, der ein Programm zur Belebung der

Wirtschaft vorstellte. Es folgte Kanzler Scholz, der einen Wirtschaftsgipfel ausrief und Bundesfinanzminister Lindner, der kurz darauf das Gleiche tat.

Wenn viel tatsächlich viel helfen würde, müssten wir uns keine Sorgen mehr machen und sollten höchstens noch überlegen, wer noch alles einen Gipfel oder ein Hilfsprogramm auflegen könnte. Leider ist es dann doch nicht so einfach und die Wirtschaft wird eher noch weiter verunsichert, wenn sie merkt, dass es der so genannten Ampel längst nicht mehr darum geht, schnell und konkret zu helfen, sondern, dass die Gipfel und Programme schon Teil des Wahlkampfes sind, den die noch gemeinsam Regierenden gegeneinander führen.

Dass die Ampelpolitik sich nicht wirklich um die Zukunft der Wirtschaft Sorgen macht, lässt sich am Beispiel der bundeseigenen Autobahn GmbH belegen. Eigentlich ein Zukunftsprojekt des Bundes, soll nun auch hier gespart werden. Das jedoch schadet Deutschlands ohnehin schwächelnder Infrastruktur, es schadet der Personalbindung und -gewinnung, die noch immer in starker Konkurrenzlage stattfindet und es schadet der Wirtschaft unmittelbar, wenn Straßen und Brücken nicht mehr in ausreichender Weise saniert werden sollen. Viele Unternehmen brauchen die Aufträge. Einen beachtlichen Teil der Investition bekäme der Bund über Steuern auch zügig wieder.

Trotzdem stehen massive Kürzungen im Raum, gegen die wir uns massiv wehren. Dass viel Chaos nicht viel hilft, sollte sogar die Ampel begreifen und statt in Konkurrenz zueinander Gipfel abzuhalten, sollten sie lieber konkrete Aufgaben und Projekte abarbeiten.

Ich schreibe dieses Vorwort Anfang November, also einer Zeit, in der die Fliehkräfte der Ampel mal wieder besonders deutlich zu spüren sind. Vielleicht stellt sich die Situation in Deutschland für den tacheles-Leser noch einmal ganz anders dar.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Worum geht's in der TVöD-Einkommensrunde? „Dreiste Forderung!“



Interview mit dbb Tarifrufchef Volker Geyer, der für den dbb ab Januar 2025 die Verhandlungen zur TVöD-Einkommensrunde führen wird.

tacheles: Am 9. Oktober 2024 hat der dbb, wenn man der Frankfurter Allgemeinen Zeitung glauben darf, eine „dreiste Forderung“ aufgestellt. Plagt dich jetzt ein schlechtes Gewissen, ob eurer Dreistigkeit?

Volker Geyer: Nicht wirklich, Journalisten brauchen griffige Überschriften. Das ist nicht immer hilfreich, aber führt bei mir jetzt nicht zu einer großen Medienschelte. Schlimmer wäre gewesen, irgendwo hätte gestanden, „bescheidene Forderung des dbb“. Zur Bescheidenheit gibt es nämlich keinen Grund. Oft zitiert, weil es unsere Forderung gut umschreibt, ist ein Wort unseres Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach, der die Forderung in der Pressekonzferenz „ambitioniert, aber keineswegs zu hoch“ nannte. Genauso ist es! Das beschreibt die Forderung nach acht Prozent wunderbar.

tacheles: VKA-Chefin Welge hat via Berliner Tagesspiegel zwei Prozent Einkommenserhöhung als angemessen bezeichnet.

Geyer: Genau deshalb gibt es Tarifverhandlungen. Aus meiner Sicht hatte das Tagesspiegel-Interview, aber auch Passagen, die überraschender waren als der Zwei-Prozent-Vorschlag. Beim Thema Arbeitszeit war die VKA-Chefin schon während des Interviews im Verhandlungsmodus. Das hat mir gefallen.

tacheles: Wie kam es, dass das Thema Arbeitszeit so prominent in das ambitionierte Forderungspapier gerutscht ist?

Geyer: Die Vorgeschichte ist länger als man meinen könnte. In den Fachgewerkschaften und den Gremien ist das Thema schon vor Corona immer intensiver und facettenreicher diskutiert worden. In besonders belasteten Teilbereichen des öffentlichen Dienstes haben wir dann auch erste Arbeitszeitaspekte verhandelt und tarifiert. Corona und Inflation haben das Thema dann zwischenzeitlich in den Hintergrund gedrängt, weil die explodierenden Verbraucherpreise uns alle zu einer anderen Prioritätensetzung gezwungen haben. Aber das Thema war nie wirklich verschwunden und zum Beispiel auf unseren Regionalkonferenzen zur Vorbereitung der Einkommensrunde dann wieder viel diskutierter Aspekt.

tacheles: Was und wie wurde dort konkret diskutiert?

Geyer: Zunächst herrschte ziemlich schnell Klarheit darüber, dass auch in der anstehenden Einkommensrunde die lineare Forderung im Zentrum stehen muss. Und dann haben wir so vielfältig über Arbeitszeit diskutiert, wie es die Vielfalt im dbb, aber vor allem auch der Berufsbilder im öffentlichen Dienst notwendig werden lässt. Es war auch für die Teilnehmenden interessant zu merken, wie unterschiedliche Berufsbilder zu unterschiedlichen Arbeitszeitwünschen führen. Verbindendes Element war der Wunsch, flexibler und selbstbestimmter arbeiten zu können. Pflege, Erziehung und Freizeit leichter in Einklang mit dem Beruf zu bringen war ein wichtiger Punkt. Aber es ging auch ganz oft um Entlastung. Das haben die älteren Kolleginnen und Kollegen vorgebracht, aber nicht nur die. Es gibt im öffentlichen

Dienst viele Berufe mit starker psychischer und physischer Belastung. Hier ist das Stichwort Entlastung von essenzieller Bedeutung.

tacheles: Also lassen sich die erhobenen Arbeitszeitforderungen unter dem Label „Entlastung“ zusammenfassen?

Geyer: Es geht uns natürlich um Entlastung, aber zugleich wollen wir auch dafür sorgen, den öffentlichen Dienst attraktiver und damit konkurrenzfähiger zu gestalten. Am Ende führt auch das zur Entlastung. Denn mit attraktiveren Arbeitszeitformaten können vielleicht viele der 570.000 Stellen besetzt werden, für die sich aktuell keine Bewerberin und kein Bewerber findet. Aus der Politik kamen und kommen oft wenig hilfreiche Hinweise: Die Leute sollten jetzt die Ärmel hochkrempeln und nicht so häufig in Teilzeit gehen. Hier wird ein Bild aus den 50er Jahren des letzten Jahrhunderts beschworen, das die Lebensrealität der Menschen heute einfach nicht trifft. Die sind nicht weniger fleißig und wollen auch Freude an der Arbeit haben. Aber sie haben ein anderes Leben zu organisieren als früher, als die Hausfrau noch die Norm war.

tacheles: Erstmals fordert der dbb in einer der großen Einkommensrunden einen Mitgliederbonus, einen zusätzlichen Urlaubstag für Gewerkschaftsmitglieder. Passt das in die Zeit?

Geyer: Warum sollte es nicht in die Zeit passen? Fakt ist, dass Tarifverhandlungen eher aufwändiger als leichter werden. Fakt ist auch, dass es die Gewerkschaftsmitglieder sind, die mit ihren finanziellen Beiträgen und mit ihrer Aktionsbereitschaft dafür sorgen, dass wir in der Lage sind, tarifautonom Verhandlungen zu führen. Zur gleichen Zeit bekommen die vielen Trittbrettfahrer, die sich an nix beteiligen, die Abschlüsse jeweils auch gutgeschrieben. Das sorgt bei den Kolleginnen und Kollegen, die vor Ort fleißig ehrenamtlich tätig sind, für spürbaren Frust. Ich gehe davon aus, dass wir auch in der anstehenden Einkommensrunde wieder auf das Engagement und die Aktionswilligkeit unserer Mitglieder angewiesen sein werden. ■

JETZT **8%** mind. 350 Euro

dbb Bundestarifkommission

Verabschiedungen und Begrüßungen

Neben dem Beschluss der Forderung zur Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen hat die dbb Bundestarifkommission drei langjährige Mitglieder verabschiedet. Volker Geyer dankte Karlheinz Vernet Kosik (DPVKOM), Wolf-Dieter Müller (DJG) und Jürgen Fischer (BvLB) für die langjährige engagierte Mitarbeit. Als Ersatz und neu in der dbb Bundestarifkommission begrüßen, dürfen wir Christina Dahlhaus (DPVKOM), Sabine Reitzig (BvLB) und Patricia Schreier (DJG). Wir freuen uns auf die zukünftige Zusammenarbeit. ■



komba: vor der Einkommensrunde Einschwören!

Am 29. Oktober 2024 fand in Bergheim bei Köln die „Tagung der Ortsverbände, Kreisverbände und Fachgruppen der komba gewerkschaft nrw“ statt. Warum ist das einen kurzen Bericht in einem Tarifmagazin wert? Ganz einfach: Dort wurde, neben der Behandlung einer sehr breiten Palette weiterer gewerkschaftlicher Themen, ausführlich über die anstehende Einkommensrunde gesprochen und über die Aufgaben, die sich jetzt für die betroffenen Fachgewerkschaften stellen – nicht allgemein und theoretisch, sondern kon-

kret und als Aufgabe, die sich in den nächsten Wochen vor allem vor Ort stellt, wenn es darum geht, die Beschäftigten auf die Einkommensrunde einzuschwö-

ren. Das ist Sandra van Heemskerck (Chefin der komba nrw) und Michael Kaulen (Tarifkoordinator der komba nrw) in Bergheim ausgezeichnet gelungen. ■



Seminar der dbb akademie

eCampus Betriebsverfassungsrecht

In der eCampus-Seminarreihe veranstaltet die dbb akademie vom 18. bis 22. November 2024 ein Online-Seminar zum Betriebsverfassungsrecht. Das Seminar wird auch vom 9. Juni bis 13. Juni 2025 sowie vom 17. November bis 21. November 2025 stattfinden.

In der Veranstaltung lernen die Teilnehmenden nicht alles – aber die dbb akademie verschafft einen soliden Überblick, intensiv und praxisnah. In den fünf jeweils dreistündigen Webinar-Einheiten werden die Inhalte in einer Power Point Präsentation dargestellt. Fragen werden beantwortet

und es wird natürlich diskutiert. Zur Vor- und Nachbereitung erhalten die Teilnehmenden umfangreiche Skripte. Im elektronischen Seminarordner (ESO) diskutieren Sie mit anderen Teilnehmenden im Forum, stellen Fragen, schauen sich kleine Videosequenzen an und bearbeiten kleine Lerneinheiten. Damit man den Dozenten nicht nur sehen, sondern auch hören kann, muss der PC mit Lautsprechern ausgestattet sein. Zudem sollten die Teilnehmenden über eine Webcam mit Mikrofon verfügen, um selber aktiv ins Seminargeschehen eingreifen zu können. Also: solides Grundwissen, kostengünstig, vom PC aus, mit Begleitung.



dbb
akademie

Inhalt:

- Systematische Übersicht über das BetrVG
 - Organisationsrecht (§§ 1-73)
 - Schwerpunkt Geschäftsführung
 - Belegschaftsversammlungen
 - materielle Beteiligungsrechte (§§ 74 ff BetrVG)
 - allgemeine Fragen der Beteiligung
 - Beteiligung in sozialen Angelegenheiten
 - Beteiligung in personellen Angelegenheiten
- Anmeldungen sind unter www.dbbakademie.de/seminare/thema/betriebsverfassung möglich. ■

Manteltarifvertrag Luftsicherheit

Arbeitsgruppen leisten wichtige Vorarbeit**Handlungsdruck**

Der Manteltarifvertrag gilt seit 2014 und ist seitdem kaum aktualisiert worden. Alle Parteien sind sich einig, dass Anpassungen dringend nötig sind. Deswegen wurden die Themen des Vertrags auf vier Arbeitsgruppen und einen Steuerungskreis verteilt, in denen jeweils alle Tarifvertragsparteien vertreten sind.

Die Gruppen kamen in den letzten Wochen mehrmals zusammen, um die teilweise komplexen Regelungen zu diskutieren und gemeinsame Lösungen zu finden.

Bewertung

Die Arbeitsgruppen haben den Vorteil, dass einzelne komplexe Themen in Klein-

gruppen intensiv bearbeitet werden können. In den anstehenden Neuverhandlungen des Manteltarifvertrags sowie des Entgelttarifvertrags können sich die Verhandlungskommissionen dann bereits auf die Ergebnisse der Arbeitsgruppen stützen und ihr Augenmerk auf besonders strittige und wichtige Themen, allen voran das Thema Mehrarbeitszuschläge, legen. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass in den Arbeitsgruppen einige veraltete Regelungen unproblematisch auf den neuesten Stand gebracht werden können. Zu anderen Themen liegen die Positionen von dbb und ver.di auf der einen und dem BDLS auf der anderen Seite noch auseinander, etwa beim Thema Arbeitszeit.

Ausblick

Weitere Treffen der Arbeitsgruppen sind bereits angesetzt. Der Manteltarifvertrag kann zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden. ■

dbb, ver.di und der Arbeitgebendenverband BDLS kamen in den letzten Wochen wiederholt in Arbeitsgruppen zusammen, um den Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen grundlegend zu überarbeiten.

Entsorgungspauschale Stadtreinigung Hamburg

Bewegung am Verhandlungstisch

Am 5. November 2024 kam endlich Bewegung in die Verhandlungen über die Entsorgungspauschale für die Beschäftigten der Stadtreinigung Hamburg. Allerdings liegen dbb und die Arbeitgeberseite noch auseinander.

Details

Die Einbeziehung von Unfallquoten und Arbeit an Samstagen, Sonntagen sowie

Feiertagen bei der Berechnung der Höhe der Entsorgungspauschale konnte der dbb erfolgreich abwehren. Die Vorstellungen der Arbeitgeberseite bezüglich der Neugestaltung der Entsorgungspauschale sind vom Tisch. Stattdessen schlugen die Arbeitgeber vor, den bestehenden Tarifvertrag, in seiner bisherigen Form für die nächsten zwei Jahre wieder in Kraft zu setzen. So könnte zunächst eine Übergangslösung geschaffen werden. Das würde auch



bedeuten, dass künftige Tarifierhöhungen aus dem TVöD die Pauschale weiter erhöhen werden und so bei den Beschäftigten ankommen.

dbb Position

Die derzeitige Regelung, dass bereits bei zwei Krankheitstagen der gesamte anwesenheitsabhängige Anteil der Entsorgungspauschale entfällt, gehört aufgehoben. Hier strebt der dbb eine Neugestaltung an. Mit einer faireren Lösung würde die Stadtreinigung Hamburg ihre Wertschätzung für die harte und belastende tägliche Arbeit zeigen. Ziel des dbb ist eine Entsorgungspauschale, die wirklich motiviert und nicht eine, die bestraft. Ohne weitere Bewegung auf Arbeitgeberseite ist eine Einigung am Verhandlungstisch weiterhin unsicher. ■

Neuer WhatsApp-Kanal

Tarifwelt der dbb akademie

Vor wenigen Tagen ist die „Tarifwelt“ der dbb akademie an den Start gegangen. Um das kostenfreie Angebot zu nutzen, müssen Sie mit Ihrem Handy nur den folgenden QR-Code scannen und den WhatsApp-Kanal „Tarifwelt“ abonnieren. Wenn Sie diese Nachricht auf Ihrem Handy erhalten, können Sie alternativ auch diesen Link nutzen: <https://whatsapp.com/channel/0029Vahfncj9xVJoHcuor10U>

In der Tarifwelt der dbb akademie werden Sie regelmäßig in knapper Form über Grundlagen, Neuigkeiten, Rechtsprechung und Tarif-Talk zum TVöD / TV-L sowie zum MTV Autobahn informiert. Wenn Sie dann noch das Benachrichtigungssymbol aktivieren, verpassen Sie keinen Beitrag. ■



Einkommensrunde zum TVöD 2025

Konferenz der Streikleitenden der dbb-Fachgewerkschaften

Im seit Jahren bewährten Online-Format trafen sich am 28. Oktober 2024 die Streikleitenden der dbb-Fachgewerkschaften. Ziel der Streikleitendenkonferenz war der Austausch über die rechtlichen Voraussetzungen von (Warn-)Streiks, zu Fragen der Öffentlichkeitsarbeit und bereits geplanter Aktionen während der Einkommensrunde zum TVöD 2025.

dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, gab einen Überblick über den tarifpolitischen Rahmen, bevor Mitarbeitende des dbb Geschäftsbereichs Tarif über Öffentlichkeitsarbeit, Aktionsformen und rechtliche Hintergründe mit den Teilnehmenden diskutierten und berieten sowie Fragen beantworteten.

Die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen beginnt am 24. Januar und wird am 17. und 18. Februar sowie vom

14. bis 16. März 2025 fortgesetzt. Hauptforderung der Gewerkschaften ist eine Entgelterhöhung im Volumen von acht Prozent, mindestens 350 Euro, für die Aus-

zubildenden 200 Euro pro Monat sowie die unbefristete Übernahme im erlernten Beruf. Die Zeiten zwischen den beiden Verhandlungsrunden werden voraussichtlich die Zeiten sein, in denen Aktionen und Demonstrationen durchgeführt werden müssen. Dazu werden dann je nach Verhandlungsverlauf jeweils nach den einzelnen Verhandlungsrunden alle Streikleitenden der Fachgewerkschaften informiert. ■



LVG – Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Tarifeinigung direkt zum Verhandlungsauftritt



Die dbb-Verhandlungskommission machte der Arbeitgeberseite der LVG – Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH direkt im ersten Verhandlungstermin am 23. Oktober 2024 klar, dass sie keinen Tarifabschluss unter zwölf Prozent Entgelterhöhung akzeptieren wird. Diese Vorgehensweise führte direkt zum Erfolg.

Ergebnis

Auf Folgendes konnten sich dbb und LVG einigen:

- 3.000 Euro Inflationsausgleichsprämie im Dezember 2024

- acht Prozent Entgelterhöhung ab dem 1. November 2025
- weitere vier Prozent Entgelterhöhung ab dem 1. März 2026
- Laufzeit 26 Monate (bis 30. November 2026)

Bewertung

Die Einmalzahlung in Höhe von 3.000 Euro wirkt netto und landet noch dieses Jahr auf den Konten der Beschäftigten. Hinter uns liegen harte Jahre hoher Inflation, sodass zusätzlich eine satte Erhöhung der Entgelte dringend notwendig war. dbb und Nahverkehrsgewerkschaft (NahVG) waren sich einig, dass der Tarifabschluss des TV-N Schleswig-Holstein auch bei den Verhandlungen mit der LVG der Maßstab sein muss.

Zweiklassengesellschaft vermieden

Es ist gelungen, wie in der letzten Verhandlungsrunde, eine Zweiklassengesellschaft zu vermeiden und eine gleichlautende Tabelle zu erzielen. Gleiche Arbeit muss auch gleich entlohnt werden. Auf diesem Wege kann sich die LVG

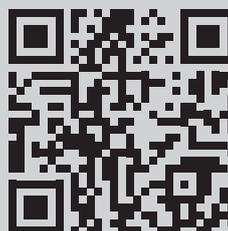
nun monetär mit der Stadtwerke Lübeck GmbH messen, was für die Personalgewinnung ein wichtiger Schritt ist.

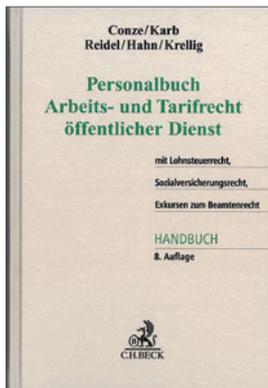
Wie geht es weiter?

Die Tarifverhandlungen zum Entgelt sind damit abgeschlossen. Bis zum 30. September 2026 läuft der Manteltarifvertrag, den der dbb fristgerecht kündigen wird, um anschließend die weiteren Arbeitsbedingungen bei der LVG mit den Arbeitgebenden neu zu gestalten. ■

Sonderseite

Immer aktuell über die Einkommensrunde informiert und mit Informationen und Hintergründen versorgt – unsere Sonderseite: www.dbb.de/einkommensrunde ■





Personalbuch

Arbeits- und Tariffrecht öffentlicher Dienst | Handbuch

Von Dr. Peter Conze, Dr. Svenja Karb, Dr. Alexandra-Isabel Reidel, Dr. Claudia Hahn und Manuela Krellig, 690 Seiten, 8. Auflage 2024, Hardcover in Leinen, Verlag C. H. Beck, 95 Euro, ISBN 978 3 406 79882 5

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 160 zentrale Schlüsselbegriffe des öffentlichen Dienstes und stellt die relevante höchstrichterliche Rechtsprechung vor.

Die Vorteile auf einen Blick:

- Darstellung des gesamten Personalrechts des öffentlichen Dienstes
- aktuelle Rechtsprechung (auch zum AGG, zum Befristungs- und zum Urlaubsrecht)
- übersichtlicher und lexikalischer Aufbau

Die 8. Auflage berücksichtigt die neuesten Entwicklungen zur Arbeit 4.0 wie mobiles und flexibles Arbeiten. Zudem wurden wichtige neue Stichworte aufgenommen, etwa zu Whistleblowing, Datenschutz, Kurzarbeit und vielem mehr. ■



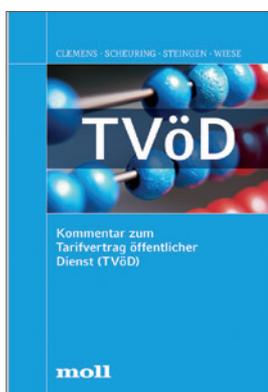
Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz, herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Honorarprofessorin an der Georg-August-Universität Göttingen, und Prof. Dr. Ursula Waßer, Richterin am Bundessozialgericht, Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 3 / 24 (Juli 2024), 3.080 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 222 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das garantieren die praxisorientierten Erörterungen der exzellenten Autoren aus Judikative, Exekutive und den Sozialversicherungen. 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 Ergänzungslieferung 3 / 24 enthält aktualisierte Kommentierungen der §§ 8, 29, 108, 108b, 109a, 110a, 110b, 110c, 110d, 119, 122, 132, 134 und 135 SGB IV. Dabei haben insbesondere das Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 12. Juni 2020 sowie das Achte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 20. Dezember 2022 zum Aktualisierungsbedarf beigetragen, durch die einige Vorschriften ganz neu ins SGB IV eingefügt wurden. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 150 (Mai 2024), etwa 14.410 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 Spartenarbeitsverträge sowie weitere wichtige Tarifverträge.

Die 150. Ergänzungslieferung enthält zwei Schwerpunkte. Den ersten Schwerpunkt bildet die Überarbeitung der Kommentierung zu § 22 TVöD in Bezug auf neuere Rechtsprechung zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit, zum Beweiswert ärztlicher Bescheinigungen und zur Beteiligung des Betriebsrats bei der Anordnung, eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Krankheitstag vorzulegen. Der zweite Schwerpunkt betrifft die Kommentierung zu § 29 TVöD. Aktualisiert wurden die Hinweise zu den Freistellungsansprüchen nach § 44b und § 45 SGB V sowie zur Freistellung für die Ausübung staatsbürgerlicher Pflichten und nach dem Mutterschutzgesetz.

Die Ergänzungslieferung berücksichtigt außerdem die von der VKA neu herausgegebenen Vertragsmuster für geringfügig und auf Abruf Beschäftigte sowie für dual Studierende. Außerdem wurden Erläuterungen zu den Tätigkeitsmerkmalen für Schulhausmeister/-innen in der Entgeltordnung VKA neu aufgenommen. ■

Fragwürdige Regulierungsdebatte

Einschränkungen des Streikrechts

Von Thomas Gelling,
stellvertretender Vorsitzender
der dbb Bundestarifkommission

In der Erwartung, den vorliegenden Artikel zügig verfassen zu können, begann der Autor mit einer Internetrecherche zum Streikrecht in Deutschland. Mehrere hundert Fundstellen später war der Arbeitstag fast beendet, aber noch nicht eine Zeile geschrieben. Denn im Hinblick auf das Streikrecht beziehungsweise dessen Einschränkung herrscht ein fulminantes Tohuwabohu.

GDL im Fokus der Diskussion

Es geht um Begriffe wie „kritische Infrastruktur“, „lebensnotwendige Dienste“ und „Daseinsvorsorge“. Und in der jüngsten Diskussion der Beschränkungsbeurteilung taucht immer wieder eine Abkürzung auf: GDL (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer).

Die Daseinsvorsorge umfasst staatliche Leistungen, wie Energie- und Wasserversorgung, Telekommunikation, Abwasser- und Müllentsorgung, aber eben auch Verkehrs- und Transportwesen. Diese Elemente gelten auch als „kritische Infrastruktur“. Im Verkehrswesen wird darunter nicht nur die Infrastruktur als solche, sondern auch die tatsächliche Durchführung der Transporte verstanden. Beim Begriff der „lebensnotwendigen Dienste“ wird es kritischer. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebraucht, soweit erkennbar, erstmals in einem Beschluss des Großen Senats aus dem Jahr 1971 den Begriff „lebensnotwendige Betriebe“. Die weitere Rechtsprechung verwendet diesen Begriff immer wieder, ohne ihn konkret zu definieren. Denklogisch sind darunter Notfallbehandlungen von Patienten, Einsatz von Polizei und Feuerwehr, Transporte zur Friedenssicherung und ähnliche elementare staatliche Leistungen zu verstehen, ohne die das Leben von Menschen bedroht wäre.



Das Ziel ist Kampfparität

Das Streikrecht basiert auf dem Grundgesetz und ist im Übrigen nicht gesetzlich geregelt. Die Ausgestaltung wurde durch die Gerichte, vor allem durch das Bundesverfassungsgericht und das Bundesarbeitsgericht festgelegt und weiterentwickelt. Man spricht vom Richterrecht. Die Gerichte waren und sind darauf bedacht, „Kampfparität“ herzustellen beziehungsweise zu erhalten, sodass weder die Arbeitgeber- noch die Gewerkschaftsseite einen strukturellen Vorteil hat.

Bereits in der Weimarer Republik galt für die Eisenbahnbeamten ein weitreichendes Streikverbot. Auch die Idee der Zwangsschlichtung, die in der aktuellen Diskussion immer wieder bedient wird, ist nicht neu. Bereits mit der Schlichtungsverordnung vom 30. Oktober 1923 wurde ein zwangsweises Schlichtungsverfahren vorgeschrieben. Anders als heute war der Spruch des vom Reichsarbeitsministerium bestimmten Schlichters verbindlich. Das bedeutete quasi das Ende der Tarifautonomie. Soweit gehen die heute diskutierten Konzepte nicht. Vorgeschrieben soll eine unverbindliche Schlichtung sein. Die Tarifvertragsparteien wären also nicht an die Schlichter-Empfehlung gebunden.

Idee der Regulierung ist nicht neu

Bereits 2012 hatten die Professoren Franzen, Thüsing und Waldhoff einen Entwurf vorgelegt, um Arbeitskämpfe

nahmen im Bereich der Daseinsvorsorge zu regulieren. Dieser sah für Streiks im Bereich der Daseinsvorsorge unter anderem eine Ankündigungsfrist von mindestens vier Tagen vor. Anlass für die Professoren: die Streiks der GDL im Jahr 2007. Im Jahr 2015 veröffentlichte die Bundeszentrale für politische Bildung den Artikel „Das Streikrecht ist nicht mehr zeitgemäß“. Der Gesetzgeber, so heißt es, solle dem Streikrecht gewisse „Leitplanken“ einziehen – und zwar vor allem dort, wo die Öffentlichkeit besonders betroffen ist. Dazu soll eine „rechtzeitige Ankündigung“ von Streiks gehören, wie auch eine verbindliche Schlichtung. Es soll erst gestreikt werden dürfen, wenn der Vermittlungsvorschlag neutraler Schlichter von einer der beiden Seiten abgelehnt wurde. Weitere Elemente könnten ein verbindliches Urabstimmungsverfahren sowie die Verpflichtung zur Aufrechterhaltung einer Grundversorgung für die Bevölkerung sein. Und auch hier: der Bezug auf die GDL und ihre im Jahr 2015 geführten Streiks. Soweit die „neutrale“ Bundeszentrale für politische Bildung.

Stand der aktuellen Debatte

Es hat den Anschein, dass die Debatte über die Regulierung des Streikrechts immer dann Fahrt aufnimmt, wenn es im Eisenbahnbereich zu Streiks kommt. Aufhänger ist auch aktuell die GDL, die in der Tarifrunde 2023 / 2024 zur Umsetzung der 35-Stunden-Woche für Schichtarbeitende mehrmals zu Streiks aufrufen musste. Aktuelle Verfechter sind CDU / CSU und die FDP. Den politischen Kräften geht es nicht etwa darum, das gesamte Streikrecht zu regeln, sondern eben nur das in den Bereichen der Daseinsvorsorge, wozu der Eisenbahnverkehr, aber auch der städtische Nahverkehr mit Bussen, Straßenbahnen und U-Bahnen gehört. Das zuständige Bundesarbeitsministerium plant indes keine solche Gesetzesinitiative. Ebenso sprechen sich SPD und Grüne gegen ein „Streikgesetz“ aus.

Massive Beeinträchtigung des Streikrechts

Den Gesetzesbefürwortern geht es im Kern um die Einschränkung des elementaren Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit von Streiks. Er besagt, dass Streiks nur zur

Umsetzung tarifvertraglich regelbarer Ziele geführt werden dürfen. Außerdem darf keine Friedenspflicht bestehen und der Gewerkschaft steht kein milderes Mittel zur Verfügung. Wird dieser Grundsatz eingeschränkt, können Streiks womöglich rechtswidrig werden. Außerdem stehen eine vorgeschaltete Schlichtung, eine vorgeschriebene Urabstimmung, Ankündigungsfristen, zwingend einzurichtende Notdienste, Abkühlphasen, Schutz von Feiertagen und vieles mehr im Raum. Sogar ein Mindestorganisationsgrad steht zuweilen in Rede, also eine Repräsentativität, wie sie zum Beispiel in Frankreich gilt. Bei alledem verkünden die Befürworter unisono, dass das Streikrecht natürlich ein hohes Gut sei, das aber begrenzt werden muss. Dies führte jedoch, in Summe betrachtet, zu einer ganz erheblichen Beeinträchtigung des Streikrechts, die weit über eine bloße Regulierung hinausgeht. Ob so etwas mit dem Grundgesetz vereinbar wäre, ist zu bezweifeln.

Regulierung arbeitgeberseitiger Maßnahmen

Bemerkenswert ist vor allem, was nicht gesagt wird. So erhebt sich keine Stimme, die die heute möglichen Abwehrmaßnahmen der Arbeitgebenden einschränken will. Es wäre ein Leichtes, Ausspernungen ebenso zu verbieten, wie die streikbedingte Stilllegung von Betrieben oder Streikbruchprämien. Die zwar heute schon rechtswidrige, aber immer wieder zu verzeichnende Beschäftigung von Leiharbeitnehmenden im Streikfall könnte von Amts wegen verfolgt werden. Die Auslagerung von Produktionsbereichen mittels Werkverträgen kann für den Streikfall verboten werden. Oder wie wäre es denn mit einem Gebot für die Arbeitgebendenseite, Tarifverhandlungen lösungsorientiert zu führen? Vor allem aber könnte das Streikrecht als solches gesetzlich eingeräumt werden, was bis heute nicht der Fall ist.

BAG-Präsidentin gegen Einschränkungen

Die Gegner eines „Streikgesetzes“ sind weniger laut. Dazu gehören die Gewerkschaften, aber auch Rechtswissenschaft-



ler und Richter. Die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Inken Gallner, lehnt Änderungen ab. Mit dem deutschen Arbeitskampfrecht, das aus dem Grundgesetz hervorgehe, sei man gut gefahren. Die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen hätten sich gut entwickelt. Trotz der erheblichen Streiks, insbesondere in jüngerer Vergangenheit im Verkehrsreich, werde in Deutschland grundsätzlich sehr wenig gestreikt, betonte sie im Juni 2024 in einem Interview mit dem Deutschlandfunk.

Die Öffentlichkeit ist gespalten. Nach einer Umfrage zur Änderung des Streikrechts in Deutschland 2024 durch die Statista GmbH sind 54 Prozent der Befragten für, und 44 Prozent gegen ein Streikgesetz.

Wenig Streiks in Deutschland

In Deutschland fielen 2023 je 1.000 Beschäftigte durchschnittlich 14 Arbeitstage durch Streiks aus. Damit gab es 2023 mehr Streiktage als im Vorjahr, in dem es zu 6,4 Ausfalltagen kam. Während es 2015 mit 28,2 Ausfalltagen die meisten Streiktage gab, fiel im Jahr 2000 weniger als ein Tag (0,3) aus. Die Zahl der Streiktage ist abhängig von der Zahl und Größe der streikenden Branchen. Die Auswirkungen der Streiks, vor allem die Wirkung auf die Bevölkerung sind sehr unterschiedlich. Mit 38,8 Ausfalltagen im Jahr 2023 wurde für den Bereich Handel, Verkehr und Gastgewerbe der höchste Wert gemeldet. Die Bundesagentur für Arbeit gibt für das Jahr 2023 für den Industriezweig Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen mit 850.827 Arbeitnehmenden, 73.652 streikbedingt ausgefallene Arbeitstage in 300 Betrieben unter Beteiligung von 53.253 Arbeitnehmenden an.

Im europäischen Vergleich wird in Deutschland mit durchschnittlich 18

Streiktagen jährlich (2013 bis 2022) wenig gestreikt. Am meisten wird in Belgien (103 Tage), Frankreich (92) und Finnland (90) gestreikt, am wenigsten in Schweden (1), Österreich (1) und der Slowakei (0).

TEG sollte GDL eliminieren

Es fällt auf: Viele Diskussionsbeiträge, die für ein Streikgesetz sind, erwähnen entweder die GDL ausdrücklich oder sprechen von Zügen, die

nicht kommen (die allerdings auch nicht kommen, wenn nicht gestreikt wird). Da liegt der Verdacht auf ein bewusstes gegen die GDL gerichtetes Vorgehen nicht fern. Schon mit dem Tarifeinheitsgesetz (TEG) sollte im Jahr 2015 der GDL der Garaus gemacht werden. Hinter vorgehaltener Hand war seinerzeit sogar von einem „Lex-GDL“ die Rede, verabschiedet von der damaligen großen Koalition, federführend aber getrieben vom SPD-geführten Arbeitsministerium. Nun hat das TEG nicht nur nicht funktioniert, sondern sogar das Gegenteil bewirkt. Seit seinem Inkrafttreten sind die Streiks bei der DB, die das Gesetz als einziges Bahnunternehmen anwendet, häufiger und härter geworden. Die GDL ist aber weit davon entfernt, marginalisiert zu sein. Die Gestaltungskraft der GDL ist ungebrochen.

Deutschland braucht kein Streikgesetz

Es wäre allerdings eine Selbstüberschätzung, als Grund für die Diskussion um ein Streikgesetz allein die GDL zu sehen. Natürlich würde eine Einschränkung des Streikrechts von allen Arbeitgebenden gerne genommen. Doch Fakt ist: Der Streik ist stets die Reaktion einer Gewerkschaft auf die Verweigerungshaltung eines Arbeitgebers. Deutschland braucht kein Streikgesetz, sondern Arbeitgeber mit sozialer Kompetenz!

Letztendlich sei noch eines betont: Es war 1993 der politische Wille der damaligen Bundesregierung, die Staatsbahnen zu privatisieren. Schon 1992 wurden keine Beamten mehr ernannt, sondern zentrale Funktionen auf Arbeitnehmende übertragen. Diese haben nun einmal, anders als Beamte, ein Streikrecht. Die Geister, die ich rief ... ■

Krankenhausreform

Versorgungssicherheit in der Fläche fehlt

Der Bundestag hat dem Gesetzesentwurf zur Krankenhausreform zugestimmt. Vorangegangen war ein fast zweijähriges Ringen zwischen Bund und Ländern.

„Es darf hier nicht nur ums Geld gehen, sondern auch um die Versorgungssicherheit in der Fläche – und da haben wir nach wie vor starke Bauchschmerzen“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am 17. Oktober 2024 nach Verabschiedung des Gesetzes zur Krankenhausreform im Parlament.

Positiv

Positiv bewerte der dbb die Umstellung vom reinen Fallpauschalen-System auf eine Mischung aus Fallpauschalen und Vorhaltefinanzierung. Damit werde eine langjährige dbb-Forderung erfüllt und wirtschaftlicher Druck gerade in den Krankenhausbereichen herausgenommen, wo Kapazitäten freigehalten werden müssten,

etwa im Bereich der Notfallversorgung oder der Intensivmedizin. „Die künftig vorgesehene Mischung ist aus Sicht des dbb ein guter Kompromiss aus Wirtschaftlichkeitsgebot und Versorgungssicherheit“, so Silberbach. Auch mit der Einführung von über 60 Leistungsgruppen, die die Kliniken nur bei Einhaltung fest definierter Qualitäts- und Erfahrungsstandards erbringen und abrechnen dürfen, werde ein wichtiger Schritt zu mehr Patientensicherheit unternommen. „Das ist eindeutig in unserem Sinne“, erklärte der dbb Chef.

Negativ

Dennoch greife die Reform tief in die Krankenhauslandschaft ein, kritisierte Silberbach: „Zentralisierungs- und Konzentrationsprozesse durch Klinikzusammenlegungen verknappen das Versorgungsangebot besonders in bereits jetzt schlecht versorgten Regionen weiter. Spezialisierungen sind richtig und wichtig, um



die Behandlungsqualität zu steigern. Dennoch werden festgelegte Qualitätsstandards durch Ausnahmeregelungen wieder aufgeweicht. Das konterkariert aus unserer Sicht die Versorgungssicherheit und führt zu Intransparenz.“ Auch die Beschäftigten in den Kliniken seien von möglichen Zusammenlegungen oder Schließungen ganzer Stationen unmittelbar betroffen. „Wir werden weiterhin deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte der Gesundheitsberufe einfordern. Durch zunehmende Unsicherheiten über den künftigen Arbeitsplatz erweist man einem wirksamen Kampf gegen den Fachkräftemangel in der Pflege allerdings einen Bärendienst“, so der dbb Bundesvorsitzende. ■

Kontroverse

Abschaffung der telefonischen Krankschreibung?

In Teilen der Politik und Wirtschaft gibt es die Forderung, die telefonische Krankschreibung wieder abzuschaffen. Sie sei ein Grund für hohe Krankenstände. Andere verteidigen das Modell, das während der Corona-Pandemie eingeführt wurde und warnen vor Bürokratie.

Ärzteverbände warnen

Der Verband der Hausärztinnen und Hausärzte hat die telefonische Krankschreibung gegen Kritik verteidigt. Ihre Einführung sei aus medizinischer Sicht sinnvoll und bisher „eine der ganz wenigen erfolgreichen politischen Maßnahmen zur Entbürokratisierung des Gesundheitswesens“, argumentierte die Bundesvorsitzende Nicola Buhlinger-Göppfarth gegenüber der Rhei-

nischen Post. „Sie jetzt abzuschaffen, wäre schlichtweg absurd.“ Auch der Bundesärztekammer-Präsident, Klaus Reinhardt, sprach sich für die Beibehaltung der telefonischen Krankschreibung aus. Er erklärte im Bayerischen Rundfunk: „Ich bin sehr dafür, dass die telefonische Krankschreibung erhalten bleibt.“ Das habe er auch bei einem Treffen mit Finanzminister Christian Lindner (FDP) gefordert, so Reinhardt. Er begründet das mit Mehraufwand, den Praxisbesuche bedeuten: „Wenn wir jeden, der eine banale Erkältung hat, aber nicht arbeitsfähig ist oder andere nicht anstecken soll, immer in die Praxis kommen lassen, dann werden wir das in der Dichte, in der wir das jetzt aktuell erleben, natürlich irgendwie bewältigen, aber das ist keine Erleichterung unserer Arbeit.“

Mehr Vor- als Nachteile

Nach Ansicht von AOK und Techniker Krankenkasse (TK) sollte die Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung erhalten bleiben. „Für den hohen Krankenstand der letzten Monate und Jahre gibt es viele Gründe. Die telefonische Krankschreibung gehört nach allem, was wir wissen, nicht dazu“, erklärte AOK-Vorstandsvorsitzende Carola Reimann dem Redaktionsnetzwerk Deutschland. „In der Abwägung bringt die telefonische Krankschreibung aus meiner Sicht mehr Vorteile mit sich“, so der TK-Vorstandsvorsitzende, Jens Baas. „Beim Arzt anzurufen, anstatt krank im Wartezimmer zu sitzen, entlastet Praxispersonal und reduziert Ansteckungsgefahr.“

Weniger Bürokratie

Es muss abgewartet werden, wer sich letztendlich durchsetzt. Es sollte jedoch alles getan werden, um Arbeitsvorgänge zu entbürokratisieren und so effizienter zu werden. Auch das trägt letztlich zur Kostensenkung im Gesundheitswesen bei. ■

Erfolgreiche Strategie der Mitgliederwerbung



**komba
gewerkschaft**

Gerne stellen wir im tacheles erfolgreiche Strategien unserer Fachgewerkschaften zur Mitgliederwerbung vor. Ohne unsere Mitglieder sind wir nichts. Gerechtfertigte Forderungen lassen sich nur mit einer großen Mitgliederbasis durchsetzen. Diskussionen und Meinungsbildung sind erst dann etwas wert, wenn viele mitmachen und Argumente von allen Seiten betrachtet und bewertet werden können. Der komba Ortsverband (OV) bonn / rhein-sieg unter seinem Vorsitzenden Christian Dröttboom zeigt seit einigen Jahren, wie eine gute Mitgliederwerbung und Basisarbeit funktionieren kann. Es reicht dabei jedoch nicht aus, neue Mitglieder zu werben, diese müssen auch einen Sinn in ihrer Mitgliedschaft sehen und gehalten werden. Das gelingt nur mit einer umfangreichen Einbeziehung aller Mitglieder. Auch hier ist die komba bonn / rhein-sieg ein gutes Beispiel.

Erneut großer Mitgliederzuwachs

„Was sich bereits im Jahr 2023 abzeichnete, konnte in diesem Jahr erneut bestätigt werden – kurioserweise mit der exakt gleichen Zahl an Neumitgliedern“, freut sich der Vorsitzende des komba OV bonn / rhein-sieg, Christian Dröttboom.

„Unsere Strategie ging erneut auf. Nur die direkte Ansprache und Überzeugung der Wichtigkeit einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft – am besten in der komba – schon bei der Einstellung, können unsere Mitgliederbasis vergrößern.“ Bei den jüngsten Neueinstellungsterminen in der Bundesstadt Bonn konnte die komba gewerkschaft wiederholt beachtliche Erfolge in der Mitgliederwerbung verzeichnen. Insgesamt 35 neue Mitglieder haben sich der komba gewerkschaft angeschlossen, was für den Vorsitzenden, Christian Dröttboom, und seine Mitstreitenden ein großer Erfolg ist. „Wir haben uns Ende 2022 zusammengesetzt und eine Strategie und einen Plan entwickelt, wie wir junge Kolleginnen und Kollegen von der Arbeit der komba gewerkschaft und den Vorteilen einer Mitgliedschaft überzeugen können. Das diese Strategie bereits in den darauffolgenden Jahren so aufgehen würde, haben wir gehofft, aber nicht erwartet. Wir sind sehr zufrieden mit dem Ergebnis und freuen uns, so viele neue Kolleginnen und Kollegen in unseren Reihen begrüßen zu dürfen“, so Dröttboom, der neben seinen Ämtern in der komba gewerkschaft auch Mitglied des Bundeshauptvorstands und der Bundestarifkommission des dbb ist.

Überzeugungsarbeit

Die Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sind bestechend und konnten



Christian Dröttboom, Vorsitzender komba OV bonn/rhein-sieg, stellvertretender Landesvorsitzender komba nrw

den Neumitgliedern gut vermittelt werden. Neben einer Vertretung ihrer Interessen in Tarifverhandlungen ist es vor allem die Arbeit vor Ort, die überzeugt. „Unsere Arbeit in den Personal- sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen ist bereits ein schlagendes Argument für eine Gewerkschaft allgemein und einen Gewerkschaftsbeitritt. Wer etwas bewegen und sich für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort einsetzen will, ist bei uns gut aufgehoben“, so Dröttboom, „natürlich ist auch der Rechtsschutz, den wir in allen Dingen rund um die Arbeit bieten, ein gutes Argument.“

„Zusätzlich erhalten unsere Neumitglieder kleine Willkommensgeschenke“, ergänzt Dröttboom. Als Willkommensgeschenk erhalten die neuen Mitglieder eine Prämie von 50 Euro in Form eines Wunschgutscheins, eine Trinkflasche sowie verschiedene Werbemittel der komba gewerkschaft. Diese attraktive Einstiegs-offerte zeigt, dass die komba nicht nur eine starke Vertretung der Interessen der Beschäftigten bietet, sondern auch durch praktische Vorteile überzeugen kann. Dazu Dröttboom: „Wir haben auch nochmal auf die kommende Tarifrunde und auf die aktuelle Situation bei der Stadt Bonn hingewiesen. Dadurch ist vielen klar geworden: Nur gemeinsam und mit einer großen Mitgliederzahl geht es. Besonders in den aktuellen Zeiten ist es wichtig, Teil einer starken, solidarischen Gemeinschaft zu sein.“

Der komba OV bonn / rhein-sieg wird weiterhin aktiv daran arbeiten, seine Mitgliederbasis zu erweitern und neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Bonn für die Gewerkschaft zu gewinnen. ■



Schulungsformat

Der betriebsverfassungsrechtliche Schulungsanspruch



Eine durch Tarifvertrag errichtete Personalvertretung, für die das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt, kann bei der Entscheidung über die Entsendung ihrer Mitglieder auf eine Schulung auch beurteilen, an was für einem Schulungsformat diese teilnehmen (BAG, Beschluss vom 7. Februar 2024, Aktenzeichen 7 ABR 8/23).

Der Fall

Die Beteiligten streiten über das Bestehen der Verpflichtung der Arbeitgeberin, einer Luftverkehrsgesellschaft mit Sitz in Düsseldorf, die bei ihr auf Grundlage des Tarifvertrags Personalvertretung Nr. 1 (TV PV) für die Beschäftigten des Kabinenpersonals gebildete Personalvertretung (PV Kabine) von schulungsbedingten Übernachtungs- und Verpflegungskosten freizustellen. Für die PV Kabine findet nach § 1 Absatz 3 TV PV, sofern durch den Tarifvertrag nichts anderes bestimmt wird, das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die PV Kabine wollte zwei ihrer im Sommer 2021 in das Gremium nachgerückten Mitglieder, Wohnhaft in Düsseldorf und Köln, auf ein Seminar „Betriebsverfassungsrecht Teil 1“ in Binz auf Rügen entsenden. Die Arbeitgeberin stellte die Erforderlichkeit dieser Grundlagenschulung nicht in Frage, wies aber aus Kostengründen auf ein inhaltsgleiches ortsnahes Seminar oder Webinar hin und benannte konkrete Alternativtermine. Die beiden Mitarbeitenden

befanden sich teilweise an den genannten Terminen im Erholungsurlaub und auf einem dienstlichen Einsatz. Die PV Kabine teilte der Arbeitgeberin daher mit, die Mitarbeitenden auf ein Seminar in Potsdam zu entsenden. Dies war mit einer Kostenersparnis von circa 500 Euro gegenüber dem Seminar in Binz verbunden.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin als unbegründet zurückgewiesen. Die Verpflichtung der Arbeitgeberin, die PV Kabine von der Zahlung der Übernachtungs- und Verpflegungskosten freizustellen, folgt aus § 1 Abs. 3 TV PV in Verbindung mit § 40 Abs. 1, § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG. Aufgrund fehlender Bestimmungen im TV PV, richten sich die Kosten und Schulung der PV Kabine nach den betriebsverfassungsrechtlichen Maßgaben. Nach § 40 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgebende die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen. Dazu gehören auch die Kosten, die aufgrund der Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulung nach § 37 Abs. 6 BetrVG entstanden sind, sofern das bei der Schulung vermittelte Wissen für die Betriebsratsarbeit erforderlich ist. Daneben hat der Arbeitgebende die notwendigen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu tragen. Bei der Entscheidung darüber, ob es sich um eine erforderliche Schu-

lung handelt, steht dem Betriebsrat ein Beurteilungsspielraum zu. Dabei hat er wegen des Gebots der vertrauensvollen Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG die betrieblichen Verhältnisse und die sich ihm stellenden Aufgaben zu berücksichtigen. Demnach darf er die Schulungsteilnahme nicht allein nach seinen subjektiven Bedürfnissen ausrichten. Dennoch musste sich die PV Kabine nicht auf das Webinar-Angebot desselben Schulungsträgers verweisen lassen, auch wenn die Teilnahme der Mitglieder an dem Präsenzseminar im Hinblick auf die Übernachtung und Verpflegung zwangsläufig Mehrkosten im unteren vierstelligen Bereich verursacht hat. Der Betriebsrat ist nämlich nicht dazu verpflichtet, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Kriterien auszuwählen. Wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält, muss er sich nicht für die kostengünstigste Schulungsveranstaltung entscheiden. Eine Beschränkung der Kostentragungspflicht des Arbeitgebenden auf die Kosten der preiswerteren Veranstaltung kann in Betracht gezogen werden, wenn der Betriebsrat auch nach seiner eigenen Einschätzung die gleichzeitig angebotenen Schulungen als qualitativ gleichwertig erachtet. Der Beurteilungsspielraum des Betriebsrats umfasst nicht nur den Inhalt der Schulungsveranstaltung, sondern auch das Format, die Methoden sowie die Art und Weise der Wissens- und Kenntnisvermittlung. Dazu gehört auch die Einschätzung, ob eine Gleichwertigkeit der verschiedenen Schulungsangebote besteht. Dies hat die Arbeitgeberin verkannt, indem sie bei der qualitativen Vergleichbarkeit von Präsenz- und Online-Seminaren lediglich ihre eigene Bewertung anstelle derjenigen der PV Kabine berücksichtigte.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG über die Rechtsbeschwerde überzeugt. Der Arbeitgebende darf den Betriebsrat nicht übergehen und dessen weiten Beurteilungsspielraum bei der Entscheidung über die Erforderlichkeit einer Schulung missachten. ■

Betriebsversammlung

Teilnahme der Gesamtschwerbehindertenvertretung

Die Wahrnehmung der Interessen schwerbehinderter Menschen, die in einem Betrieb oder einer Dienststelle tätig sind, in denen keine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde, erfolgt durch die Gesamtschwerbehindertenvertretung (so genanntes erstrecktes Mandat). Dies schließt auch deren Teilnahme an Betriebsversammlungen ein (BAG, Beschluss vom 12. Dezember 2023, 7 ABR 23/22).

Der Fall

Die Beteiligten streiten über die Berechtigung der Gesamtschwerbehindertenvertretung, an Betriebsversammlungen teilzunehmen. Die Arbeitgeberin betreibt eine Filiale eines Textilhandelsunternehmens, in der zwar ein Betriebsrat, aber keine Schwerbehindertenvertretung errichtet ist. Zuletzt waren zwei schwerbehinderte Arbeitnehmende in dem Betrieb beschäftigt.

In der Vergangenheit hatte die Gesamtschwerbehindertenvertretung den Betriebsrat erfolglos aufgefordert, sie über stattfindende Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen zu informieren und sie zu diesen einzuladen. Daher möchte sie nun den Betriebsrat dazu verpflichten, sie zeitgleich mit den anderen Teilhabeberechtigten zu allen Betriebsversammlungen einzuladen und die Tagesordnung mitzuteilen, solange in der Filiale keine Schwerbehindertenvertretung gewählt ist.

Die Arbeitgeberin beantragte, den Antrag abzuweisen. Nach ihrer Auffassung sei die Gesamtschwerbehindertenvertretung zwar berechtigt, an Betriebsratssitzungen teilzunehmen, solange keine Schwerbehindertenvertretung existiere. Nach § 178 Absatz 8 SGB IX dürfe aber nur die örtliche, für den Betrieb zuständige Schwerbehindertenvertretung an den Betriebsversammlungen teilnehmen. Die gesetzlichen Regelungen enthielten keinen Verweis auf die Teilhabeberechtigung der Gesamtschwerbehindertenvertretung an Betriebsversammlungen. Diese bleibe betriebsfremd. Zudem stehe dem beanspruchten Recht die Nichtöffentlichkeit der Betriebsversammlungen entgegen.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin zurückgewiesen und beschlossen, dass der Antrag der Gesamtschwerbehindertenvertretung begründet ist und sie aufgrund der ihr gesetzlich zugewiesenen Interessenvertretung berechtigt ist, an den vom Betriebsrat einberufenen Betriebsversammlungen teilzunehmen. Die Teilhabeberechtigung folgt bereits aus dem Wortlaut und der Systematik der (Ersatz-)Mandatszuweisung in § 180 Absatz 6 Satz 1 SGB IX. Laut dieser Vorschrift vertritt die Gesamtschwerbehindertenvertretung die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Angelegenheiten, die das gesamte Unternehmen, mehrere Betriebe oder Dienststellen des Arbeitgebenden betreffen und von den Schwerbehindertenvertretungen der einzelnen Betriebe oder Dienststellen nicht geregelt werden können. Zudem vertritt sie die Interessen der schwerbehinderten Menschen, die in einem Betrieb oder in einer Dienststelle tätig sind, in denen keine Schwerbehindertenvertretung gewählt wurde. Hintergrund dieser Vorschrift ist, Menschen mit Schwerbehinderung einen umfassenden und gleichmäßigen Schutz zu gewährleisten.

Aufgrund der ihr nach § 180 Absatz 6 Satz 1 SGB IX zugewiesenen Kompetenz hat die Gesamtschwerbehindertenvertretung daher auch gemäß § 178 Absatz 8 SGB IX ein Teilnahmerecht an Betriebs- und Per-

sonalversammlungen in Betrieben und Dienststellen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist. Dort hat diese ein Rederecht, selbst wenn ihre Mitglieder nicht Angehörige des Betriebs oder der Dienststelle sind. Dieses so genannte „erstreckte Mandat“ der Gesamtbehindertenvertretung ist weder daran gebunden, dass in dem Betrieb oder in der Dienststelle ohne Schwerbehindertenvertretung die nach § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX erforderliche Mindestzahl von fünf nicht nur vorübergehend beschäftigten schwerbehinderten Menschen erreicht ist, noch ist diese auf bestimmte Angelegenheiten beschränkt. Die Regelung in § 180 Absatz 6 SGB IX verleiht der Gesamtschwerbehindertenvertretung vielmehr eine Rechtsstellung im Sinne einer Ersatzzuständigkeit, die die örtliche Schwerbehindertenvertretung hätte, wenn sie vorhanden wäre.

Schließlich steht dem Teilnahmerecht auch das Nichtöffentlichkeitsprinzip von Betriebs- und Personalversammlung aus § 42 Absatz 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz, § 58 Absatz 1 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz nicht entgegen, da der grundsätzlich innerbetriebliche Charakter der Veranstaltung es nicht gebietet, betriebsfremde Personen ausnahmslos von der Teilnahme auszuschließen.

Das Fazit

Das Fehlen einer örtlichen Schwerbehindertenvertretung darf nicht dazu führen, dass Menschen mit Schwerbehinderung nicht die Möglichkeit haben, ihre Interessen im Betriebsrat zu vertreten. Solch eine Situation würde eine inakzeptable Benachteiligung darstellen. Das BAG hat die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin daher zu Recht zurückgewiesen. ■



Arbeitsunfähigkeit trotz behauptetem „fröhlichen Bummels“ und Besuchs einer Gartenparty möglich

Weder der Besuch einer Feierlichkeit noch des innerstädtischen Einkaufsviertels sind geeignet, den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern (LAG Sachsen, Urteil vom 30. Mai 2024, Aktenzeichen 4 Sa 17/23).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 2019 als Datenerfasserin tätig. Laut Arbeitsvertrag standen ihr 25 Tage Jahresurlaub zu. Vom 21. Juni 2021 bis zum 2. Juli 2021 war sie ausweislich einer vorgelegten Bescheinigung arbeitsunfähig erkrankt.

Mit Schreiben vom 30. Juni 2021 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Juli 2021. Für den Zeitraum zwischen Kündigung und Ende des Arbeitsverhältnisses stellte sie die Klägerin unter Anrechnung der restlichen Urlaubsansprüche frei. Die Klägerin legte weitere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bis einschließlich 15. August 2021 vor. Am 16. August trat sie eine neue Stelle an. Danach mahnte die Klägerin vergeblich die Zahlung noch ausstehender Urlaubsabgeltung für 16 Urlaubstage an. Die Beklagte war der Ansicht, sie habe den Urlaubsanspruch bereits durch die Freistellung erfüllt. Die Arbeitsunfähigkeit der Klägerin während des Freistellungszeitraums zweifelte sie an. Die Klägerin habe in diesem Zeitraum eine bis spät in die Nacht dauernde Gartenparty besucht und sei zudem mehrmals „fröhlich bummelnd“ in der Leipziger Innenstadt gesehen worden.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) gab der Klägerin Recht. Die Beklagte habe den Urlaubsanspruch nicht dadurch erfüllen können, dass sie die Beklagte im Anschluss an die Kündigung freigestellt habe.

Der Urlaubsanspruch könne nur erfüllt werden, wenn im fraglichen Zeitraum überhaupt eine Arbeitspflicht bestanden habe. Bei einer vorliegenden Arbeitsunfähigkeit sei das nicht der Fall. Wenn die Beschäftigte also im Zeitraum der Freistellung arbeitsunfähig erkrankt war, habe der Urlaubsanspruch nicht durch die Freistellung erfüllt werden können.



Die Klägerin sei auch arbeitsunfähig erkrankt gewesen. Das habe sie durch die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachgewiesen. Die Behauptungen der Arbeitgeberin seien nicht geeignet, den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen der Klägerin zu erschüttern. Den hohen Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung könnten Arbeitgebende nur dadurch erschüttern, dass sie tatsächliche Umstände darlegten und im Bestreitensfall bewiesen, die Zweifel an der Erkrankung der Arbeitnehmenden ergäben.

Weil Arbeitgebende in aller Regel keine Kenntnis von den Krankheitsursachen haben, dürften zwar an deren Vortrag zur Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung keine überhöhten Anforderungen gestellt werden. Nach den Angaben der Klägerin war Grund für die Arbeitsunfähigkeit aber eine „psychogene Erschöpfung“. Bei einem sol-

chen Krankheitsbild spreche weder der Besuch einer „Gartenparty“ noch das Tätigen von Besorgungen in der Innenstadt gegen eine Arbeitsunfähigkeit. Selbst wenn der entsprechende Vortrag der Arbeitgebenden zutreffend sei, sei er demnach nicht geeignet, den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Zweifel zu ziehen.

Das Fazit

Erneut bekräftigt das LAG den hohen Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Darüber hinaus wird deutlich: Ein Verhalten, dass bei der einen Erkrankung Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründen könnte, kann bei einer anderen völlig unbeachtlich sein. Insbesondere bei psychischen Erkrankungen kann Beschäftigten nicht verwehrt werden, während der Erkrankung unter Leute zu gehen. ■

Kürzung des Urlaubs für die Elternzeit nur während des Arbeitsverhältnisses

Während der Elternzeit kann Arbeitnehmenden zwar der Urlaub gekürzt werden – dafür bedarf es aber einer Erklärung der Arbeitgebenden. Ist das Arbeitsverhältnis schon beendet, darf nicht mehr gekürzt werden (BAG, Urteil vom 16. April 2024, Aktenzeichen 9 AZR 165/23).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten vom 1. Februar 2009 bis zum 25. November 2020 angestellt. Ihr standen arbeitsvertraglich 29 Tage Jahresurlaub zu. Ab dem 24. August 2015 befand sie sich mit ihrem ersten Kind in Mutterschutz. Für das Jahr 2015 stand ihr noch ein Tag Resturlaub zu. Direkt nach dem Mutterschutz ging die Klägerin in Elternzeit. Darauf folgte nahtlos ein erneuter Mutterschutz für ein zweites Kind sowie direkt im Anschluss eine erneute Elternzeit. Diese zweite Elternzeit endete am 25. November 2020. Am 8. Juli 2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum Ende der Elternzeit am 25. November 2020. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärte die Beklagte nicht, dass der Urlaubsanspruch der Klägerin gekürzt werde.

Am 15. März 2021 forderte die Klägerin die Beklagte auf, ihr den Urlaub aus den Jahren 2015 bis 2020 abzugelten. Die Beklagte lehnte dies ab. Sie war der Ansicht, der Urlaubsanspruch könne auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses noch gekürzt werden. Dem trat das Bundesarbeitsgericht nun entgegen.

Die Entscheidung

Nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) können Arbeitgebende den Erholungsurlaub, der Arbeitnehmenden für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Monat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen. Dazu müssen Arbeitgebende aber gegenüber den Betroffenen die Kürzung erklären, sie geschieht also nicht automatisch. Vorliegend hatte die Arbeitgeberin erst nach Ende des Arbeitsverhältnisses die entsprechende Erklärung abgegeben. Dem Bundesarbeitsgericht (BAG) war das zu spät. Es entschied, dass die Kürzung nicht mehr erfolgen kann, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist. Der Arbeitnehmerin war deswegen

der gesamte nicht genommene Urlaub der Jahre 2015 bis 2020 abzugelten. In ihrem Fall waren das sage und schreibe 146 Arbeitstage Urlaub, in Geld 24.932,42 Euro.

Das Fazit

Das Urteil bekräftigt eindeutig, was in der Rechtsprechung im Grundsatz schon geklärt ist. Der Urlaubsanspruch selbst und der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sind zu unterscheiden und nicht unbedingt gleich zu behandeln.

Im Hinblick auf Urlaub und Elternzeit steht jetzt fest: Arbeitgebende müssen noch während des laufenden Arbeitsverhältnisses Stellung bezüglich Urlaubskürzungen beziehen. So werden für Beschäftigte klare Verhältnisse geschaffen. ■

Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter bei der tariflichen Altersfreizeit

Bei Vorliegen einer tariflichen Regelung können ältere Beschäftigte ihre Wochenstunden bei vollem Gehalt reduzieren. Dies gilt auch für Teilzeitbeschäftigte, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen (BAG, Urteil vom 9. Juli 2024, Aktenzeichen 9 AZR 296/20).

Der Fall

Die Beteiligten streiten darüber, ob der Arbeitgeber verpflichtet war, der Arbeitnehmerin bezahlte Altersfreizeit zu gewähren. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer/-innen in der feinkeramischen Industrie der Bundesrepublik Deutschland vom 18. Dezember 2012 (MTV) Anwendung. In § 2a Ziffer 1 MTV ist geregelt, dass Arbeitnehmende, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, eine Altersfreizeit von zwei Stunden je Woche erhalten, jedoch diese Regelung nicht für Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmende, die Kurzarbeit leisten, gilt. Die Arbeitnehmerin war bei dem Arbeitgeber in Teilzeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden beschäftigt. Nach Beendigung des 58. Lebensjahres verlangte sie vom Arbeitgeber tarifliche Altersfreizeit von einer Stunde wöchentlich. Der Arbeitgeber

lehnte dies mit der Begründung ab, dass die Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften in § 2a Ziffer 1 Absatz 2 Satz 1 MTV sachlich gerechtfertigt sei. Er führte aus, dass diejenigen Beschäftigten, die weniger als die betriebsüblichen 38 Wochenstunden arbeiten, ihre Tätigkeit bereits in einem Umfang reduziert haben, die eine Altersfreizeit für sie nicht mehr erforderlich mache.

Die Entscheidung

Das Gericht sah dies anders und sprach der Arbeitnehmerin den Anspruch auf eine vergütete Altersfreizeit im Umfang von einer Stunde pro Woche zu. Der Anspruch auf Gewährung der tariflichen Altersfreizeit auch für Teilzeitbeschäftigte folgt aus § 2a Ziffer 1 MTV in Verbindung mit § 4 Absatz 1 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Nach § 4 Absatz 1 Satz 1 TzBfG dürfen Arbeitnehmende, die in Teilzeit arbeiten, nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmende. Nach Maßgabe des § 2a Ziffer 5 MTV führt die Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts bei den Begünstigten zu einer Erhöhung des Arbeitsentgelts pro Arbeitsstunde. Hingegen erhielten Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende, obwohl sie das 58. Lebensjahr vollendet hätten, eine geringere Vergütung pro geleisteter Stunde, weil sich ihr Monatsentgelt nicht entsprechend erhöhe. Daher verstößt die in § 2a Ziffer 1 Absatz 2 Satz 1 MTV vorgesehene Beschränkung des Anspruchs nur auf Vollzeitbeschäftigte auch unter Beachtung des Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien gegen § 4 Absatz 1 Satz 2 TzBfG und ist daher nichtig. Die teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf Nachgewährung der Altersfreizeit in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmenden entspricht.

Das Fazit

Das Bundesarbeitsgericht stellt in seiner Entscheidung klar, dass eine Tarifregelung, wie sie in § 2a MTV festgelegt ist, gegen das gesetzliche Benachteiligungsverbot von Teilzeitbeschäftigten gemäß § 4 Absatz 1 Satz 2 TzBfG verstößt. Die Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien aus Art. 9 Absatz 3 GG findet dort seine Grenzen, wo Tarifregelungen zu gleichheitswidrigen Differenzierungen führen. ■

Zitat des Monats:



Jeder Euro, der für höhere Gehälter ausgegeben werden muss, fehlt an anderer Stelle, beispielsweise für wichtige Investitionen in die Daseinsvorsorge.

Karin Welge, Präsidentin der VKA, Pressemitteilung vom 9. Oktober 2024

Was für ein markiger Satz als Reaktion auf die absolut berechtigten Forderungen der Beschäftigten bei Bund und Kommunen in der Einkommensrunde 2025 nach einem Erhöhungsvolumen von 8 %, mindestens aber 350 Euro monatlich. Haben sich die Präsidentin der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Karin Welge, und zusammen mit ihr alle weiteren Mitglieder des VKA-Präsidiums auch Gedanken darüber gemacht, dass eine Investition in ihre Beschäftigten eine absolute Investition in die Daseinsvorsorge ist?

Ohne die aktuellen Beschäftigten und schon gar nicht ohne die vielen fehlenden und neu zu findenden Beschäftigten ist Daseinsfürsorge überhaupt gar nicht möglich. Daseinsfürsorge steht und fällt mit gut ausgebildeten und motivierten Beschäftigten der Kommunen – und letzt-



lich auch des Bundes. Daseinsfürsorge gänzlich ohne die Kolleginnen und Kollegen, die vor Ort ihre gute Arbeit verrichten, definieren zu wollen, ist nicht mög-

lich. Sie sind die Daseinsfürsorge! Es wird wohl keine leichte Einkommensrunde 2025 mit VKA-Präsidentin Welge als Verhandlungsführerin der Kommunen. ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

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

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

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

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

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de