



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles



Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

3

März 2024
26. Jahrgang



Auftaktrunde und erste Aktionen

„Den TV-Hessen weiterführen!“

Seite 8

Inhalt

Editorial	2
Interview	3
Tarifthemen	4
TV-N Berlin	
TV-N Nordrhein-Westfalen	
TV-N Bayern	
FraSec	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
TV-N Hessen	
Tarifvertrag Rettungsdienst VKA	
Einkommensrunde Hessen	8
Hintergrund	10
Betriebsverfassungsrecht	12
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
5. März 2024



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: Andreas Pein, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: dbb, S.5: dbb, geraldfriedrich2 (Pixabay), S.6: komba gewerkschaft, S.10: Dirk Guldner, S.12: El Paparazzo (AdobeStock), S.14: f11photo (Adobe Stock), S.16: dbb
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. 726 19 17 - 0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacycenter@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!

Wir leben in aufregenden Zeiten. Die Nachrichten, die wir aus der Zeitung oder übers Internet aufnehmen, rücken in ihrer Bedeutung näher an unseren Alltag heran. Betroffen davon ist auch die Tarifpolitik. Denn aktuell wird in den Medien wieder viel über die Einschränkung des Streikrechts oder das Instrument einer Zwangsschlichtung schwadroniert.

Dass Deutschland weltweit noch immer „nur“ einen Mittelfeldplatz in Sachen Streikhäufigkeit belegt, wird dabei gerne ignoriert. Man regt sich lieber auf, als sich vielleicht auch mal mit den Ursachen für die aktuellen Streiks zu befassen.

Zumindest für dieses Vorwort habe ich mir vorgenommen, völlig unaufgeregt zu schreiben. Ich lasse einfach Zahlen sprechen. Kürzlich habe ich mit dem Bundesjugendausschuss unserer dbb jugend über die anstehenden Einkommensrunden in 2025 gesprochen. Im Vorfeld habe ich mir ein paar nüchterne Zahlen zusammengesucht. Die gebe ich hier einfach mal weiter:

In den nächsten zehn Jahren, also in der näheren Zukunft, scheiden gut 1,3 Millionen Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst aus. Das ist mehr als ein Viertel der Beschäftigten. In den nächsten 20 Jahren werden es sogar mehr als 2,5 Millionen Kolleginnen und Kollegen mit all ihrer Erfahrung und Kompetenz sein, die ausscheiden. Gleichzeitig sind zurzeit im öffentlichen Dienst nur etwa 170.000 Menschen beschäftigt, die unter 25 Jahre alt sind.

Um zu errechnen, dass hier ein Missverhältnis schon heute besteht und mit jedem Jahr größer wird, muss man kein Genie sein. Und um politische Antworten zu finden, braucht man klare Zielsetzungen und den Willen zur Investition. Aktuell reden wir aber nicht darüber, welche Investitionen es braucht, um zum Beispiel die Bildungsdefizite, die PISA uns jetzt wieder bestätigt hat, abzubauen. Lieber will zum Beispiel Bayerns Ministerpräsident den Englischunterricht kürzen, um mehr Zeit für Deutsch und Mathe zu haben. Zu Zukunftsinvestitionen scheint er nicht bereit zu sein...

Gleichzeitig wird in Berlin viel über die Schuldenbremse oder so genannte Sondervermögen gesprochen, aber auch nicht ansatzweise geklärt, wie wir Sicherheit, Bildung und Infrastruktur in Zukunft organisieren wollen. Eine „schwarze Null“ und ein ausgeglichener Haushalt sind noch keine Zukunftsvision.

Würde ich jetzt noch weiterschreiben, würde ich wahrscheinlich auch in den Chor der Aufgeregten einstimmen. Aber ich denke, es ergibt mehr Sinn, unaufgeregt das Zukunftsproblem, das die Zahlen belegen, zu durchdenken – und in den nächsten Einkommensrunden anzugehen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Roland Staude

„Die CDA ist politisch gewinnbringend und unerlässlich.“

Der erfahrene Chef des größten Landesbunds im dbb, der 1. Vorsitzende des DBB NRW Roland Staude, ist seit Anfang Januar 2024 auch neugewählter Bundesvorsitzender der CDA-Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter des dbb beamtenbund und tarifunion. In politisch schwierigen Zeiten ist mit diesem Amt sicherlich Einiges an Netzwerkarbeit möglich. tacheles sprach den neuen Chef der Arbeitsgemeinschaft auf seine Ziele an.

tacheles: Welche Möglichkeiten siehst Du, in und mit dieser Arbeitsgemeinschaft dbb-Positionen in die Politik zu transportieren?

Roland Staude: Die Arbeitsgemeinschaft ist ein wichtiger zusätzlicher Kanal, um auch unter anderem gesellschaftspolitische Themen aus dem dbb in die Politik zu transportieren. Es ist für uns als Gewerkschaft besonders wichtig und elementar, auch die sozialen Aspekte in die anstehenden Modernisierungs- und Veränderungsprozesse einzubeziehen. Die AG-Vorsitzenden sind beratende Mitglieder des CDA-Bundesvorstands. Insofern besteht eine optimale Möglichkeit der Mitarbeit.

tacheles: Worin siehst Du Deine Hauptaufgabe und die der CDA? Welche Themen willst Du in Deiner Amtszeit vorrangig platzieren?

Staude: Aufgrund der aktuellen politischen und wirtschaftlich fragilen Situation wäre es fahrlässig, ein Ranking zu nennen. Beispielsweise wird die Digitalisierungsdiskussion plötzlich durch das Thema KI überlagert. Beides muss aber zusammen gedacht werden, um die daraus resultierenden Chancen und Risiken richtig abwägen zu können. Dies steht wiederum im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel, der den öffentlichen Bereich genauso betrifft wie den privaten.

tacheles: Insgesamt acht Vereinigungen lassen sich innerhalb der CDU finden und nicht selten liest man, dass bei

entscheidenden Weichenstellungen das Gewicht der MIT, der Mittelstands- und Wirtschaftsunion, zählt und nicht das der Christlich Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA).

Wie schätzt Du das Gewicht der CDA innerhalb der CDU ein?

Staude: Die Mittelstands- und Wirtschaftsunion ist derzeit aufgrund der aktuellen Wirtschaftssituation naturgemäß mehr gefordert. Wir haben in Deutschland eine Rezession im produzierenden Gewerbe und die Prognosen

tacheles: Als MIT-Chefin Gitta Conemann Anfang Februar sagte „niemand will Streiks verbieten“, erinnerte das unfreiwillig an den berühmten Satz, dass niemand vor habe, eine Mauer zu bauen. Weiter führte sie aus, ein Streik dürfe nicht der Wirtschaft schaden und solle zukünftig mindestens vier Tage vorher angekündigt werden müssen. GDL-Chef Claus Weselsky, ebenfalls Mitglied der Arbeitsgemeinschaft, sagt offen, ein Streik müsse weh tun.

Wie transportiert die CDA dieses heikle Thema nun innerhalb der Union?



der wirtschaftlichen Entwicklung erfordern ein schnelles und konkretes politisches Handeln. Aus diesem Grund ist der Sachverstand der MIT aktuell besonders wichtig.

Die CDA hat ihren deutlichen Schwerpunkt bei der Sozial- und Gesellschaftspolitik. Alterssicherungssysteme, eine auf Beschäftigung ausgelegte Arbeitsmarktpolitik, Gesundheitsschutz und eine immer wichtiger werdende menschenwürdige Pflege sind die Themenbereiche für die CDA.

Beide Vereinigungen sind für die CDU politisch gewinnbringend und unerlässlich. Beide stehen für eine „Soziale Marktwirtschaft“ nach Ludwig Erhard.

Staude: Ich bin dem Bundesvorsitzenden Karl-Josef Laumann außerordentlich dankbar, dass er mit der Position „Finger weg vom Streikrecht“ hierzu eine deutliche Aussage getroffen hat.

tacheles: Der CDA-Bundeschef kommt ebenfalls aus NRW und ist dort Arbeitsminister im Düsseldorfer Kabinett. Wie ist Dein Draht zum CDA-Chef?

Staude: Karl-Josef Laumann und ich sitzen in Düsseldorf circa 200 Meter entfernt voneinander und kennen uns schon seit vielen Jahren. Ich freue mich, dass er bereits seine Teilnahme an unserer ersten Vorstandssitzung fest zugesagt hat. ■

TV-N Berlin

Warnstreik und Demonstration

Gemeinsam demonstrierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Mitglieder der gkl berlin und der NahVG sind, für bessere Arbeitsbedingungen bei den Berliner Verkehrsbetrieben (BVG) und deren Tochter BT GmbH. Ihre Unzufriedenheit mit dem aktuellen Verhandlungsstand zum TV-N Berlin trugen sie vor das Berliner Abgeordnetenhaus.

Die Beschäftigten sind am 26. Februar 2024 in einen Warnstreik getreten und machten so darauf aufmerksam, dass ihre Forderungen nicht länger ignoriert werden dürfen.

dbb Tarifchef Volker Geyer stärkte den Streikenden den Rücken und machte die Position des dbb deutlich: „Öffentlicher Nahverkehr ist wichtig. Und Ihr seid der öffentliche Nahverkehr. Also seid Ihr wichtig. Das muss das Land Berlin und das muss der Berliner KAV endlich einsehen.“ Der Personalmangel sei besorgniserregend und werde sich bei der BVG rasant verschärfen, wenn das Unternehmen nicht an seiner Attraktivität arbeite. „Das muss jetzt geschehen und es muss konkret spürbar sein. Dies ist die Kernaussage unseres heutigen Streiks.“ ■



TV-N NW

Enttäuschte Erwartungen

Trotz intensiven Austauschs ging der dbb, der für die Mitglieder der NahVG verhandelt, am 16. Februar 2024 enttäuscht aus den Mantel-Tarifverhandlungen zum TV-N Nordrhein-Westfalen. Der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) hat kein Angebot vorgelegt.

Die Forderungen des dbb sind seit Dezember letzten Jahres bekannt und lagen dem KAV schriftlich vor. Hier hat die dbb Verhandlungskommission mehr erwartet. In dem Verhandlungstermin Mitte Februar hat die dbb Kommission nochmal den Fokus auf das Thema Entlastung und vollständige Berücksichtigung der Arbeitszeit gelegt.

Keine Bewegung auf der Arbeitgeberseite

Ohne Bewegung auf der Arbeitgeberseite blieb es auch im Hinblick auf die vorher mit unseren Mitgliedern abgestimmten dbb-Positionen. Gefordert werden hauptsächlich Entlastungstage für alle Beschäftigten im TV-N, egal, ob im Fahrdienst oder in der Werkstatt. Ebenso bleibt es bei der Forderung, dass jede Minute, die Arbeitnehmende arbeiten, auch gewertet werden muss. Beendet werden soll die Praxis mit dem Freifahrtschein bei den ersten 15 Verspätungsminuten für die Arbeitgebenden.

Auch der Faktor Geld ist wichtig. Hier muss im Manteltarifvertrag etwas passieren, damit der TV-N NW seine Attraktivität nicht noch weiter einbüßt.

Positionen immer noch weit auseinander

Hinsichtlich ihrer Gegenforderungen mangelte es auf der Arbeitgeberseite allerdings nicht an Konkretheit. Hier wurden Textvorschläge vorbereitet und an uns überreicht.

Insgesamt liegen dbb und Arbeitgebende also bezüglich sämtlicher Themen noch weit auseinander. Bereits zweimal haben die Kolleginnen und Kollegen ihren Frust auf die Straße getragen.

Für die finalen Verhandlungstermine am 11. und 12. März 2024 wird gewerkschaftsseitig ein Gesamtpaket erwartet, das die Arbeitsbedingungen im Nahverkehr NRW endlich anpackt. ■

Berlin

Treffen mit Arbeitssenatorin

Seit April 2023 ist die SPD-Politikerin Cansel Kiziltepe in Berlin Senatorin für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. Schon die Länge des Titels macht deutlich, dass es für den Tarifchef des dbb, Volker Geyer, viele Themenpunkte gab, als er die Senatorin am 26. Februar 2024 in ihrem Amtssitz traf. Konkret tauschten sich die beiden über die Tarifeinigung mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), die so genannte Hauptstadtzulage und die Mitgliedschaft des Landes in der TdL aus. ■



Kommunaler Nahverkehr Bayern

Arbeitsgruppe gegründet

Der TV-N Bayern läuft noch bis zum 31. Dezember 2024. Damit herrscht Friedenspflicht in Bayern. Trotzdem hat sich der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern (KAV) dazu bereit erklärt, mit dem dbb während der kommenden Monate Gespräche zu Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in den Nahverkehrsbetrieben zu führen. Am 9. Februar 2024 fand ein erstes organisatorisches Treffen zwischen dbb und KAV in Nürnberg statt. Die dbb-Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern der NahVG besteht, hat einige wichtige Punkte zusammengetragen, über die in den nächsten Terminen gesprochen wird. ■

FraSec

Intensive zweite Verhandlungsrunde

Die Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag des Luftsicherheitsdienstleisters FraSec gingen am 29. Februar 2024 in die zweite Runde. Bei dem Treffen in Kelschterbach konnten beide Parteien nochmals ihre Standpunkte verdeutlichen. Während sich zu einigen Fragen konstruktive Lösungsvorschläge abzeichnen, liegen die Arbeitgebenden und der dbb in anderen Punkten noch weit auseinander.

Entgeltfragen zunächst zurückgestellt

Infolge der noch laufenden Verhandlungen im Bereich des Entgelttarifvertrags für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen wurden das Entgelt betreffende Fragen zunächst ausgeklammert. Hintergrund ist, dass üblicherweise die im Entgelttarifvertrag mit dem BDLS verhandelten Entgelterhöhungen maßgeblichen Einfluss auf den FraSec-Haustarifvertrag haben.

Diskussionsbedarf bei stufengleicher Höhergruppierung

Im Termin setzten die Arbeitgebenden und der dbb sich intensiv mit redaktionellen Fragen des Tarifvertragstextes im Übrigen auseinander. Dabei zeigten sich deutliche Meinungsverschiedenheiten zwischen

den Beteiligten in Bezug auf die Forderung des dbb nach der Festschreibung der stufengleichen Höhergruppierung. Der dbb fordert, dass bei einer Zuordnung zu einer höheren Entgeltgruppe die bisherige Stufe mitgenommen wird. Die Arbeitgebenden halten an der bisherigen Regelung fest, die vorsieht, dass man bei einer Höhergruppierung in die Stufe rutscht, die das bisherige Entgelt um mindestens einen Euro übersteigt. Das ist aus Sicht des dbb zu wenig. Die Arbeitgebenden verlieren damit den Wert der Berufserfahrung der Beschäftigten aus den Augen. Wann



die Verhandlungen fortgesetzt werden, ist derzeit noch in der Planung. Der dbb wird über den weiteren Verlauf jeweils aktuell informieren. ■



Sicherheitskräfte an Flughäfen

Hinhaltetaktik der Arbeitgebenden

Auch bei der fünften Verhandlungsrunde im Bereich Luftsicherheit verspielten die Arbeitgebenden die Gelegenheit, ein annahmefähiges Angebot zu unterbreiten. Bei dem Treffen am 21. und 22. Februar 2024 ging es inhaltlich kaum voran.

Stockende Verhandlungen

Die Zeit für eine Einigung ist reif: Die Argumente sind ausgetauscht, die Positionen klar. Die Arbeitgebenden konnten die Unzufriedenheit der Beschäftigten bei dem erfolgreichen Warnstreik am 1. Februar spüren. Die Frage ist: Warum lassen die Arbeitgebenden mit einem angemessenen Angebot auf sich warten? Sie besserten ihr Angebot zum Entgelt zwar

nach, es ist aber immer noch weit von der Forderung des dbb entfernt. Außerdem unterbreiteten sie einen unzureichenden Vorschlag zur Regelung der Mehrarbeit. Volker Geyer, Verhandlungsführer des dbb, erklärte: „Nachdem bereits in der letzten Verhandlungsrunde das erste Angebot nur minimal verbessert wurde, haben wir dieses Mal mit einem echten Schritt in Richtung Einigung gerechnet. Stattdessen lassen die Arbeitgebenden erneut die Gelegenheit verstreichen!“

Aktuelles Angebot zum Entgelt

Die Arbeitgebenden bieten eine Erhöhung des Stundenentgelts in drei Schritten für alle Entgeltgruppen an:



- ab 1. März 2024 um 1,20 Euro
- ab 1. Oktober 2024 um 75 Cent
- ab 1. April 2025 um weitere 75 Cent
- Laufzeit bis zum 31. Dezember 2025

Bewertung

Das Angebot enthält mit Januar und Februar 2024 zwei Leermonate für die Beschäftigten. Zudem soll der dritte Erhöhungsschritt erst im April 2025 und damit vier Monate später als beim letzten Angebot erfolgen.

Die Beschäftigten spüren die Inflation aber bereits jetzt jeden Monat im Geldbeutel. Besonders die Preise für Nahrungsmittel und Sprit schlagen deutlich zu Buche. Darüber hinaus führt der Vorschlag der Arbeitgebenden zur Mehrarbeit – ebenso wie der letzte – faktisch dazu, dass Mehrarbeitszuschläge kaum ausgezahlt werden würden. Das ist nicht annehmbar. Hier müssen die Arbeitgeber nachlegen. Die Verhandlungen werden am 20. März 2024 fortgesetzt. ■



Kommunaler Nahverkehr Hessen

Verhandlungsaufakt

Am 5. Februar 2024 haben zwischen dem dbb und dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen (KAV) die Verhandlungen zum TV-N Hessen begonnen. Im ersten Verhandlungstermin erläuterte Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, die Forderungen:

- Übertragung des TVöD-Entgeltergebnisses auf die Entgelte im Bereich des TV-N Hessen
- 35 Stunden Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich
- Vier Entlastungstage für Beschäftigte ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit unter Fortzahlung des Entgelts und Anrechnung der Arbeitszeit

- Erweiterung der Stufenaufstiege um eine weitere Stufe nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit mit einer entsprechenden Steigerung des Entgelts
- Zulage für Arbeit an Samstagen in Höhe von 25 Prozent für alle Berufsgruppen
- Berechnung aller Zulagen auf Grundlage der persönlichen Stufenzugehörigkeit
- Aufnahme der Mitarbeitenden im Fahrdienst gemäß § 10 Absatz 4 TV-N Hessen (Wechselschicht- und Schichtzulage)

Die Forderungen des dbb ließ der KAV weitestgehend unkommentiert. Kritisch zeigte er sich jedoch im Bereich der Entlastungstage und der Reduzierung der Wochenarbeitszeit. Dies sei praktisch kaum umsetzbar, da ohnehin schon Per-



sonalmangel herrsche. Es wurde in Aussicht gestellt, dass in einem kommenden Verhandlungstermin auch über die Entgeltordnung verhandelt werden soll. Die Tarifverhandlungen werden am 6. März 2024 fortgeführt. ■

Tarifvertrag Rettungsdienst

dbb fordert Bewegung am Verhandlungstisch



Rettungsdienst

Die zweite Verhandlungsrunde für die Beschäftigten im Rettungsdienst zwischen dem dbb und der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) fand am 2. Februar 2024 in Hannover statt. Die Verhandlungen liefen kontrovers ab, denn im Mittelpunkt stand die Arbeitszeitverkürzung. Für den dbb steht fest, dass dauerhaft für Entlastung gesorgt und stets

der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden beachtet sowie gefördert werden muss.

Die Arbeitszeit muss runter

Damit langfristig Personal gewonnen werden kann, muss der Rettungsdienst attraktiver gestaltet werden. Die tariflichen Regelungen für die Arbeitnehmenden im kommunalen Rettungsdienst sind nicht mehr zeitgemäß. Deshalb ist dem dbb eine klare Positionierung bei der Arbeitszeitverkürzung wichtig. Hierzu müssen bestehende Modelle neu gedacht werden. Der Großteil der Forderungen des dbb wird bislang abgelehnt, jedoch zeigt sich der dbb auch hier hartnäckig. Das Thema Praxisanleitung zum Beispiel soll weiterhin Inhalt der Verhandlungen bleiben. Die VKA hingegen erklärte, die Verhandlungszusage aus dem TVÖD-Abschluss beschränke sich lediglich auf

das Thema Arbeitszeit. Intensiv wurde bei dieser Verhandlung über die Faktorisierung der Arbeitszeit diskutiert.

Für den dbb ist selbstverständlich, dass betriebliche Regelungen zur Arbeitszeit tarifvertragliche Leitplanken benötigen. Es müssen Parameter entwickelt und festgelegt werden, die unter anderem den Gesundheitsschutz aufgreifen.

Bewertung

Die Verhandlungen führt für den dbb Andreas Hemsing, stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission. Er erklärte: „Trotz konstruktiver Verhandlungen wurde noch kein Durchbruch erzielt. Wir halten an unserer Kernforderung fest, die Wochenarbeitszeit für die Beschäftigten im kommunalen Rettungsdienst zu reduzieren. Sonst kann es keine dringend benötigte Entlastung für die Rettungskräfte geben.“ Er fügte hinzu: „Der dbb erwartet, dass die Arbeitgeberseite bei der nächsten Runde nachlegt.“ Die nächste Verhandlungsrunde soll Anfang April 2024 stattfinden. ■

Inflationsausgleich im Länderbereich

Unklarheiten bei der Auszahlung

Die ersten Auszahlungen zum Inflationsausgleich im Länderbereich sind erfolgt. Dabei kam es an vielen Stellen zu Unklarheiten und Nachfragen. Die Zahlungen beruhen auf dem Tarifvertrag Inflationsausgleich, den der dbb am 9. Dezember 2023 im Rahmen der Einkommensrunde 2023 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) abgeschlossen hat.

3.000 Euro Inflationsausgleich

Die Regelung sieht Zahlungen in Höhe von insgesamt 3.000 Euro für Vollbeschäftigte in mehreren Schritten vor. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlungen anteilig, Azubis in Höhe von 1.500 Euro.

Den ersten Teilbetrag in Höhe von 1.800 Euro für Vollbeschäftigte, der nun nach und nach zur Auszahlung kommt, erhalten diejenigen Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitsverhältnis am 9. Dezember 2023 bestanden hat und die in der Zeit vom

1. August 2023 bis zum 8. Dezember 2023 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt hatten.

Unübersichtliche Nachberechnung der Arbeitgebenden

Viele Arbeitgebende haben diese erste Auszahlung nun im Wege der Nachberechnung des Entgelts für Dezember 2023 vorgenommen. Bei zahlreichen Kolleginnen und Kollegen kam es dabei zu einer Auszahlung von Beträgen, die unterhalb von 1.800 Euro lagen. Dies gab Anlass zu der Vermutung, dass der Inflationsausgleich nicht vollständig ausgezahlt worden sei.

Abzüge wegen Teilnahme an Warnstreiks

Bei den uns vorliegenden Abrechnungen ließ sich das jedoch nicht bestätigen. Vielmehr wurden bei den betroffenen Beschäftigten aufgrund der Anfang Dezember bundesweit stattfindenden



Tarifverträge

Warnstreiks noch nachträglich Entgeltabzüge für die Streikteilnahme vorgenommen und mit dem Inflationsausgleich verrechnet. Dieser wurde tatsächlich nicht gekürzt, was aber aus den Abrechnungen auf den ersten Blick nicht klar ersichtlich war.

Abrechnung überprüfen

Es ist daher zu empfehlen, genau darauf zu achten, ob die Abrechnung korrekt ist, und im Zweifelsfall gewerkschaftlich überprüfen zu lassen, ob die Auszahlung des Inflationsausgleichs richtig vorgenommen wurde. ■



Am 14. Februar 2024 fand die Auftaktverhandlung zur diesjährigen Einkommensrunde mit dem Land Hessen statt. dbb Verhandlungsführer Volker Geyer resümierte gegenüber der Presse: „Wir sind heute hier in Wiesbaden angetreten, um den TV-Hessen weiterzuführen, und da die regierende CDU ihr Wahlprogramm vom letzten Jahr mit ‚Hessen weiterführen‘ überschrieben

hatte, waren wir zuversichtlich, heute im Hessischen Innenministerium auf einen kooperativen Tarifpartner zu treffen. Jetzt, nach der ersten Verhandlungsrunde, sind wir da nicht mehr so sicher. Denn nach dieser Auftaktrunde wissen wir beim Thema Entgelt lediglich, was alles nicht möglich sein soll, was dagegen möglich und vielleicht auch notwendig wäre, ist weiterhin

unklar.“ Gegenüber den Arbeitgebern, die erstmals vom neuen Hessischen Innenminister Roman Poseck angeführt wurden, hatte Geyer zuvor mit Nachdruck eingefordert, was aus Sicht des dbb notwendig ist, um den hessischen Landesdienst konkurrenzfähig zu halten.



14. Februar, Wiesbaden

Foto: Friedhelm Windmüller



14. Februar, Wiesbaden

Foto: Friedhelm Windmüller



27. Februar, Fulda

Foto: Nicole Dietzel



27. Februar, Fulda

Foto: Nicole Dietzel



27. Februar, Fulda

Foto: Nicole Dietzel



27. Februar, Fulda

Foto: Nicole Dietzel

Geyer betont die persönliche Inflation

Geyer konkret: „Die Aufgaben für den hessischen Landesdienst werden nicht weniger. Bei der Suche nach geeigneten Fachkräften ist die Konkurrenz mit der Privatwirtschaft härter denn je. Zugleich bietet der Arbeitsmarkt auch zwischen Kassel und Darmstadt immer weniger geeignetes Personal für die verantwortungsvollen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst. Umso wichtiger ist es auch, für all diejenigen, die heute schon den Landesdienst am Laufen halten, ein guter Arbeitgeber zu bleiben. Das muss unser Thema bei den Verhandlungen sein, aber ich habe entsprechende konkrete Hinweise und Vorschläge auf Arbeitgeberseite vermisst.“ Auch darf die Landesregierung nicht ignorieren, dass die Inflationsrate 2023 noch immer fast sechs Prozent betrug und dabei auf die ohnehin schon hohe Inflationsrate von 2022 aufsetzte. Geyer wörtlich: „Die persönliche Inflation der Beschäftigten ist höher als der durchschnittliche Inflationswert.“ Positiv ist festzuhalten, dass auch das Land Hessen sich eine Evaluation der Entgeltordnung vorstellen kann – allerdings nur in begrenztem Ausmaß.

Landes- und Kommunalbeamte

Immerhin versprach der Minister, sich dafür einzusetzen, den materiellen Teil des Tarifabschlusses auf die hessische Landes- und Kommunalbeamtschaft zu übertragen. Heini Schmitt, Chef des dbb Landesbunds Hessen, begrüßte diese Aussage: „Es muss nicht nur ein kraftvoller Tarifabschluss her, sondern das Ergeb-

nis muss auch zeitgleich und systemkonform auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen werden. Erst dann werden wir diese Einkommensrunde im öffentlichen Dienst in Hessen als beendet betrachten können.“

Demos in Fulda und Darmstadt

Nach der ergebnislosen ersten Verhandlungsrunde forderten insgesamt 800 Beschäftigte des öffentlichen Dienstes auf Kundgebungen am 27. Februar 2024 in Fulda und am 29. Februar 2024 in Darmstadt mehr Entgegenkommen der Arbeitgeberseite.

Volker Geyer erklärte vor den Demonstrierenden in Fulda: „Die Arbeitgeberseite hat unsere Forderungen leider zurückgewiesen. Das Argument der Gegenseite, es sei zu wenig Geld da und die Forderungen seien übertrieben, hört der dbb in jeder Verhandlung.“ Die Haltung des Hessischen Innenministers, Roman Poseck, dass die Forderungen nicht tragbar seien, weil sie zu hohe Kosten bedeuten, ist demnach nicht überraschend. Volker Geyer betonte, dass die Forderungen des dbb angemessen, realistisch und vor allem notwendig seien: „Die Entgelte dürfen nicht auf ewig den steigenden Lebenshaltungskosten hinterherrennen. Deshalb fordern wir, dass das Land Hessen die Entgelte um 10,5 Prozent, mindestens aber um 500 Euro erhöht.“ Es geht also insbesondere um die Besserstellung der unteren Entgeltgruppen. Zusätzlich fordert der dbb eine Entgelterhöhung von 260 Euro für Azubis. Hessen darf bei der Bezahlung nicht

schlechter dastehen als die anderen Bundesländer. Insbesondere muss der öffentliche Dienst mit der Privatwirtschaft mithalten können. Die ohnehin angespannte Personalsituation darf sich nicht noch weiter verschlechtern.

Den öffentlichen Dienst stärken

„Wir brauchen einen starken öffentlichen Dienst, um Hessen am Laufen zu halten“, machte Geyer in Darmstadt deutlich. Der Landesregierung müsse klar sein, dass die Beschäftigten tagtäglich großen Einsatz zeigen und sich mit Fachwissen, Tatendrang und Herz um Sicherheit, Bildung, Erziehung, Transport, Finanzen, Verwaltung und vieles mehr kümmern. Die Arbeitgeberseite müsse anerkennen, dass starke Leistung auch gut bezahlt sein muss. Am 4. März 2024 fand eine Kundgebung der DPoIG Hessen in Frankfurt statt. Die Verhandlungen werden am 6. und 7. März 2024 auf Fachebene fortgesetzt, bevor am 14. und 15. März 2024 in Bad Homburg die Abschlussrunde ansteht. ■

10,5%
500 Euro
mindestens



27. Februar, Fulda



29. Februar, Darmstadt



29. Februar, Darmstadt



29. Februar, Darmstadt



29. Februar, Darmstadt



4. März, Frankfurt



Eine Streikwelle geht durch das Land

Stillstand in Deutschland?

Vom GDL-Streik über das Flughafenpersonal bis zum ÖPNV – es erscheint, als sei das neue Jahr bereits jetzt durch zahlreiche Streiks geprägt. Zumindest ist Streik in der Gesellschaft und Politik in aller Munde und viele Fragen kreisen um das Thema. Was hat es mit den Streiks auf sich, wird wirklich mehr gestreikt, muss es das letzte Mittel sein und welchen Sinn und Zweck hat es?

Das Jahr 2024 fing mit zwei mehrtägigen Warnstreiks der GDL an. Als diese vorbei waren, rief der dbb erneut zum Warnstreik auf. Diesmal waren Flughäfen dran und die Luftsicherheitskräfte legten am 1. Februar die Arbeit nieder. Kaum war das vorbei, streikte am Folgetag der öffentliche Nahverkehr. Ebenso streikten die Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken. Auch wenn die Bauernproteste in diesem Zusammenhang oft genannt werden, handelt es sich dabei korrekterweise nicht um Streiks, sondern um Demonstrationen.

Ist das Streikrecht das letzte Mittel?

Der Streik ist einfachgesetzlich nicht geregelt. Lediglich Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz statuiert das Recht zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen und damit die Koalitionsfreiheit. Es wird gewährleistet, Vereinigungen zu bilden. Das Streikrecht ist daher grundsätzlich unabhängig davon gegeben, ob er das letzte Mittel ist oder nicht. Zwar sollte das Streikrecht sorgsam eingesetzt werden, es gibt aber keine rechtlichen Vorga-

ben dafür, dass alle anderen Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft sein müssen. Ohne gesetzliche Regelung ist das Arbeitskämpfrecht Richterrecht und wandelt sich mit der Zeit je nach personeller Besetzung der Gerichte.

Der dbb unterstützt bei einem Streik seine Mitgliedsgewerkschaften. Zu Weimarer Zeiten bedeutete ein Streik die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Beschäftigten mussten nicht nur auf bessere Arbeitsbedingungen hoffen, sondern auch darauf, dass die Arbeitgebenden sie nach Ende des Streiks wiedereinstellen. Erst 1955 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass ein rechtmäßiger Streik das Arbeitsverhältnis nicht beendet, sondern nur suspendiert. Die folgenden Jahrzehnte sahen die Richter das Streikrecht kritischer und als letztes Mittel, so genannte ultima ratio. Eine strenge Erforderlichkeitsprüfung war anzustellen. Heute sind die Kriterien deutlich milder.

Wann ist ein Streik rechtmäßig?

Die Rechtmäßigkeit eines Streiks hängt nach Auffassung des BAG davon ab, ob der Streik gewerkschaftlich getragen ist, also von einer Gewerkschaft geführt wird. Erst vor einigen Jahren riefen Lieferdienste wegen Unzufriedenheit bei den Arbeitsbedingungen dazu auf, die Arbeit niederzulegen. Es handelte sich um einen so genannten „wilden Streik“, der nicht rechtmäßig war und sogar zu Kündigungen führte, da er nicht von einer Gewerkschaft organi-

siert war. Nur Gewerkschaften sind in der Lage, Tarifverträge abzuschließen. Ferner muss ein tariflich regelbares Ziel, also der Abschluss eines Tarifvertrags, erkennbar sein. Der Streik darf nicht gegen die tarifliche Friedenspflicht verstoßen. Solange ein gültiger und ungekündigter Tarifvertrag besteht, kann nicht gestreikt und der Vertrag in Frage gestellt werden. Es gilt: Verträge müssen eingehalten werden. Es kann im Rahmen des Streiks nichts gefordert werden, was im laufenden Tarifvertrag bereits geregelt ist.

Letztlich muss der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gewahrt werden. Die Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden verhandeln auf Augenhöhe und jede Seite hat die gleichen Chancen, sich durchzusetzen. Der Streik muss erforderlich sein. Dazu haben die Gewerkschaften einen Einschätzungsspielraum. Wenn die Gewerkschaft also sagt, dass der Streik erforderlich ist, dann ist er auch erforderlich. Im Rahmen eines Warnstreiks, also bevor Verhandlungen für gescheitert erklärt wurden, wird hier jedoch eine strengere Prüfung vorgenommen.

Streikmentalität im Ausland deutlich ausgeprägter

Die Bilder von Frankreichs Straßen zur letzten Rentenreform im Frühjahr 2023, als wochenlang Hunderttausende streikten und protestierten, gingen um die Welt. In Frankreich dürfen nicht nur die Gewerkschaften zum Streik aufrufen, sondern so gut wie jeder. Auch die Spanier und Italiener sind viel streikfreudiger, es gibt aber Eingriffsbefugnisse des Staates. So beschränkte der italienische Verkehrsminister, Matteo Salvini, den Streik im Nahverkehr auf 9:00 bis 13:00 Uhr, um Millionen Drittbetroffene nicht zu beeinträchtigen. Ein solches Vorgehen ist in Deutschland undenkbar. Die Politik darf sich nicht einmischen, einen Streik verschieben oder gar untersagen. Damit wäre die Neutralitätspflicht des Staates verletzt – die Koalitionsfreiheit soll vor staatlichen Eingriffen schützen. Betroffen wäre ebenso die Tarifautonomie. Der Staat darf also nicht in den Arbeitskampf, den Streik oder eine Aussperrung eingreifen. Doch das Streikrecht ist in Deutschland nicht grenzenlos. Ein Generalstreik ist ein politischer Protest durch Arbeitsniederlegung, Einstellung von Verkehr und Handel, Schließung von Geschäften, dem sich große Teile der Bevölkerung anschließen würden, um einen Angriff auf die Demokratie und andere nicht tarifbare Fragen

von grundsätzlicher Bedeutung abzuwehren. Infolge der Rechtslage wäre er hierzu-lande undenkbar.

Ebenso unterliegen Beamtinnen und Beamte einem Streikverbot. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR), das Bundesverfassungsgericht und entsprechend die Rechtsauffassung des dbb sehen darin kein Problem. Beamtinnen und Beamte können anderweitig ihre Arbeitsbedingungen verbessern. Laut EGMR genügt irgendeine Art und Weise, um kollektive Arbeitskonflikte beilegen zu können, wie durch Mediation oder gerichtliche Kontrolle.

In Russland hingegen gab es den Fall, dass Lokführer überhaupt keine Mittel zur Verbesserung ihrer Arbeitsverhältnisse hatten. Der Fall ging vor den EGMR. Dieser befand die Einschränkungen als unverhältnismäßig, da die absolute Restriktion des Streikrechts von Lokführern diesen alle Möglichkeiten nimmt, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Anstieg der Streikbereitschaft in Deutschland

Der Schein trügt nicht. In den vergangenen zehn Jahren ist eine Zunahme von Streiks in Deutschland zu beobachten. Ebenso stehen dieses Jahr einige große Tarifrunden an, die weitere Streiks nach sich ziehen könnten. Auch wenn die Zahlen bei der Streikbeteiligung steigen, ist die persönliche Streikwahrnehmung deutlich höher. Das hängt damit zusammen, dass in Bereichen wie dem Verkehrssektor gestreikt wird und dies täglich sehr viele Bürgerinnen und Bürger betrifft.

Vor diesem Hintergrund werden Stimmen laut, dass der Gesetzgeber tätig werden und das Streikrecht normieren soll. Ebenso sei in der Daseinsvorsorge ein obligatorisches Schlichtungsverfahren und die Ankündigungspflicht von Streiks einzuführen. Dagegen spricht, dass in Bereichen der Daseinsvorsorge Notdienstvereinbarungen geschlossen werden, um Gefährdungspotentiale zu verhindern. Eine unverhältnismäßige Beeinträchtigung Dritter kommt so gut wie nie vor. Andernfalls könnten Streikende in der Daseinsvorsorge nie für ihre Rechte eintreten. Ferner kündigen Gewerkschaften üblicherweise Streiks auf freiwilliger Basis im Vorfeld regelmäßig an.

Weshalb in Deutschland mehr gestreikt wird, hat verschiedene Ursachen. Zunächst haben die Corona-Pandemie und weltweite Krisen dazu geführt, dass Einkünfte stagnierten und die Inflation der letzten

Jahre bewirkte erhebliche Reallohnverluste bei signifikanter Verteuerung. Viele Beschäftigte erleben eine deutlich höhere persönliche Inflation mit Preiszuwachs bei Lebensmitteln, Sprit oder Heizung.

Zudem hat sich der Arbeitsmarkt von einem Arbeitgebenden- zu einem Arbeitnehmendenmarkt gewandelt. Der akute Fachkräftemangel bedingt, dass Beschäftigte weniger um ihre Arbeitsplätze fürchten müssen und sich daher trauen, in den Arbeitskampf einzutreten. Das gesellschaftliche Bewusstsein einer ausgewogenen Work-life-balance ist gestiegen und so kämpfen viele nicht nur für mehr Geld, sondern auch für kürzere Arbeitszeiten.

Die Anzahl der Arbeitnehmenden mit Tarifbindung geht zurück, daher wird umso intensiver, teilweise auch für Haustarifverträge, gekämpft. Das Tarifeinheitsgesetz führt dazu, dass nur der Tarifvertrag der Gewerkschaft Anwendung findet, die im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder zum Zeitpunkt des Abschlusses des kollidierenden Tarifvertrags hat. Die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften wächst – und damit die Streikbereitschaft.

Neue Realität am Arbeitsmarkt

Die Taktik der Arbeitgebenden, die Verantwortung bei den Arbeitnehmenden zu suchen und Streik als Mittel von Querulanten zur Umsetzung überzogener Fantasien darzustellen, ist verfehlt. Das Streikrecht ist das schärfste und legitime Machtinstrument der Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebenden und soll dazu eingesetzt werden, die eigene Position klarzumachen. Arbeitgebende können den Fachkräftemangel und die Arbeitsverdichtung nicht ignorieren, ebensowenig die Inflation und

den Kaufkraftverlust. Ferner müssen sie auf die konkreten Forderungen der Arbeitnehmenden eingehen und nicht versuchen, mit Nebelkerzen zu werfen. In den Tarifverhandlungen müssen den Beschäftigten vernünftige Angebote gemacht und nicht erst Streiks provoziert und abgewartet werden, um dann seriöse Angebote zu unterbreiten. Durch Verbesserung der Arbeitsmarktsituation der Beschäftigten können im Vorfeld schon diverse Streiks verhindert werden.

Die erstarkte Position der Arbeitnehmenden hat die Kraft, einen Wandel hin zu mehr Tarifverträgen zu bewirken. Das entspricht der neuen EU-Richtlinie, die dieses Jahr in nationales Recht umgesetzt werden soll. Neben Vorgaben zu gesetzlichen Mindestlöhnen sollen EU-Mitglieder Aktionspläne erstellen, um die Tarifbindung zu steigern, wenn deren Quote unter 80 Prozent beträgt. Dadurch sollen Tarifverhandlungen unterstützt und gefördert werden. Derzeit ist die Tarifbindung in Deutschland bei etwa 50 Prozent. Die internationale Arbeitsbeziehungsforschung betont zurecht, dass in Mitgliedstaaten mit einer hohen tarifvertraglichen Abdeckung der Anteil der Geringverdienenden tendenziell niedrig ist und die Mindestlöhne sich in der Regel auf einem hohen Niveau befinden. Deshalb ist die Tarifbindung auch ein wesentlicher Faktor zur Sicherung von Mindestarbeitsbedingungen und muss gefördert und gestärkt werden.

Es ist wichtig, dass Beschäftigte selbst aktiv werden und sich Gewerkschaften anschließen, um die aktuellen, als unzureichend empfundenen Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Vorteile der Mitgliedschaft zu nutzen und in den Streik gehen zu können. Das gilt auch und besonders für den öffentlichen Dienst. ■



Grobe Rechtsverstöße

Betriebsratswahlen bei Tesla gestoppt

Das Arbeitsgericht Frankfurt (Oder) hat per Beschluss am 13. Februar 2024 die Durchführung der Betriebsratswahlen bei der Gigafabrik von Tesla in Grünheide bei Berlin gestoppt, da offensichtliche und grobe Rechtsverstöße vorliegen.

Der Fall

Der Betriebsrat bei Tesla in Grünheide bereitete die Wahl vor. Hierzu leitete der Wahlvorstand am 1. Februar 2024 die Wahl ein. Bis zum 15. Februar 2024 sollten die Arbeitnehmenden den Wahlvorschlag erstellen, Kandidatinnen und Kandidaten bestimmen und Unterschriften sammeln. Die Wahl der 39 Mitglieder des Betriebsrats sollte vom 18. März bis 20. März 2024 stattfinden. Anfang Februar 2024 wandte sich die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) an das Arbeitsgericht Frankfurt (Oder). Sie beantragte im Wege der einstweiligen Verfügung, die Durchführung der Betriebsratswahlen abzubrechen. Die IG Metall sah die Chancengleichheit verletzt, insbesondere habe man die Produktionsbeschäftigten benachteiligt. Aufgrund der Betriebspause von circa zwei Wochen, die bis zum 11. Februar 2024 anhielt, waren nämlich viele Beschäftigte nicht vor Ort. Zwar lief die Arbeit im Management und in der Verwaltung ungehindert weiter, jedoch waren die meisten der in der Produktion tätigen Arbeitnehmenden nicht im Werk anwesend. Mehr als 12.000 Menschen sind derzeit bei Tesla in Grünheide beschäftigt. Nur volljährige, festangestellte Mitarbeitende, die seit mindestens sechs Monaten bei Tesla arbeiten, können gewählt werden. Ein Wahlvorschlag muss von 50 wahlberechtigten Arbeitnehmenden per Unterschrift gestützt werden. Die Betriebspause in der Produktion war infolge von Lieferengpässen aufgrund der Krise im Roten Meer eingeleitet worden. Der Betriebsrat habe deshalb laut IG Metall

durch die kurz bemessenen Fristen unnötigen Zeitdruck erzeugt.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Frankfurt (Oder) untersagte am 13. Februar 2024 per Beschluss die Durchführung der Betriebsratswahlen. Die Einleitung einer Betriebsratswahl außerhalb der vom Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorgesehenen Zeitpunkte stellt nach Auffassung der Arbeitsgerichtskammer einen offensichtlichen und besonders groben Verstoß gegen die Wahlvorschriften dar. „Nach dem Erkenntnisstand (...) ist die eingeleitete Betriebsratswahl mit der erforderlichen Sicherheit als voraussichtlich nicht anzusehen“, so die Richter weiter. Da die erste Wahl des jetzigen Betriebsrats am 28. Februar 2022 stattgefunden hatte, habe der Wahlvorstand durch Erlass des Wahlausschreibens am 1. Februar 2024 nicht die Frist von 24 Monaten eingehalten. Diese Frist ist in § 13 Absatz 2 Nummer 1 BetrVG geregelt. Hiernach darf des-

halb erst am 29. Februar 2024 die neue Wahl eingeleitet werden. Auf den Aspekt der Chancengleichheit gingen die Richter nicht näher ein, da bereits Verfahrensfehler für den Abbruch der Durchführung genügen. Ein von den zwingenden Vorschriften des BetrVG abweichendes Verfahren würde zu einem nicht legitimierten Betriebsrat führen.

Tesla prüft hingegen noch, ob Rechtsmittel gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt (Oder) eingelegt werden sollen. Damit ist über die Verschiebung der diesjährigen Betriebsratswahl noch nicht endgültig entschieden.

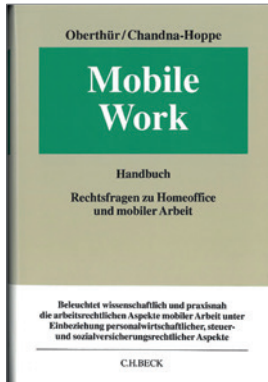
Das Fazit

Die IG Metall begrüßte die Entscheidung des Arbeitsgerichts Frankfurt (Oder). Man habe durch diese Entscheidung dem Verfahren den ohne Not erzeugten Zeitdruck genommen. Nun werde man mit den im Werk vertretenen Gewerkschaften gemeinsam mit genügend Vorlauf die Wahl vorbereiten. Man hoffe darauf, dass

die Entscheidung bei Tesla besonnen umgesetzt werde und damit die juristische Auseinandersetzung beendet sei.

Der direkte Austausch unter den Arbeitnehmenden über die Auswahl der Betriebsräte fördert die Mitbestimmung im Betrieb. Jetzt steht in der Gigafactory die zweite Betriebsratswahl an, die sich von der ersten Wahl unterscheidet. Damals waren nämlich die meisten Arbeitnehmenden, die jetzt in der Produktion arbeiten, noch gar nicht im Werk beschäftigt. Diese Entscheidung zeigt, dass Betriebsratsmitglieder stets gehalten sind, die Vorgaben des BetrVG ernst zu nehmen. Hierbei unterstützen im Zweifel die zuständigen Gewerkschaften. Schließlich zeichnet es einen Betriebsrat aus, dass er repräsentativ die Interessen aller Arbeitnehmenden im Betrieb auf sich vereinigt und vertritt. ■





Mobile Work

Handbuch | Rechtsfragen zu Homeoffice und mobiler Arbeit

Von Dr. Nathalie Oberthür, Rechtsanwältin, und Dr. Katja Chandna-Hoppe, Akademische Rätin a.Z., 336 Seiten, Hardcover (Leinen), Verlag C.H. Beck, 109 Euro, ISBN 978 3 406 79650 0

Mobile Work verspricht höhere Selbstbestimmung und Flexibilität für Arbeitnehmende. Zugleich ist die rechtliche Gestaltung entscheidend für die Realisierung des Zukunftsversprechens von Mobile Work. Das Handbuch legt den Schwerpunkt auf die Besonderheiten von mobiler Arbeit in der arbeitsrechtlichen Praxis und behandelt alle rechtlichen Fragen zu Homeoffice beziehungsweise mobiler Arbeit. Neben dem Arbeitsrecht werden auch personalwirtschaftliche, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen einbezogen. Auch die zunehmenden internationalen Sachverhalte mobiler Arbeit werden aufgegriffen, etwaige Rechtsprobleme dargestellt und mögliche Lösungsansätze aufgezeigt. Inhalte sind:

- Einführung und Rechtsgrundlagen für Mobile Work
- Betriebliche Mitbestimmung
- Datenschutz
- Arbeitszeitrecht
- Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- Unfallversicherung bei Mobile Work
- Mobile Work im Ausland
- Steuerrechtliche Aspekte ■



SGB II

Kommentar | Bürgergeld, Grundsicherung für Arbeitsuchende

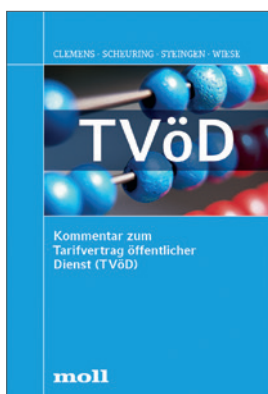
Herausgeber Prof. Dr. Steffen Luik, Dr. Björn Harich, 2.554 Seiten, 6., neu bearbeitet Auflage 2024, Hardcover, Verlag C. H. Beck, 119 Euro, ISBN 978 3 406 79902 0

Der Praxiskommentar kommentiert das SGB II übersichtlich und pragmatisch. Ausgewiesene Experten erläutern die Materie. Schwerpunkte der Kommentierung sind:

- Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere Berücksichtigung von Einkommen und Vermögen
- Zumutbarkeit von Beschäftigungen und Leistungen zur Eingliederung in Arbeit
- Leistungsarten, insbesondere Bürgergeld, abweichende Leistungserbringung, Leistungen für Bildung und Teilhabe
- Mitwirkungspflichten

Die Neuauflage berücksichtigt die seit der Voraufgabe ergangene Rechtsprechung und die umfangreichen Gesetzesänderungen des SGB II unter anderem durch:

- das Bürgergeldgesetz
- das Gesetz zur Regelung eines Sofortzuschlags und einer Einmalzahlung in den sozialen Mindestsicherungssystemen sowie zur Änderung des Finanzausgleichsgesetzes und weiterer Gesetze
- das Teilhabestärkungsgesetz ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 146 (November 2023), etwa 14.250 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 weitere wichtige Tarifverträge und das Tarifrecht für Ärzte. Mit dieser Ergänzungslieferung wird eine wesentliche Verbesserung für die Anwendung der so genannten Durchgeschriebenen Fassungen im kommunalen Bereich eingeführt. Im Übrigen widmet sich die Lieferung der Umsetzung der Einkommensrunde 2023. Dazu zählt neben dem Abdruck verschiedener Änderungstarifverträge die Anpassung zu den Erläuterungen zu den §§ 8, 15 und 16 (Bund), die Aufnahme des ab dem 1. März 2024 geltenden LohnzuschlagsTV Bund, die Aufnahme von Erläuterungen zum neuen § 29 Abs. 6 TVöD und die Umsetzung der Änderung der Vorbemerkung Nr. 7 zur Entgeltordnung VKA. ■



Höhergruppierung von brandenburgischer Lehrkraft nach Bestehen der Staatsprüfung

Eine Lehrkraft, die berufsbegleitend den Vorbereitungsdienst absolviert, wird in Brandenburg bereits mit Bestehen der Staatsprüfung, nicht erst mit Beendigung des Vorbereitungsdienstes, höhergruppiert (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 5. Oktober 2023, Aktenzeichen 10 Sa 356/23).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten, dem Land Brandenburg, als Lehrerin angestellt und als Seiteneinsteigerin zunächst in Entgeltgruppe 11 eingruppiert. Arbeitsvertraglich war die Geltung des TV-L sowie des TV EntgO-L vereinbart worden. Berufsbegleitend absolvierte sie ab dem 1. September 2019 den Vorbereitungsdienst. Mit Schreiben vom 20. Mai 2021 teilte die Beklagte der Klägerin mit, dass diese die Staatsprüfung bestanden habe, und übersandte das Zeugnis. Mit E-Mail vom 15. Juni 2021 informierte die Klägerin über das Ergebnis der Staatsprüfung und forderte eine Vergütung nach Entgeltgruppe 13, Stufe 3 ab dem 21. Mai 2021. Dies lehnte die Beklagte jedoch ab. Die Klägerin sei erst dann in die Entgeltgruppe 13 eingruppiert, wenn ihr Vor-

bereitungsdienst ende. Das sei erst am 31. Juli 2021 der Fall. Dagegen wandte sich die Klägerin an das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG).

Die Entscheidung

Das LAG entschied zugunsten der Klägerin und begründete das wie folgt: Die Entgeltordnung Lehrkräfte unterscheidet zwischen so genannten „Erfüllern“ (Abschnitt 1 der Entgeltordnung) und „Nichterfüllern“ (Abschnitt 2). „Erfüller“ nach Abschnitt 1 sind Lehrkräfte, bei denen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllt sind. Eingruppiert sind sie dann in die Entgeltgruppe, die der Besoldungsgruppe entspricht, der sie unter Zugrundelegung ihrer fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zugeordnet wären, wenn sie im Beamtenverhältnis stünden. Welche fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis zu erfüllen sind, ist in den Landesgesetzen, vorliegend also im Brandenburgischen Besoldungsgesetz in Verbindung mit dem Brandenburgischen Lehrerbildungsgesetz geregelt. Letzteres macht in § 8 Abs. 1 S. 3 die Befähigung zum Lehramt vom Bestehen der Staatsprüfung, nicht vom Ende des Vorbereitungsdienstes, abhängig. Dass bei einer beamtenrechtlichen Handhabung even-

tuell noch die formelle Voraussetzung des rechtlichen Abschlusses des Vorbereitungsdienstes erfüllt werden müsste, wurde jedoch gerade nicht zur Eingruppierungsvoraussetzung gemacht und ist daher unerheblich.

Das Fazit

Das Urteil, das die Klägerin durch tatkräftige Unterstützung des dbb Dienstleistungszentrums Ost erstritt, ist sehr zu begrüßen, schon weil hier schlicht tarifvertragliche Regelungen konsequent angewandt werden. Dass formal der Vorbereitungsdienst noch nicht beendet war, dürfte auch rein faktisch für die fachliche Eignung der Klägerin, die die Staatsprüfung mit der Note „sehr gut“ bestand, ohne Bedeutung sein. ■

Beweiswert von ärztlichen Krankschreibungen kann entfallen, wenn Kündigung und Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung passgenau zusammenfallen

Der hohe Beweiswert von ärztlichen Attesten kann aufgehoben werden, wenn arbeitsunfähige Arbeitnehmende nach der Kündigung eine ärztliche Krankschreibung vorlegen, die genau der Dauer der Kündigungsfrist entspricht, und diese unmittelbar nach Ende des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung beginnen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2023, Aktenzeichen 5 AZR 137/23).

Der Fall

Der Kläger war seit März 2021 als Helfer bei der Beklagten beschäftigt. Er legte am 2. Mai 2022 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 2. bis zum 6. Mai 2022 vor. Mit Schreiben vom 2. Mai 2022, dem Kläger zugegangen am 3. Mai 2022, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31. Mai 2022. Daraufhin reichte der Arbeitnehmer zwei weitere Bescheinigungen ein – am 6. Mai 2022 und 20. Mai 2022. Darin wurde die Arbeitsunfähigkeit bis zum 20. Mai 2022 und bis zum 31. Mai 2022 attestiert. Ab dem 1. Juni 2022 war der Kläger wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Die Beklagte wurde misstrauisch und verweigerte die Entgeltfortzahlung mit

der Begründung, der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen sei erschüttert. Der Kläger war anderer Auffassung, denn die Arbeitsunfähigkeit sei bereits vor dem Zugang der Kündigung eingetreten. Die Vorinstanzen haben der auf Entgeltfortzahlung gerichteten Klage für die Zeit vom 1. bis zum 31. Mai 2022 stattgegeben.

Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten hatte teilweise – bezogen auf den Zeitraum vom 7. bis zum 31. Mai 2022 – Erfolg. Zunächst sei irrelevant, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitnehmers oder eine Kündigung der Arbeitgeberin handelt und ob für den Beweis der Arbeitsunfähigkeit eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt werden. Es kommt stets auf eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände an. Grundsätzlich kann ein Arbeitnehmer die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nachweisen. Deren Beweiswert kann der Arbeitgebende erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und beweist, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben. Wichtiger Parameter, der den Beweiswert eines Attests erschüttern kann, ist die zeitliche Koinzidenz zwischen Kündigung und Krankmeldung. Die Bescheinigung vom 2. Mai 2022 ist deshalb problemlos, da in dem Zeitpunkt, als die Kündigung einging, eine Krankschreibung bis zum 6. Mai 2022 bereits vorgelegen hat. Zudem hatte der Kläger keine Kenntnis von der beabsichtigten Kündigung. Bezüglich der Atteste vom 6. Mai und 20. Mai 2022 ist der Beweiswert dagegen erschüttert. Die Vorinstanz hat insoweit nicht ausreichend berücksichtigt, dass zwischen der in den Folgebescheinigungen festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat. Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger für die Zeit vom 7. bis zum 31. Mai 2022 die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch trägt. Mangels dahingehender Feststellungen wird die Sache zur neuen Verhand-

lung und Entscheidung an die Vorinstanz zurückgewiesen.

Das Fazit

Das Urteil ist nicht das erste zu dieser Thematik. Ob der Beweiswert ärztlicher Atteste erschüttert ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab. Selbst wenn der Beweiswert des Attests erschüttert ist, verlieren Arbeitnehmende nicht automatisch den Anspruch auf Entgeltfortzahlung, sondern müssen und können darlegen, dass eine Erkrankung tatsächlich bestand. Dies ist möglich durch nähere Schilderung der Krankheitsumstände, Vorlegen ärztlicher Befunde und Benennen von Ärzten als Zeugen. So sind Arbeitnehmende nicht schutzlos gestellt und andererseits können Arbeitgebende bei Krankmeldungen im Zusammenhang mit Kündigungen genauer hinschauen. ■

EuGH bestätigt erneut Grundsätze zum Urlaubsanspruch

Wenn Arbeitnehmende vorzeitig in den Ruhestand wollen, aber den Urlaub nicht nehmen konnten, besteht trotzdem ein Anspruch auf eine finanzielle Vergütung (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 18. Januar 2024, Aktenzeichen C-218/22).

Der Fall

Ein Arbeitnehmer in Italien arbeitete rund 24 Jahre bei der Gemeinde Copertino als Verwaltungsleiter, bevor er vorzeitig den Ruhestand antreten wollte. Er hatte noch insgesamt 79 Urlaubstage zur Verfügung, die er nicht in Anspruch genommen hatte. Für den nicht genommenen Urlaub verlangte er nun von der Gemeinde eine Vergütung. Die Gemeinde verweigerte dies und vertrat die Rechtsauffassung, dass eine Umwandlung nicht möglich sei. In Italien existiert nämlich eine Regelung für Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes, die besagt, dass nicht genommener Jahresurlaub nicht in Geld umgewandelt werden kann. Der Arbeitnehmer klagte, woraufhin das italienische Landesgericht im Wege des Vorabentscheidungsersuchens den Fall dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorlegte.

Die Entscheidung

Der EuGH widersprach der Entscheidung der Gemeinde. Die italienische Regelung

stehe nicht im Einklang mit der europäischen Richtlinie zur Arbeitszeit. In Art. 7 der Arbeitszeit-Richtlinie ist geregelt, dass ein Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub besteht und dass dieser nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Vergütung ersetzt werden darf.

Der Verfall dieses Anspruchs ist damit nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich, die der EuGH in seinem Urteil nochmals benennt: Nur wenn Arbeitgebende nachweisen können, dass sie ihren Aufforderungs- und Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmenden nachgekommen sind, indem die einzelnen Arbeitnehmenden eindeutig aufgefordert wurden, den Urlaub zu nehmen, besteht der Anspruch nicht. Zudem müssen Arbeitgebende über entsprechende Fristen wie den Übertragungszeitraum informieren. Im Anschluss hieran muss dokumentiert werden, ob die Arbeitnehmenden dann freiwillig auf den Urlaub verzichtet haben. Lediglich unter diesen Voraussetzungen könne man dem Sinn und Zweck der Arbeitszeit-Richtlinie gerecht werden, da diese primär an die Erholung der Arbeitnehmenden anknüpft. Rein wirtschaftliche Überlegungen, wie etwa Einsparungen entsprechend der Begründung der italienischen Gemeinde, dürfen den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht tangieren beziehungsweise dem Anspruch übergeordnet werden.

Das Fazit

Das Gericht bestätigt damit seine bisherigen Grundsätze zum Urlaubsanspruch und Verfall. Übertragen auf das deutsche Recht sind die Auswirkungen des Urteils deshalb eher gering. Eine mit der italienischen Regelung vergleichbare Norm existiert im deutschen Recht nicht. Im Gegenteil: § 7 Absatz 4 des Bundesurlaubsgesetzes gibt bereits vor, dass nicht gewährter Urlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtend abzugelten ist. Jedoch steht nach diesem Urteil fest, dass das Bundesurlaubsgesetz enger gefasst ist als das Unionsrecht. Während gerade das Bundesurlaubsgesetz keinen Ausschluss einer Abgeltung regelt, stellt das Unionsrecht klar, dass ein Ausschluss der finanziellen Entschädigung durchaus erfolgen kann, wenn Arbeitgebende sorgfältig ihren Mitwirkungs- und Nachweispflichten gegenüber Arbeitnehmenden in Sachen Urlaubsanspruch nachkommen. Das Urteil betont damit nochmals die hohe Relevanz der Hinweisobliegenheit der Arbeitgebenden im deutschen Recht. ■

Zitat des Monats:



Extremismus hat bei uns keinen Platz

Erklärung des dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach am 9. Februar 2024

„Radikale und menschenfeindliche Positionen haben weder im Staatsdienst noch im dbb etwas zu suchen“, ergänzt Silberbach und führt weiter aus: „Hunderttausende Menschen nehmen in diesen Tagen und Wochen an Demonstrationen für den Erhalt der Demokratie teil. Das ist ein ermutigendes Zeichen.“ Der dbb warnt schon lange davor, dass das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in Staat und Politik erodiert. Die von uns beauftragte „Bürgerbefragung öffentlicher Dienst“ hat dazu im vergangenen Herbst erneut eindeutige Zahlen geliefert. Silberbach erläutert: „Wir brauchen wieder eine verlässliche Daseinsfürsorge, einen leistungsstarken öffentlichen Dienst und eine Politik, die in der Lage ist, drängende Reformen vorzubringen und die Bevölkerung auf dem Weg mitzunehmen.“



Das alles vermissen die Menschen heute in diesem Land – und nicht erst seit gestern. Das ist Wasser auf die Mühlen der Scharfmacher.“

Demokratie ist ein Wettbewerb der Ideen. Sie lebt vom Streit um den richtigen Weg. Dabei galten – ungeachtet aller inhaltlichen Differenzen – lange Zeit ein paar ungeschriebene Gesetze in der Bundesrepublik. Anstand und Ehrlichkeit waren in der politischen Kultur deutlich fester verankert, als es heute der Fall ist. Das muss sich wieder ändern.

Silberbach: „Gefordert sind wir aber natürlich alle. Bei der Familienfeier. Beim Dorffest. Im Sportverein. Und wer könnte Demokratie und Rechtsstaat besser verteidigen als die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, die diese Errungenschaften jeden Tag zur Geltung bringen?“ ■



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