



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tascheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

7/8

Juli / August 2022  
24. Jahrgang

Hintergrund

**Gewerkschaften in den USA**

Seite 12

## Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Meinung</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Vereinigung Cockpit wird dbb-Mitglied	
Tarifeinheitengesetz wird weiter für Unfrieden sorgen	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
Redaktion mit der TdL abgeschlossen	
Hessen: Eingruppierung Straßen- betriebsdienst	
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft	
Mehr Sicherheit für Beschäftigte im öffentlichen Dienst nötig	
<u>Thema</u>	<u>8</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>9</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>10</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss: 11. Juli 2022



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

### 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: Ronila (Pixabay), S.2: dbb, S.3: Daniela Mortara, S.4: dbb, S.6: dbb, S.8: Bernd Lauter, S.9: DPVKOM, S.10-11: Andreas Kögler, DPVKOM, Joachim Johannes, DVG, Matthias Overbeck, DPhV, Michael Wittig, DPVKOM, Nico Rebenack, GDL, S.12: Ronila (Pixabay), S.14: dbb, S.16: BDA (Christian Kruppa)

**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, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23- 0, Fax: 02102. 740 23- 99, mediacyber@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!

Wem ist das noch nicht passiert, dass man einfach mal „einen raus-hauen“ muss, etwas mitteilen will, ohne es bis zu Ende durchdacht zu haben, ganz einfach, weil es in einem bro-delt. Früher besprach man das dann in der Familie oder mit einem guten Freund. Auch ein Stammtisch ist ein geeigneter Ort, um mal ein wenig an den Realitäten vorbei zu schwadronieren, ohne dass gleich die ganze Republik teilhaben muss.

In den letzten Jahren wurde der Stammtisch mehr und mehr digitalisiert und heißt jetzt „Twitter“. Zwei Dinge unterscheiden den Stammtisch von damals von seiner heutigen „Twitter-Variante“. Am Stammtisch konnte man ewig reden oder zumindest doch solange, bis der Wirt zur letzten Runde rief. Bei Twitter stehen einem nur 280 Zeichen zur Verfügung. Schon der erste Absatz dieses Vorworts ist länger. Außerdem blieb das, was am Stammtisch zum Besten gegeben wurde, zumeist auch im geschlossenen Raum. Bei Twitter wird es in die Welt hinausgeschossen. Dass das für die politische Kultur eines Landes nicht zuträglich ist, wissen wir spätestens seit der Präsidentschaft des Herrn Trump.

Nun hat unser Finanzminister aus seinem Herzen keine Mördergrube gemacht und fordert via Twitter, es müssten mehr Überstunden gemacht werden. Ich halte diese Idee von Minister Lindner für in der Sache verfehlt. Vor allem aber stört mich, dass er in einer Gesellschaft, in der viele Berufsgruppen während der Pandemie und bis heute reichlich Überstunden machen, per Twitter einen solchen Vorschlag unterbreitet. Das angesprochene Fachkräfteproblem lässt sich so jedenfalls nicht beheben. Adhoc-Lösungen gibt es bei solchen Strukturproblemen ohnehin nicht.

Lindner sitzt in der Falle. Aus parteipolitischen Gründen sind Steuererhöhungen oder neue Schulden für ihn kein Weg. Dass er die Lösung dann auf Kosten der Beschäftigten sucht, bestätigt viele (Vor-)Urteile über seine Partei. Der Berliner Tagesspiegel stellte in seinem Kommentar die Überlegung an, in diesem Zusammenhang einmal über die 70 Milliarden Dividende zu diskutieren, die in Deutschland auch in schwerer Zeit ausgeschüttet werden.

Wir als dbb sehen die angesprochene Fachkräfteproblematik als Herausforderung an, die nicht per Twitter zu lösen ist. Als Sozialpartner sind wir bereit, mitzuhelfen. Das wird jedoch nur gehen, wenn zum Beispiel auch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) endlich einsieht, dass ihre Verweigerungspolitik den aktuellen Problemlagen nicht gerecht wird. Jüngst hat sie mit dieser Politik die Unikliniken in Nordrhein-Westfalen als Mitglied verloren. Da die TdL ihre Politik in der Regel auf das Wort NEIN beschränkt, könnte sie das Twitter-Format ganz ausgezeichnet nutzen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

# Das lange Tarifjahr 2023

Von Volker Geyer

Ein normales Kalenderjahr hat 365 Tage. Das Tarifjahr 2023 wird deutlich länger. Im nächsten Jahr findet zunächst die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen statt. Wenn diese im Frühjahr beendet sein wird, bereiten wir die Runde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vor, der sich dann Anfang 2024 noch die Einkommensrunde mit dem Land Hessen anschließen wird. Und da die kommunale Runde mit der Forderungsfindung am 11. Oktober 2022 beginnt, wird das Tarifjahr 2023 etwa anderthalb Jahre dauern.

## So ist die Ausgangslage

Die Erwartungshaltung unserer Mitglieder an die Einkommensrunden schätze ich als hoch ein. Schließlich haben alle in schwerer Zeit gute Arbeit geleistet und spüren an der Supermarktkasse oder der Zapfsäule, dass Inflation nicht nur in den Zeitungen stattfindet. Auch die Pandemie ist für jedermann spürbar. Denn während ich diesen Text schreibe, liegt die Corona-Inzidenz bei knapp 600. Wenn dieser Beitrag gelesen wird, ist nicht unwahrscheinlich, dass der Wert deutlich höher liegt. Ähnlich verhält es sich mit der Inflation. Diese Unbestimmtheit sowie die Tatsache, dass, wenn wir am 11. Oktober 2022 die Forderung zur nächsten Einkommensrunde beschließen, vielleicht noch immer Krieg in Europa herrscht, lässt das Fernbleiben von unseren Aktionen als einfache Alternative erscheinen. Aus meiner Sicht ist es jedoch eindeutig die falsche. Denn wenn die Erwartungshaltung – zu Recht – hoch ist, muss es auch die Aktionsbereitschaft sein.

Verbreitet ist auch eine Sicht der Dinge, wonach gerade die Pandemie gezeigt habe, wie wichtig der öffentliche Dienst ist. Folglich müssten die Arbeitgebenden doch selbst ein Interesse an einem Abschluss haben, der die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sichert. Das ist leider falsch. Denn in den Verhandlungen geht es den Arbeitgebenden vor allem ums liebe Geld und wie sie möglichst wenig davon weitergeben müssen. Sie interessiert nur ihr Haushalt. Und wenn wir das ändern wollen, haben wir viel zu tun und müssen frühzeitig anfangen, unser gemeinsames Vorgehen zu planen.

## Das ist unsere Aufgabe

Ganz konkret geht es dabei zum Beispiel im ersten Teil, der TVöD-Runde, darum, einen Zeitraum zu gestalten, der vom 11. Oktober 2022 bis (mindestens) zum 29. März 2023 dauern wird. An diesem Tag endet die dritte der vereinbarten drei Verhandlungsrunden. Wir müssen also Forderungsdiskussion, Forderungsfindung, Demonstrationen, Streiks und Verhandlungsführung – mehr noch als bisher – als eine Aufgabe ansehen, die uns alle betrifft. Wenn wir dieser Aufgabe gerecht werden wollen, werden wir viel kommunizieren müssen. Wir sind auf einem guten Weg, gemeinsam mit unserer Bundestarifkommission sowie mit den betroffenen Fachgewerkschaften unsere Aktionsbereitschaft weiter zu erhöhen.

Aber: So wichtig es ist, unsere Vorbereitungen gut zu strukturieren, so wird es am Ende doch auch darauf ankommen, dass der einzelne Beschäftigte sich aufmacht und eine Einkommensrunde nicht für ein bloßes Ritual hält, sondern als Gelegenheit, die eigenen Interessen durchzusetzen.

Kurz gesagt: Unser Ziel muss sein, Forderung und Durchsetzung einheitlicher zu gestalten. Das ist umso wichtiger, als wir in den nächsten Jahren – der dbb als Dachverband genauso, wie alle seine Fachgewerkschaften – vor riesigen Herausforderungen stehen werden. Die Verteilungskämpfe werden zunehmen und es wird nicht für jedes Problem ein so genanntes Sondervermögen als Lösung geben.

## Zwischen Flensburg und Bodensee

Und es sind nicht allein die schwierigen Rahmenbedingungen, von denen ich eingangs sprach, die unsere Arbeit in den nächsten Jahren erschweren. Hinzu kommt, insbesondere im Länderbereich, die Unfähigkeit der Arbeitgebenden und ihres tarifpolitischen Dachverbands TdL, angemessen auf die neue Situation zu reagieren. Das haben wir alle während der zurückliegenden Einkommensrunde gemerkt, als die TdL mit ihrer sturen Politik in Sachen Arbeitsvorgang den Eindruck erweckte, Personal vergraulen zu wollen, obwohl doch sonst allerorten der Personalmangel beklagt wird. Nicht unwahr-

scheinlich ist, dass die TdL die so genannte Schuldenbremse als willkommenen Vorwand nutzt, um sich einer konstruktiven Tarifpolitik zu verweigern. Aktuell verliert die TdL die Mitgliedschaft der sechs Unikliniken aus Nordrhein-Westfalen. Ursächlich ist die Weigerung, einen Entlastungstarifvertrag zu verhandeln. Dieser massive Substanzverlust ist schlecht für das Prinzip des Flächentarifs. Es könnte jedoch auch ein Beitrag sein, der TdL klar zu machen, dass Aussitzen in dieser dynamischen Zeit kein geeignetes Modell ist. Übrigens: Arbeitsvorgang und Schuldenbremse können auch schon bei der TVöD-Runde eine Rolle spielen.

Klar wird aber: Wir brauchen jede einzelne Berufsgruppe und jedes einzelne Mitglied, um unsere Ansprüche geltend zu machen. Die Einkommensrunden 2023 finden in Potsdam statt, entschieden werden sie jedoch zwischen Flensburg und dem Bodensee.

In Berlin fand dieser Tage eine konzentrierte Aktion der Sozialpartner statt. Im Vorfeld hatten Arbeitgebende schon den nationalen Notstand beschworen und damit eine Einschränkung von Streikmaßnahmen verbunden. Dazu ganz klar: Tarifpolitik findet tarifautonom statt und nicht im Kanzleramt.

Ich habe bewusst das große und viel zitierte Wort von der Zeitenwende vermieden, um die aktuelle Situation und unsere Aufgaben zu beschreiben. Klar muss jedoch sein, dass wir nicht vor dem Hintergrund einer Schönwetterfront verhandeln. Mir geht es deshalb in diesem Beitrag und in meiner Arbeit der nächsten Monate darum, für die gemeinsame Aufgabe zu werben. Wer dazu ergänzende oder anderslautende Positionen hat, ist eingeladen, uns diese unter [tacheles@dbb.de](mailto:tacheles@dbb.de) mitzuteilen. ■



dbb Bundeshauptvorstand beschließt Aufnahme

## Vereinigung Cockpit wird Mitglied im dbb

Der dbb Bundeshauptvorstand hat die Aufnahme der Vereinigung Cockpit (VC) in den dbb beamtenbund und tarifunion beschlossen. „Der Verkehrssektor steht wie so viele Branchen vor großen Herausforderungen, nicht nur aufgrund der Folgen des Klimawandels. Diesen Prozess wollen wir als dbb im Sinne unserer Mitglieder auf allen Ebenen gestalten, ob auf Schienen, Straßen, Kanälen oder im Flug-

verkehr“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach bei der Sitzung am 13. Juni 2022 in Kiel. „Wir freuen uns, dass wir mit dem dbb einen starken Partner gefunden haben“, so VC-Präsident Stefan Herth. „Als große und einflussreiche Interessenvertretung gilt der dbb als konstruktiver Partner in Politik, Verwaltung und Gesellschaft, der die Fachexpertise seiner Mitgliedsverbände nutzt, um die Interes-

sen seiner Mitglieder optimal zu vertreten. Als VC können wir speziell im Verkehrsbereich viel Expertise einbringen und Interessen bündeln. Ein weiteres Thema, das uns in den vergangenen Jahren stark beschäftigt hat und das wir weiterhin gemeinsam angehen werden, ist das Tarifeinheitsgesetz. Es sind genau solche Themen von übergeordneter Bedeutung, in denen wir Kräfte bündeln und durch diese Partnerschaft auch stärker sein können!“ Die Vereinigung Cockpit ist der Berufsverband des Cockpitpersonals in Deutschland. Er vertritt die berufs- und tarifpolitischen Interessen von derzeit rund 9.600 Mitgliedern bei sämtlichen deutschen Airlines und sieht darüber hinaus seine Aufgabe in der Erhöhung der Flugsicherheit in Deutschland.

### Tarfbereich

Um die Zusammenarbeit im Tarfbereich ging es bei einem Treffen am 4. Juli 2022. Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, und Marcel Gröls, Vorsitzender Tarifpolitik Vereinigung Cockpit, erörterten das weitere Vorgehen sowie eine Bündelung der Kräfte. ■



Marcel Gröls, Vereinigung Cockpit, Volker Geyer, dbb

Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte

## Tarifeinheitsgesetz wird weiter für Unfrieden sorgen

Das Tarifeinheitsgesetz wird aus Sicht des dbb weiter für Unfrieden sorgen – auch wenn es nicht gegen die Europäische Konvention für Menschenrechte verstößt. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) hat am 5. Juli 2022 seine Entscheidung zu Beschwerden des dbb, der GDL und weiterer Gewerkschaften gegen das Tarifeinheitsgesetz (TEG) veröffentlicht. Demnach liegt kein Verstoß gegen die Grundrechte auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit aus der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) vor.

### Bestätigung gewünscht

„Wir hätten uns eine klare Bestätigung unserer Rechtsauffassung gewünscht, denn das TEG ist unbestreitbar ein unverhältnismäßiger Eingriff in das Grundrecht auf die Koalitionsfreiheit einzelner Beschäftigter und in die Tarifautonomie“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich

Silberbach in einer ersten Reaktion. „Zudem sind die auch vom Bundesverfassungsgericht erkannten Schwierigkeiten der Ermittlung, wer wo die meisten Mitglieder hat, bis zum heutigen Tag noch immer nicht geklärt. Die Gewerkschaften werden in Anbetracht der Rechtslage ihr Werben um Mitglieder massiv verstärken und ausweiten. Das TEG sorgt in der Tariflandschaft also weiter für Unfrieden, Chaos und Ungerechtigkeit. Das ist das Gegenteil von alledem, was der Gesetzgeber erreichen wollte. Vor diesem Hintergrund wäre es verantwortungsvoll, die Fehlentscheidung zu diesem Gesetz zu revidieren und es vernünftigerweise dorthin zu befördern, wo es hingehört: in den Papierkorb.“

Silberbach hob hervor, dass die Entscheidung des EGMR nicht einstimmig war und zwei Richter in einer gesonderten Stellungnahme ausführlich erläuterten, dass mit dem TEG durchaus unverhältnismäßig in Grundrechte Arbeitnehmender eingegrif-

fen werde und daher ein Verstoß gegen die Europäische Menschenrechtskonvention vorliege.

### Dann müssen wir eben die Stärksten sein

Der Bundesvorsitzende der GDL, Klaus Weselsky, erklärte: „Wir werden noch stärker um Mitglieder werben. Wenn nur der Tarifvertrag der stärksten Gewerkschaft gilt, dann müssen wir eben die stärkste Fraktion im Betrieb sein. Wir sind auf gutem Wege. Das Management der Deutschen Bahn soll somit nicht zu früh die Sektorkorken knallen lassen.“ ■



Sicherheitskräfte an Flughäfen

## Führungskräfte und Auszubildende verdienen Zulagen

Höhere Verantwortung muss auch in der Luftsicherheit entlohnt werden. Deshalb hat der dbb mit dem Arbeitgeberverband BDLS Anfang des Jahres vereinbart, nach der deutlichen Erhöhung der Entgelte auch über Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende zu verhandeln. Am 5. Juli 2022 sind die Tarifverhandlungen nun gestartet. Die dbb Verhandlungskommission hat in diesem Zusammenhang ihre Forderungen für die Zulagen der Führungskräfte und Auszubildenden in der Luftsicherheit vorgestellt und im Detail mit der Arbeitgeberseite diskutiert.

### Anreiz durch passende Zulagen

Der dbb fordert, dass es eine Differenzierung nach Tätigkeit und Verantwort-

tung bei den Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende geben muss. dbb Verhandlungsführer Volker Geyer erklärte: „Die Führungs- und Ausbildungsfunktionen, die an den Flughäfen vorhanden sind, müssen sich in der neuen Regelung wiederfinden. Für die verschiedenen Ebenen der Führungsfunktionen müssen wir ein passendes Zulagensystem entwickeln. Das gilt auch für den Bereich der Auszubildenden. Aus Sicht des dbb sind jeweils mindestens drei Ebenen erforderlich, um die betriebliche Praxis an den Flughäfen abzubilden.“

### Weitere Diskussionen notwendig

Darüber, wie die Aufteilung im Detail aussehen und wie viele Ebenen es geben soll,



besteht zwischen Arbeitgeberseite und dbb noch keine Einigkeit. Der dbb und die Arbeitgeberseite haben intensiv über die verschiedenen Funktionen an den Flughäfen und ihre Wertigkeit diskutiert und es wurde verabredet, dass beide Seiten zunächst intern ein mögliches Zulagensystem entwickeln. Die dbb Verhandlungskommission berät jetzt über das weitere Vorgehen. Die Tarifverhandlungen werden Ende Juli 2022 fortgesetzt. ■

Einkommensrunde 2021

## Redaktion mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder abgeschlossen

Der dbb und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben die Redaktionsverhandlungen zur Einkommensrunde 2021 abgeschlossen. Die Änderungen wurden bereits in Änderungsstarifverträgen umgesetzt.

### Erhöhung der Tabellenentgelte

Ein zentrales Ergebnis der Einkommensrunde 2021 war die Erhöhung der Tabellenentgelte und dynamischen Entgeltbestandteile zum 1. Dezember 2022 um 2,8 Prozent bei einer Laufzeit von 24 Monaten bis zum 30. September 2023. Daneben wurde die Erhöhung verschiedener Zulagen im Gesundheitsbereich mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 vereinbart: Universitätsklinikzulage (Pflegezulage) 140 Euro, Infektionszulage 150 Euro, Intensivzulage 150 Euro, Zulage für ständige Wechselschichtarbeit 150 Euro, Zulage für ständige Schichtarbeit 60 Euro. Außerdem wurde eine dynamische Zulage von 70 Euro ab dem 1. Januar 2022 für viele Beschäftigten an Unikliniken eingeführt.

Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-L BBiG, dual Studierenden nach dem TVdS-L mit einem Ausbildungsteil gemäß TVA-L BBiG

und Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TV Prakt-L erhöhen sich zum 1. Dezember 2022 um einen Festbetrag von 50 Euro. Die monatlichen Ausbildungsentgelte der Auszubildenden nach dem TVA-L Pflege, dem TVA-L Gesundheit und dual Studierenden nach dem TVdS-L mit einem Ausbildungsteil gemäß TVA-L Pflege oder TVA-L Gesundheit erhöhen sich zum 1. Dezember 2022 um einen Festbetrag von 70 Euro. Die Regelungen zur Übernahme von Auszubildenden nach erfolgreicher Abschlussprüfung wurden wieder in Kraft gesetzt.

Die ebenfalls in der Einkommensrunde 2021 vereinbarte Corona-Sonderzahlung ist bereits am 29. November 2021 tarifvertraglich vereinbart und spätestens mit dem Entgelt für März 2022 ausgezahlt worden. Sie betrug 1.300 Euro für Vollzeitbeschäftigte und 650 Euro für Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten. Teilzeitbeschäftigte erhielten die Zahlung anteilig.

### Weitere Themen in den Redaktionsverhandlungen

Neben der tarifvertraglichen Umsetzung der genannten Themen konnte der dbb

mit der TdL in den Redaktionsverhandlungen weitere offene Fragen klären. Die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TV-L wird ab dem Jahr 2023 weiter mit den Prozentsätzen aus 2021 errechnet und damit wieder dynamisiert. Das von der TdL in der Redaktion vorgeschlagene Einfrieren auch im Jahr 2023 konnte damit abgewehrt werden.

Aufgrund der Anhebung der Infektions- und Intensivzulagen auf 150 Euro war bei der Vollzugszulage gemäß § 19a TV-L in der Diskussion, auch die entsprechenden Anrechnungsbeträge auf 150 Euro zu erhöhen. Im Ergebnis konnte der dbb erreichen, dass der Anrechnungsbetrag der Zulagen in der Pflege auf höchstens 90 Euro gedeckelt bleibt.

Weiter wurde geklärt, dass die Bemessungsgrundlage für die Zulagen bei ständiger Schicht- und Wechselschicht für Azubis, dual Studierende und Praktikantinnen / Praktikanten an der Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulagen im Pflegebereich nach § 43 TV-L teilnimmt. Schließlich wurde vereinbart, dass auch die Zulagen im Bereich Kampfmittelbeseitigung gemäß § 51 TV-L entsprechend der linearen Entgelterhöhung dynamisiert werden. ■



Jubiläumskongress HSI

## Gewerkschaftsrechte heute

Zum 10jährigen Jubiläum lud das Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) zu einem zweitägigen Kongress unter dem Titel „Gewerkschaftsrechte heute“ ein. An dem Jubiläumskongress nahmen Fachexpertinnen und Fachexperten aus Wissenschaft und Richterschaft, Anwaltschaft, Gewerkschaften und Verbänden teil. Im Rahmen von Vorträgen und Diskussionen wurden gewerkschaftliche Themen wie die Tarifautonomie und -politik der Zukunft sowie der Arbeitskampf betrachtet.

### Überblick über das Arbeitskampfrecht

Einer der Referierenden war der renommierte Prof. Dr. Wolfgang Däubler, der einen kurzen, aber sehr interessanten historischen Rückblick auf das deutsche Arbeitskampfrecht von der Nachkriegszeit bis heute gab. Vom Zeitungsstreik 1952 bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

zu rechtmäßigen Flashmob-Aktionen im Rahmen eines gewerkschaftlichen Streiks im Jahr 2009 ist er auf die wichtigsten Ereignisse in der deutschen Arbeitskampfgeschichte eingegangen.

### Transformation der Arbeitswelt

Weiterhin wurde über die Transformation der Arbeitswelt und die daraus resultierenden Herausforderungen der Gewerkschaftsarbeit in der heutigen Zeit diskutiert. Ob Gewerkschaftsrechte, Mitbestimmung im Unternehmen oder Tarifpolitik, all diese Themen wurden vor dem Hintergrund des fortlaufenden Wandels der Arbeitswelt beleuchtet. Auch auf die Veränderungen der Arbeitswelt für die Beschäftigten aus soziologischer Perspektive wurde ein Blick geworfen. Laut der referierenden Professorin Dr. Sabine Pfeiffer (Universität Erlangen-Nürnberg) können beispielsweise 25 Prozent der Beschäftigten aufgrund der Art ihrer Arbeit nicht ins Homeoffice. Dies führe zwangsläufig zu Spannungen im Unter-

nehmen und auch innerhalb der Belegschaft. Auf der anderen Seite stellte sie die Frage, ob Beschäftigte, die ins Homeoffice geschickt werden, nicht ein Recht auf den Betrieb als sozialen Ort haben und ob es ein Recht gibt, Kollegialität zu erleben. Ebenfalls wurden die Themen Digitalisierung und Robotik erörtert. Diese spielten nicht nur im Wirtschaftsbereich eine große Rolle. Auch im Gesundheitsbereich werden neue Technologien immer präsenter, wie beispielsweise die „smarte Pflegekleidung“. Die mit Sensoren ausgestattete Berufskleidung soll unter anderem dazu dienen, Arbeitsabläufe und Überlastungen der Beschäftigten zu messen und zu kontrollieren. Pfeiffer bemerkte, dass jetzt ein gutes Zeitfenster sei, über diese relevanten bevorstehenden Herausforderungen zu sprechen, um gemeinsame Wege zu finden. Eine der zukünftigen Aufgaben der Gewerkschaften wird sein, die Transformation der Arbeitswelt gemeinsam im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

### Hintergrund

Das HSI ist ein arbeits- und sozialrechtliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Es betreibt arbeitnehmerorientierte arbeits- und sozialrechtliche Forschung. Ziel des Instituts ist es, mit wissenschaftlich fundierten Argumenten die Diskussion auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts, mit einem Schwerpunkt auf dem kollektiven und internationalen Arbeitsrecht, zu versachlichen und zu befördern. ■

Land Hessen

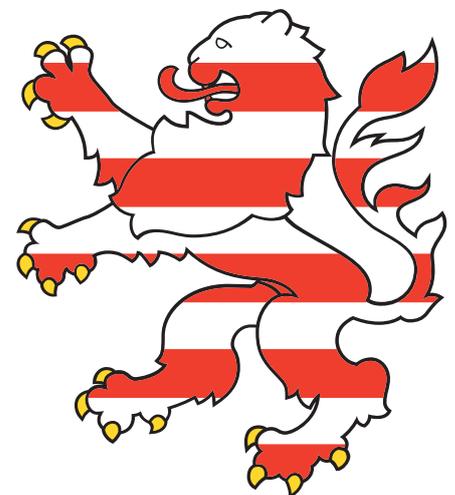
## Eingruppierung im Straßenbetriebsdienst

Der dbb befindet sich derzeit mit dem Land Hessen in Tarifverhandlungen über verbesserte Eingruppierungsregelungen für den Straßenbetriebsdienst und vergleichbare Beschäftigtengruppen. Betroffen sind im Wesentlichen die Beschäftigten in den Straßenmeistereien in Hessen, die für Hessen Mobil arbeiten. Die Verhandlungen beruhen auf einer Verhandlungszusage des Landes Hessen, die in der Einkommensrunde 2021 nochmals festgeschrieben worden war. Zwischenzeitlich haben hierzu zwei Verhandlungsrunden im April und Juni 2022 stattgefunden.

### Forderungen

Inhaltlich fordert der dbb zusammen mit seiner Fachgewerkschaft VDSt. die Übernahme der in wesentlichen Punkten höherwertigen Eingruppierungsregelungen aus dem Entgeltgruppenverzeichnis für die Beschäftigten bei der Autobahn GmbH des Bundes.

Das Land Hessen hat nach einem schwierigen Auftakt zwischenzeitlich erkennen lassen, dass durchaus Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Allerdings liegen die Positionen im Hinblick auf eine Vielzahl



von Einzelheiten noch deutlich auseinander. Die Verhandlungen werden Anfang Oktober 2022 fortgesetzt. ■

Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

## Angleichung an den TV-N Schleswig-Holstein kommt

Lange haben dbb und NahVG für diesen Erfolg gekämpft. Die Entgelttabellen des Haustarifvertrags der Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft (LVG) werden bis Juni 2024 schrittweise an das Niveau des TV-N Schleswig-Holstein angepasst. Der TV-N gilt bereits bei der Mutter, den Stadtwerken Lübeck (SL).

In der Verhandlungsrunde am 8. Juni 2022 unterbreiteten die Arbeitgebenden zwei Angebote, die jedoch nicht befriedigend waren. dbb und NahVG blieben standhaft und überzeugten mit den besseren Argumenten. Das finale Angebot bewertete die Verhandlungskommission als sehr gut und empfahl einstimmig die Annahme.

### Deutliche Entgelterhöhungen

Die Einigung sieht folgende Entgelterhöhungen vor:

- ab 1. Juli 2022: plus 3,5 Prozent
- ab 1. Juli 2023: plus 2,8 Prozent
- ab 1. Juni 2024: plus 2,3 Prozent

### Keine Zweiklassengesellschaft

Das Gesamtvolumen der Tabellensteigerung beträgt 8,6 Prozent, was ungefähr 257 Euro brutto (Durchschnittswert der Entgeltgruppe 5 Stufe 3) entspricht. Dieses Ergebnis kann sich sehen lassen und zeigt auch endlich die wohlverdiente Wert-



Nahverkehr

schätzung der hervorragenden Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den letzten Jahren. Dieser Abschluss war ein enorm wichtiger Schritt, um die noch immer vorhandene Zweiklassengesellschaft zwischen Beschäftigten der LVG und Beschäftigten der SL perspektivisch und dauerhaft abzuschaffen. ■

Neue Studie zu Gewalt

## Mehr Sicherheit für Beschäftigte im öffentlichen Dienst nötig

Jede/-r vierte Beschäftigte im öffentlichen Dienst hat einer neuen Studie zufolge bereits Gewalt am Arbeitsplatz erlebt. Anlässlich der Veröffentlichung einer neuen Studie zu Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes haben dbb Chef Ulrich Silberbach und Katja Karger, die Vorsitzende vom DGB-Bezirk Berlin-Brandenburg, gemeinsam mit Bundesinnenministerin Nancy Faeser am 24. Juni 2022 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ordnungsamtes in Berlin-Mitte besucht, die von ihren eigenen Gewalterfahrungen berichteten.

### Studie vom dbb mitgetragen

Die von dbb und DGB mitgetragene Studie wurde 2020 vom Bundesinnenministerium beim Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV) in Speyer in Auftrag gegeben. Sie trägt erstmals vorhandenes Datenmaterial zusammen und ist in diesem Umfang einmalig. Insgesamt wurden über 10.000 Beschäftigte und mehr als 1.600 Behörden (exklusive Polizei) befragt.

23 Prozent der Kolleginnen und Kollegen gaben an, bereits Gewalterfahrungen gemacht zu haben, zwölf Prozent erlebten sogar mehrere Vorfälle innerhalb eines

Jahres. Dabei unterscheidet sich das Aufkommen stark nach Beschäftigungsbereich: Während bei Feuerwehr, Rettungskräften, Justizvollzug und Ordnungsamt sogar ein Drittel der Beschäftigten innerhalb eines Jahres eine Gewalterfahrung machen musste, sind es bei Beschäftigten in der Sozial- und Arbeitsverwaltung weniger als zehn Prozent. Männer sind etwas häufiger betroffen als Frauen. Die Zahlen sind während der Corona-Pandemie – mit Ausnahme bei Beschäftigten in der Bildungs- und Sozialverwaltung – angestiegen.

### Es muss mehr getan werden

Bundesinnenministerin Nancy Faeser kommentierte die Studienergebnisse: „Einer von vier Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat schon Gewalt erlebt. Das ist das erschütternde Ergebnis einer Befragung von mehr als 10.000 Beschäftigten. Mein Austausch mit von Gewalt Betroffenen hat meine Entschlossenheit nur noch verstärkt: Wir müssen mehr tun, um die Menschen zu schützen, die unser Land jeden Tag am Laufen halten – ob auf dem Amt oder als Retter in der Not. Wichtig ist, jeden Übergriff ernst zu nehmen, zu melden und zur Anzeige zu brin-

gen. Hier darf es keine falsche Scham und keine Hürden geben. Die Täter müssen hart verfolgt werden – und die Betroffenen brauchen Unterstützung. Wir werden uns mit den Gewerkschaften gemeinsam für eine bessere Gewaltprävention und einen besseren Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen.“

### Langjährige Forderungen des dbb

dbb Chef Ulrich Silberbach betonte: „Die Daten bestätigen unsere langjährigen Forderungen nach einer systematischen Erfassung der Angriffe auf die Beschäftigten und der Methoden der Prävention, Reaktion und Nachsorge. Es muss aufhören, dass die Ahndung der Fälle weitgehend volatilen Bewältigungsmustern vor Ort folgt.“

Neben dem breiten Konsens, dass eine Attacke auf Repräsentantinnen und Repräsentanten des Staats ein Angriff auf unsere demokratischen Institutionen und Werte und damit auf uns alle ist, brauchen wir bundesweit umfängliche einheitliche Handlungsempfehlungen, um die Kolleginnen und Kollegen nachhaltig zu schützen. Und ihnen in dem Fall, der dann trotz bestmöglicher Prävention doch eintritt, konsequent und sofort zur Seite zu stehen. Die belegte hohe Dunkelziffer muss uns alle alarmieren. Es kann nicht angehen, dass attackierte Beschäftigte Vorfälle nicht anzeigen, weil sie sich von ihren Vorgesetzten ohnehin keine Unterstützung versprechen.“ ■

## Herausforderung Corona II

# Arbeitskämpfe in der Ausnahmesituation

Mit dem zweiten Teil unseres Rückblicks auf Arbeitskämpfe während der Corona-Pandemie setzen wir unseren Bericht aus dem letzten tacheles fort.

## Die Herausforderung

Wie verhinderte der dbb, dass er in Zeiten der Corona-Pandemie unsichtbar wurde oder keinen Druck mehr über Arbeitskämpfe ausüben konnte? Wie erreicht man die Multiplikatoren in den Dienststellen und Betrieben, wenn alle im Homeoffice sind? Massenveranstaltungen, Fahnenmeere, Trillerpfeifenkonzerte sind eng mit der Gewerkschaftsbewegung verbunden. Innerhalb kürzester Zeit hieß es aber: Abstand halten, Masken tragen, Menschenmengen bitte vermeiden. Eins stand für den dbb von vornherein fest: Der Gesundheitsschutz geht vor. Mit Hygienekonzepten, Abstand und Maske ging es in die Auseinandersetzung mit den Arbeitgebenden. Diese Herausforderung musste gemeistert werden. Diese Aufgabe hat der dbb mit Kreativität und Engagement mit seinen Mitgliedern umgesetzt.

## Digitaler

Dutzende Branchentage mit den verschiedenen Fachgewerkschaften gab es im Vorfeld der Einkommensrunden. Denn diese brauchten eine feste Informationsbasis. So konnten die Multiplikatorinnen / Multiplikatoren per Videomeeting zusammengeholt werden. Wir konnten mit Hilfe von Zoom und Co. Mitglieder aktivieren, direkt diskutieren und besser informieren. Bereits ein halbes Jahr im Voraus vor den Einkommensrunden nahmen Forderungsfindung und Planungen Fahrt auf. Auch einzelne Streikaktionen haben dbb-Gewerkschaften hybrid durchgeführt. Die GdS hat in dem Tarifkonflikt mit der AOK Nord-Ost ihre Mitglieder sowohl analog als auch digital zu einer gemischten Veranstaltung zusammengeholt.

## Dezentraler

Abstand halten und trotzdem Flagge zeigen, hieß es bei den Aktionstagen. Jeweils vor ihren Dienststellen, Schulen, Ämtern oder an den vielfältigen sonstigen Dienstorten des öffentlichen Dienstes, bis hin zu mitten im Wald, versammelten sich

die Beschäftigten zu so genannten „aktiven Mittagspausen.“ So warben sie in den Einkommensrunden für ihre berechtigten Forderungen. Immer an unterschiedlichen Tagen stand eine andere dbb Fachgewerkschaft im Fokus. Das inoffizielle Motto war: „Wir sind viele und wir sind überall.“ Fast alle Fachgewerkschaften waren deutschlandweit zusammen coronage-recht aktiv im Rahmen der ersten Phase der jeweiligen Einkommensrunden. Mehrere hundert Mini-Aktionen konnten so durchgeführt werden.

## Bunter

Die Pandemie 2020 und 2021 hat den dbb und seine Fachgewerkschaften kreativ werden lassen. Um Bilder zu generieren und Botschaften zu transportieren, wurden Aktionen mit Eventcharakter aus der Taufe gehoben. Dabei war ein deutschlandweiter Prozentlauf mit Sprung durch eine Papierwand, die symbolisch für die Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite stand. In 14 Bundesländern fand am gleichen Tag dieser Prozentlauf statt. Gewerkschaftsmitglieder streiften sich T-Shirts mit den Forderungen über und traten symbolisch gegeneinander an. Das ganze erfolgte natürlich stilschlecht mit Siegerehrung am Ende.

Es gab in der Einkommensrunde mit den Ländern abgestorbene Bäume und laute Kettensägen vor der TdL, um auf die Bedeutung der Forstarbeit in Zeiten des Klimawandels hinzuweisen, feministische

Graffitis der dbb Frauen, gesprühte Forderungen auf Bürgersteigen, Drohneneinsätze für die besten Bilder und auch eine Menschenkette vor dem Kieler Landtag mit E-Scooter-Begleitung.

## Fazit

Welches Fazit kann man aus diesen beiden Jahren ziehen? In der Pandemie-Zeit, in den Jahren 2020 und 2021, war es wichtig die Botschaft zu vermitteln, dass Gewerkschaft auch Spaß machen kann und dass man in Zeiten der Isolation nicht alleine für sich kämpfen muss. Gemeinsam kann man mehr erreichen.

## Ausblick

Die nächsten großen Tarifrunden für TVÖD und TV-L stehen beide im Jahr 2023 an. Was fordert man in diesen Zeiten? Mit einer Inflation auf dem Höchststand wird es spannend. Von Arbeitgeberseite und Wirtschaft wird schon wieder das Schreckgespenst einer sich selbst verstärkenden Lohn-Preis-Spirale aus der Mottenkiste geholt. Alles darf teurer werden, nur Arbeit nicht.

Mit starken Gewerkschaften kann dieses Szenario verhindert werden, dass die Arbeitnehmenden die Kosten der aktuellen Krisen schultern müssen. Zu hoffen ist auch, dass Deutschland die Pandemie hinter sich gelassen hat, aber falls Gesundheitsschutz wieder wichtiger wird, sind wir sehr gut vorbereitet. ■



# Schwieriger Wahlkampf für die DPVKOM

Die Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt. Die zugehörige Planung beginnt oft viel früher. In den nächsten tacheles Ausgaben wollen wir unsere Mitgliedsgewerkschaften zu Wort kommen lassen, um von den Erfahrungen und Herausforderungen des Wahlkampfes und nicht zuletzt von den Ergebnissen der Betriebsratswahl 2022 zu erfahren. In der aktuellen tacheles Ausgabe haben wir dazu die Bundesvorsitzende der DPVKOM, Christina Dahlhaus, interviewt.

**tacheles: Wie ist der Wahlkampf in den Betrieben der Deutschen Post unter den erschwerten Pandemiebedingungen gelaufen?**

**Christina Dahlhaus:** Es war der erwartete schwierige Wahlkampf, in dem die DPVKOM zahlreiche Herausforderungen zu meistern hatte. Zum einen hat sich die Corona-Pandemie natürlich negativ ausgewirkt. So begann der Wahlkampf im Herbst vergangenen Jahres mit zahlreichen Einschränkungen und damit verbundenen Kontaktbeschränkungen. Viele ursprünglich geplante Betriebsstättenbesuche wurden abgesagt oder mussten verlagert werden. Darüber hinaus fielen auch immer wieder Betriebsversammlungen aus. Dadurch war der direkte Kontakt zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Betrieben, die unmittelbare Kommunikation zwischen Kolleginnen und Kollegen sowie die persönliche Ansprache der Betriebsratskandidatinnen und -kandidaten zeitweise gar nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich. Zum anderen wurde der Wahlkampf aber auch durch die ständigen Angriffe des gewerkschaftlichen Mitbewerbers erschwert. Diese waren nicht nur unsachlich, sondern geradezu diffamierend gegenüber unseren Kandidatinnen und Kandidaten. Das alles hat natürlich an den Nerven aller Beteiligten gezehrt. Dennoch ist es uns gelungen, unsere Positionen und Forderungen zu den Themen, die den Beschäftigten unter den Nägeln brennen, bekannt zu machen. Dazu haben unsere Gewerkschaftssekretäre, das Ehrenamt in unserer DPVKOM, aber auch die hauptamtlich Beschäftigten

in den Geschäftsstellen einen wichtigen Beitrag geleistet.

**tacheles: Waren Sie gezwungen, einen digitalen Wahlkampf zu führen?**

**Dahlhaus:** Wir haben unseren Wahlkampf natürlich auch digital ausgerichtet und geführt, um auf diesem Weg Beschäftigte zu erreichen. In diesem Zusammenhang haben unsere Social-Media-Kanäle bei Instagram und Facebook eine wichtige Rolle gespielt. So ist es uns gelungen, die Reichweite unserer Positionen und Forderungen zu vergrößern und einen anderen Zugang zu den Beschäftigten zu bekommen. Eine wichtige Rolle im Wahlkampf hat auch unsere Internetseite gespielt. Hier konnten wir alle wichtigen Informationen zur Betriebsratswahl bündeln. Außerdem haben zahlreiche Kandidatinnen und Kandidaten diese Plattform genutzt, um sich und ihre Ziele vorzustellen.

**tacheles: Welches Ergebnis konnte die DPVKOM erzielen?**

**Dahlhaus:** Die DPVKOM hat bei den Betriebsratswahlen bei der Deutschen Post im Mai ein sehr gutes Ergebnis erzielt. Gegenüber den Betriebsratswahlen vor vier Jahren konnte die Anzahl der – unseren Betriebsräten zustehenden – Freistellungen um knapp 60 Prozent auf nun 34 Freistellungen gesteigert werden. Damit können weitaus mehr Interessenvertreterinnen und -vertreter die Belange der Beschäftigten bei der Deutschen Post vollumfänglich wahrnehmen. Insgesamt entfielen auf die Wahlvorschlagslisten unserer Fachgewerkschaft 140 Betriebsratsmandate. Die DPVKOM ist in nahezu allen Niederlassungen Betrieb und in den zentralen Betrieben der Deutschen Post DHL vertreten.

**tacheles: Welches Resümee ziehen Sie aus der Wahl?**

**Dahlhaus:** Alles in allem kann das Resümee nur positiv ausfallen. Als Fachgewerkschaft haben wir auf Fachthemen im Wahlkampf gesetzt – mit Erfolg. Unsere Kandidatinnen und Kandidaten haben zum Beispiel



## Zur Person

Christina Dahlhaus wurde am 14. September 1973 in Oschersleben geboren. Seit 2002 ist sie hauptamtliche Mitarbeiterin der DPVKOM und Landesgeschäftsführerin der DPVKOM LV NRW. Von 2008 bis 2013 war sie stellvertretende Landesvorsitzende NRW und von 2012 bis 2017 stellvertretende Bundesvorsitzende der DPVKOM. Von 2013 bis 2018 war sie Landesvorsitzende NRW. Seit November 2017 ist sie DPVKOM-Bundesvorsitzende. ■

die vom Arbeitgeber geplanten Veränderungen beziehungsweise Verschlechterungen in der Zustellung zum Wahlkampfthema gemacht und damit ein Problem angesprochen, das die Beschäftigten verunsichert und umtreibt. Als Fachgewerkschaft wissen wir halt, wie die Arbeitsbedingungen im Unternehmen sind. Auch die Tatsache, dass wir für die Wahlwerbung verstärkt digitale Möglichkeiten genutzt haben, hat sich ausgezahlt.

**tacheles: Was kann man bei den nächsten Betriebsratswahlen ändern beziehungsweise besser machen?**

**Dahlhaus:** Ganz entscheidend wird es nun sein, dass unsere Betriebsräte klare Signale in Richtung Arbeitgeber senden, dass es so nicht weitergehen kann. Unser Ziel ist es, bessere Arbeitsbedingungen im Unternehmen Deutsche Post zu schaffen. Die Beschäftigten sollen merken, wozu gute und kompetente Betriebsräte in der Lage sind. Wenn uns das gelingt, können wir zuversichtlich auf die nächsten Betriebsratswahlen blicken. Der Erfolg bei den nächsten Betriebsratswahlen steht und fällt mit der Arbeit unserer Betriebsräte vor Ort. Das müssen wir unseren Kolleginnen und Kollegen immer wieder klar machen. ■

Vorgestellt

# dbb Bundestarifkommission

Natürlich setzen wir auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles unsere Reihe zur Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Fünf weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitglieds Gewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten.

## Andreas Kögler, DPVKOM

Andreas Kögler ist stellvertretender Bundesvorsitzender der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM). Er war 32 Jahre bei der Deutschen Post als Sachbearbeiter und mehrere Jahre als freigestellter Betriebsrat und Betriebsratsvorsitzender tätig. Seit dem 1. Juni 2022 ist er Referent für Post und Logistik in der Bundesgeschäftsstelle der DPVKOM.

„In die Gewerkschaft bin ich eingetreten aufgrund der klaren Positionierung der DPVKOM gegen Fremdvergabe und Ausgliederung von Postleistungen“, berichtet Kollege Kögler. „Diese Positionen wurden mir durch Volker Geyer (damals stellvertretender Bundesvorsitzender der DPVKOM) und unseren Gewerkschaftssekretär Dirk Bühner vermittelt. Sie überzeugten mich, in die Gewerkschaft einzutreten.“



Persönlich kämpfe ich seit Jahren für die Stärkung beziehungsweise den Erhalt der Rechte unserer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und unserer Beamtinnen und Beamten in den staatlichen Nachfolgeunternehmen. Aktuell verändert sich die Arbeitswelt bei der Deutschen Post dras-

tisch zum Nachteil unserer Kolleginnen und Kollegen. Besonders in der Zustellung will der Arbeitgeber mit einer ‚Flexibilisierung‘ eine Produktivitätssteigerung auf Kosten der Beschäftigten durchdrücken. Dagegen kämpfen wir als DPVKOM.“ ■

## Joachim Johannes, DVG

Joachim Johannes ist Mitglied in der Deutschen Verwaltungs-Gewerkschaft Bund (DVG Bund) und im saarländischen Landesverband der Deutschen Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG Saar). Innerhalb der DVG Bund bekleidet er die Ämter des stellvertretenden Bundesvorsitzenden und des Vorsitzenden der Tarifkommission. In der DVG Saar ist er stellvertretender Landesvorsitzender für den Tarifbereich.

Kollege Johannes ist Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen sowie Fachinformatiker und seit 1992 Tarifbeschäftigter in der Landesverwaltung des Saarlandes. Vor seiner Freistellung als Vorsitzender des Hauptpersonalrats beim Ministerium für Inneres, Bauen und Sport war er als hauptamtlicher Lehrbeauftragter an der Fachhochschule für Verwaltung eingesetzt.

Joachim Johannes ist bereits seit mehreren Jahrzehnten gewerkschaftlich aktiv: „In den öffentlichen Dienst kam ich 1992 nach über zehnjähriger Tätigkeit in der freien Wirtschaft. Schon in der freien Wirtschaft war ich gewerkschaftlich organisiert. Grund hierfür war unter anderem, dass mir früh die Wichtigkeit einer Gewerkschaft klar war. Bezüglich Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Urlaub, Entgelt und anderen Themen zeigen Arbeitgeber, aus ihrer unternehmerischen Sicht, nur ungern entgegenkommen. Es braucht ein starkes Gegengewicht in der Arbeitswelt, um berechnete Forderungen durchzusetzen. Deshalb bin ich schon damals in die Gewerkschaft eingetreten. Diese Sichtweise der Dinge habe ich auch beibehalten, als ich in den Lan-

desdienst gewechselt bin. Auch hier bin ich umgehend gewerkschaftlich tätig geworden, damals als Vorsitzender des Örtlichen Personalrats in meiner Dienststelle.“

Aktuell sind für Kollegen Johannes die Veränderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, die zentralen Herausforderungen für die Gewerkschaftsarbeit: „Hierin sehe ich die Zukunft der Verwaltung und ihrer Tarifbeschäftigten, Beamtinnen und Beamten. Aber Digitalisierung ist nicht der



‚Heilsbringer‘ der Zukunft, sondern bringt in der Arbeitswelt den ein oder anderen Stolperstein mit sich, den es aus dem Weg zu räumen gilt. Qualifizierung, Leistungskontrolle, mobiles Arbeiten, Telearbeit, Führung und der ‚gläserne Mitarbeiter‘ sind nur einige Themen, die es in strukturelle Bahnen zu lenken gilt, um eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die allen gerecht wird und Sicherheit bietet.“

Ein weiteres wichtiges Thema ist für Joachim Johannes die Stärkung der Gewerkschaften: „Es gibt Fragen, die uns auch jetzt schon beschäftigen und auf die wir als Solidargemeinschaft Antworten finden müssen. Was sind die Angebote, die wir Mitgliedern in Zukunft machen können, und was erwarten sie von uns? Wie steigern ich meinen Organisationsgrad? Wo muss ich Neumitglieder abholen? Wie sieht die Gewerkschaft und deren Arbeit in der Zukunft aus? Außerdem muss das Bewusstsein dafür, dass wir eine Solidargemeinschaft sind, wieder gestärkt werden. In den letzten Jahren wurden wir auseinanderdividiert, etwa durch die Trennung von TVöD und TV-L oder den Keil, den die Arbeitgeberseite zwischen Tarif- und Beamtenbereich zu treiben versucht. Wir dürfen uns nicht länger diesen Strömungen aussetzen, sondern müssen der Arbeitgeber- und Dienstherrenseite eine klare Botschaft senden und Haltung zei-

gen – sowohl Tarifbeschäftigte, als auch Beamtinnen und Beamte. Das wird wichtig sein, um in Zukunft Stärke zu zeigen zur Durchsetzung unserer Forderungen.“ ■

### Matthias Overbeck, DPhV

Matthias Overbeck ist Lehrer und Mitglied des Philologenverbands NRW. Er ist Vorsitzender des Tarifreferats und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands in seiner Gewerkschaft. „Bereits als Berufsanfänger musste ich erkennen, welche Arbeitsbelastungen die vielfältigen Aufgaben in der Schule und die ständig wachsenden Anforderungen seitens des Dienstherrn nach sich ziehen“, erklärt Matthias Overbeck. „Um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen effektiv und angemessen gegenüber der Schulleitung vertreten zu können, habe ich mich schnell im Lehrerrat der Schule engagiert. Als Mitglied des



Philologenverbands habe ich dann erfahren dürfen, welche Einflussnahme auf die Verbesserung des beruflichen Alltags der Kolleginnen und Kollegen durch eine koordinierte und zielgerichtete gewerkschaftliche Arbeit von Gleichgesinnten möglich ist.“

Im Fokus der Gewerkschaftsarbeit stehen für Kollegen Overbeck die tarifbeschäftigten Lehrkräfte: „Im Verband setze ich mich für die Interessen der tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen ein, die gegenüber den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen in meinem Beruf in der Minderheit sind. Umso wichtiger ist es, besonders für ihre Belange und die Verbesserung ihrer beruflichen Situation einzutreten. Viele von ihnen sind nur in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig, während die Mehrzahl der unbefristet Tätigen deutliche Nachteile gegenüber den verbeamteten Kolleginnen und Kollegen zu

ertragen hat. Ein Schwerpunkt liegt daher meinerseits auf der Forderung nach Nachteilsausgleich beziehungsweise dem Erreichen einer Anpassung der beruflichen Perspektiven. So ist es meines Erachtens völlig unzeitgemäß, den im Tarifbereich tätigen Kolleginnen und Kollegen die stufengleiche Höhergruppierung seitens des Dienstherrn zu verwehren.“ ■

### Michael Wittig, DPVKOM

Michael Wittig ist Gewerkschaftssekretär bei der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM). Kollege Wittig ist durch seine Betriebsrats Tätigkeit davon überzeugt worden, sich gewerkschaftlich zu engagieren: „Als Betriebsrat brauchte ich Unterstützung, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen durchsetzen zu können. In diesem Zusammenhang bin ich auf die DPVKOM aufmerksam geworden und diese hat mir auch binnen weniger Tage helfen können. Seit 2013 bin ich hauptamtlich für die DPVKOM tätig.“

Seine Tätigkeit für die DPVKOM umfasst alle Bereiche der Gewerkschaftsarbeit: „Die Betreuung und Gewinnung von Mitgliedern steht immer im Fokus. Dazu kommt die Repräsentation unserer Gewerkschaft bei Betriebsversammlungen in unseren Organisationsbereichen sowie die Schulung von Betriebsräten.

Nach den bundesweiten Wahlen zwischen März und Mai dieses Jahres steht die Unterstützung und Qualifizierung



unserer gewählten Betriebsräte im Vordergrund. Um weiter stärker zu werden, brauchen wir gute, mutige und gut ausgebildete Betriebsräte in den Betrieben unserer Organisationsbereiche. Nur so können wir stärker werden und die berechtigten Interessen der Beschäftigten in den Postnachfolgeunternehmen sowie bei den

Callcentern durchsetzen. Die Unternehmen müssen endlich verstehen, dass der Mensch im Fokus stehen muss. Ansonsten werden wir aufgrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels bald vor weitaus größeren Problemen stehen.“ ■

### Nico Rebenack, GDL

Nico Rebenack ist Mitglied der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Neben seiner Freistellung für das Betriebsratsamt übt er die Tätigkeit des Lokomotivführers aus. Innerhalb der GDL ist Kollege Rebenack als Tarifreferent tätig und schult unter anderem GDL-Mitglieder und Betriebsräte.



Nico Rebenack berichtet: „Ich bin in die Gewerkschaft eingetreten, weil tarifliche Angelegenheiten in einer Solidargemeinschaft nur mit aktiven Gewerkschaften weiterentwickelt und vor allem auch durchgesetzt werden können. Außerdem verbinde ich mit meiner Mitgliedschaft ein starkes Gemeinschaftsgefühl.“

Als sein gewerkschaftliches Schwerpunktthema innerhalb der GDL nennt Nico Rebenack das Tarifrecht: „Vor allem durch die Zeit, in der ich als Mitarbeiter der GDL-Tarifabteilung in den Jahren 2016 und 2017 tätig war, konnte ich einen tieferen Einblick in diesen Bereich gewinnen und unterstütze noch heute aktiv die Fortentwicklung unseres Tarifwerks. Aktuell kümmere ich mich vor allem um die Umsetzung der Tarifverträge in den Betrieben. Das ist ein zentraler Teil meines Amtes als Betriebsrat. Daneben sind aber auch die sich weiterentwickelnden Arbeitsbedingungen, etwa im Rahmen von mobilem Arbeiten, derzeit ein Schwerpunktthema, das betrieblich intensiv zu begleiten ist.“ ■

## Gewerkschaften in den USA

In jüngster Zeit häuften sich Berichte, wonach es in den USA an einzelnen Standorten der großen Unternehmen wie Amazon und Starbucks gelungen ist, Gewerkschaftsvertretungen zu gründen. Die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten in den USA ist mit erheblichen Hürden verbunden.

Grundsätzlich gibt es dafür in den USA zwei Möglichkeiten: Es müssen sich zunächst mindestens 30 Prozent der Beschäftigten eines Betriebs dafür aussprechen, dass sie eine Gewerkschaft wollen. In einem nächsten Schritt wird dann von der Arbeitsbehörde NLRB (National Labor Relations Board) eine Wahl / Abstimmung anberaumt und durchgeführt. Bei der Abstimmung muss sich dann die Mehrheit der Wählerinnen und Wähler für eine gewerkschaftliche Vertretung entscheiden. Eine weitere Möglichkeit ist, dass die Arbeitgebenden freiwillig eine Gewerkschaft anerkennen, basierend auf Belegen, dass die Mehrheit der Beschäftigten möchte, dass die Gewerkschaft sie vertritt. Die freiwillige Anerkennung durch die Arbeitgebenden wird aber wohl eher eine Seltenheit sein. Denn der Widerstand der Unternehmen gegen eine gewerkschaftliche Organisation in ihren Unternehmen ist groß.

### Systematische Verhinderung der Gewerkschaftsarbeit

Mehr noch, die großen Unternehmen versuchen, mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln, die Gewerkschaftsbildung in ihren Unternehmen zu verhindern. In den USA gibt es sogar eine ganze Branche, wie

zum Beispiel spezielle Anwaltskanzleien oder Beratungsfirmen, die sich darauf spezialisiert hat, Arbeitgebende dabei zu unterstützen, die gewerkschaftliche Organisation zu verhindern oder, wenn eine Gewerkschaft bereits vorhanden ist, diese wieder loszuwerden. Man spricht hier von „Union Busting“, also der systematischen Bekämpfung, Unterdrückung und Sabotage von Arbeitnehmervertretungen. Auch soll es Berichten zufolge in Unternehmen in den USA vereinzelt verpflichtende Meetings geben, in denen den Beschäftigten von einer gewerkschaftlichen Organisation abgeraten wird. Der Mitgliedsbeitrag für die Gewerkschaft sei teuer oder die Gewerkschaft könne dem Unternehmen schaden, so dass letztendlich der ganze Standort und damit die Jobs der Beschäftigten in Gefahr wären. Die Methoden sind vielfältig und zeigen vor allem, mit welchen Bandagen die Arbeitgebenden kämpfen.

### Erste Erfolge

Aber in der letzten Zeit gab es immer wieder Berichte, wonach die Gewerkschaftsbewegung neuen Auftrieb bekommt. So ist es an einzelnen Standorten von Amazon und Starbucks gelungen, erste Gewerkschaftsvertretungen zu gründen. Amazon hatte sich lange erfolgreich gegen eine gewerkschaftliche Organisation seiner Beschäftigten gewehrt. Doch am 1. April 2022 war es soweit: In dem Amazon-Versandlager JFK 8 am Standort im New Yorker Stadtbezirk Staten Island stimmte die Mehrheit der Amazon-Beschäftigten für eine Gewerkschaftsvertretung. Es handelte sich hierbei bereits um den zweiten

Versuch der Amazon-Mitarbeitenden in New York, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Auch im Bundesstaat Alabama hatte man bereits einige Zeit zuvor vergeblich versucht, eine Gewerkschaft zu bilden.

Aber nun ist es geschafft: Die Beschäftigten eines US-Logistiklagers des Online-Giganten Amazon haben erstmals für eine Gewerkschaft gestimmt. Dieser Sieg ist vor allem auf einen Mann zurückzuführen, auf Christian Smalls. Smalls, der mittlerweile Präsident der Amazon-Gewerkschaft „Amazon Labor Union“ (ALU) ist, war ehemals bei Amazon beschäftigt. Als ihm im Rahmen der Corona-Pandemie die Amazon-Schutzmaßnahmen als nicht ausreichend erschienen, organisierte er eine kurze Arbeitsniederlegung. Und als Smalls eine Protestaktion vor dem Versandlager durchführte, bekam er die Kündigung präsentiert. Amazon ist über den Wahlsieg im Versandlager JFK 8 natürlich nicht erfreut und hat die Wahl angefochten.

Auch die Arbeiterbewegung bei Starbucks nimmt Fahrt auf. Bereits Ende letzten Jahres haben die Beschäftigten einer Starbucks-Filiale in Buffalo im Bundesstaat New York erstmals für eine Gewerkschaft gestimmt.

Und auch bei Apple tut sich was. In einer Apple-Filiale im US-Bundesstaat Maryland stimmte die Mehrheit der Beschäftigten für den Beitritt zu einer Gewerkschaft.

### Trendwende zeichnet sich ab

Die genannten Beispiele zeigen, dass möglicherweise eine Trendwende bei der Arbeiterbewegung in den USA begonnen hat. Es konnten einige Erfolge verzeichnet werden. Besonders die gewerkschaftliche Organisation an einzelnen Standorten von Amazon und Starbucks in den USA ist eine Sensation. Galt doch gerade bei diesen Unternehmen die Gründung von Gewerkschaften als nahezu unmöglich. Es bleibt abzuwarten, ob und wie sich die Gewerkschaftsbildung in Unternehmen wie Amazon, Starbucks und Co. in den USA weiterentwickelt.

Wirft man den Blick von den USA über den großen Teich zu uns zurück nach Deutschland, wird einem klar, wie wichtig koordinierte, zentrale Tarifsysteme sind. Vor allem durch Flächentarifverträge wird gewährleistet, dass in den Betrieben einer oder mehrerer Branchen in einer bestimmten Region gleiche Mindestarbeitsbedingungen gelten. Es verdeutlicht, wie wertvoll und schützenswert Flächentarifverträge bei uns sind. ■





## Arbeitsgerichtsgesetz

### Kommentar aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Von Dr. Friedrich H. Heither, Rechtsanwalt, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., und Dr. Martin Heither, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, begründet von Professor Dr. jur. Fritz Aufarth, Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts i.R., und Dr. jur. Rudolf Schönherr, Personaldirektor i.R., Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung 1 / 22 (Juni 2022), 3.647 Seiten in zwei Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 112 Euro, ISBN 978 3 503 09330 4

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

Diese Ergänzungslieferung enthält alle wichtigen verfahrensrechtlichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2021, insbesondere

- mehr als 50 Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu verfahrensrechtlichen Fragen
- Entscheidungen zum Bestimmtheitsgrundsatz der Anträge im arbeitsgerichtlichen Verfahren
- Entscheidungen betreffend die Darlegungs- und Beweislast
- Entscheidungen zu Rechtsfolgen der Pandemie für das Verfahren ■



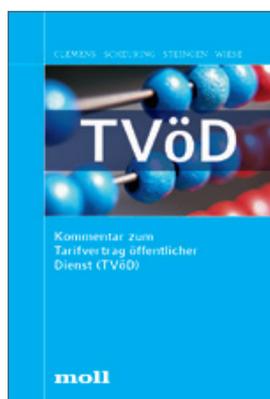
## Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

### Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Nofzt, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 3 / 22 (Juni 2022), circa 3.020 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 199 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Mit dem im Rahmen des Hauck / Nofzt, Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar erscheinenden Kommentars zum SGB IV wird eine umfassende und jederzeit aktuelle Kommentierung der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung geboten, die einerseits den Erfordernissen der Praxis, andererseits aber auch den Bedürfnissen der Wissenschaft voll gerecht wird. 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 Lieferung enthält eine umfassende überarbeitete Kommentierung des § 7a. Daneben finden die Nutzerinnen und Nutzer die aktualisierten Kommentierungen der §§ 95b und 108. Darüber hinaus waren aktuelle Fassungen von Verordnungen zum Sozialversicherungsrecht beziehungsweise von Auszügen von Gesetzen zu berücksichtigen. ■



## Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 134 (April 2022), etwa 13.780 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 Sparten-tarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die 134. Ergänzungslieferung widmet sich insbesondere den Fragen, die sich im Zusammenhang mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags stellen. So wurden die Erläuterungen zu § 2 TVöD aus Anlass der Neufassung des Bundespersonalvertretungsgesetzes und der Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes angepasst. Bei den Erläuterungen zu § 16 (TVöD-Bund) wurde das neue BMI-Rundschreiben zur Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung im EU-Ausland eingearbeitet.

Die grundlegende Überarbeitung der Kommentierung zu § 34 TVöD wurde abgeschlossen. Diese Ergänzungslieferung berücksichtigt schließlich die Änderungstarifverträge zum ATV und ATV-K. ■



Verwaltungsgericht Gelsenkirchen

## Wegeunfall bei Wartung eines Jobrads kann versichert sein

Immer mehr Arbeitgebende bieten ihren Beschäftigten so genannte Jobrad-Modelle an. In diesem Zusammenhang hat das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg entschieden, dass Arbeitnehmende, wenn sie ein solches Fahrrad außerhalb ihrer eigentlichen Arbeitszeit, aber in Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung mit den Arbeitgebenden zur jährlichen Inspektion in eine Vertragswerkstatt bringen, der Unfallversicherung unterliegen (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 21. Oktober 2021, Aktenzeichen L 1 U 779/21).

### Der Fall

Im vorliegenden Fall bot der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden im Rahmen einer Entgeltumwandlung ein Jobrad an, das sie für den Arbeitsweg, aber auch privat nutzen konnten. Die entsprechenden Fahrräder wurden bei einem Jobrad-Unternehmen geleast. Die in Anspruch nehmenden Mitarbeitenden waren vertraglich verpflichtet, das jeweilige Jobrad regelmäßig einmal im Jahr warten zu lassen. Im November 2017 erinnerte der Arbeitgeber die Mitarbeitenden per E-Mail an diese Wartung, wobei er die Werkstatt und die Zahlungsmodalitäten der Inspektion vorgab. Die Klägerin nahm das Jobrad-

Angebot ihres Arbeitgebers an. Im März 2018 erlitt sie sodann mit ihrem Fahrrad auf dem Weg von der Fahrradwerkstatt nach Hause einen Unfall, wobei sie sich erhebliche Verletzungen zuzog. Die FahrerIn eines haltenden Autos hatte plötzlich ihre Tür geöffnet, gegen die die Klägerin fuhr. Sie musste operiert werden, war lange Zeit in stationärer Rehabilitation, so dass ihre unfallbedingte Arbeitsunfähigkeit bis mindestens November 2018 andauerte. Der Arbeitgeber erstattete eine Unfallanzeige bei der beklagten Berufsgenossenschaft. Diese wollte den Unfall jedoch nicht als Arbeitsunfall anerkennen. Sie war der Ansicht, die Inspektion habe nicht mit einer betrieblichen Tätigkeit zusammengehungen. Vielmehr sei die Abholung des Fahrrads zu privaten Zwecken erfolgt. Die Klägerin unterlag in der 1. Instanz und legte gegen das Urteil des Sozialgerichts Ulm Berufung ein. Diese hatte vor dem LSG Baden-Württemberg Erfolg.

### Die Entscheidung

Das LSG Baden-Württemberg stellte zugunsten der Klägerin fest, dass es sich bei dem erlittenen Unfall um einen Wegeunfall, sprich Arbeitsunfall, handelte. Zur Begründung führt es aus, dass die Nutzung eines Jobrads zwar in der Regel privatnützig sei. Im vorliegenden Fall stelle jedoch die Fahrt aufgrund der arbeitgeberseitig

verpflichtenden Inspektion eine betriebsbezogene Verrichtung dar, mindestens jedoch eine Verrichtung mit „gemischter Motivationslage“. Insoweit würde der betriebliche Bezug die privaten Interessen überwiegen, denn der Arbeitgeber habe die Klägerin ausdrücklich per E-Mail dazu aufgefordert, eine Wartung des Jobrads vornehmen zu lassen. Danach habe sich die Klägerin zum Zeitpunkt des Unfalls auf dem versicherten direkten Weg von der Werkstatt nach Hause befunden.

### Das Fazit

Das LSG Baden-Württemberg hat die Revision zugelassen, da die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat, auch wenn hier die Umstände des Einzelfalls – wie die vertragliche Ausgestaltung des Jobrad-Modells und die E-Mail-Erinnerung des Arbeitgebers an die Wartung des Fahrrads – eine Rolle spielen. Sofern die hier beklagte Berufsgenossenschaft Rechtsmittel eingelegt haben sollte, wird das Bundessozialgericht darüber zu entscheiden haben, ob der mittelbare Nutzen Arbeitgebender aus solchen Jobrad-Modellen ausreicht, um die Erfüllung einer arbeitsvertragsbezogenen Pflicht zur jährlichen Wartung eines geleasten Fahrrads durch die Beschäftigten auf Kosten Arbeitgebender beziehungsweise Leasinggebender als betriebsbezogen beziehungsweise arbeitgebennützig einzustufen. ■

## Kein Anspruch auf Schlussformel in Arbeitszeugnis

Arbeitgebende sind nicht verpflichtet, in den Zeugnistext eines Arbeitszeugnisses eine so genannte Schlussformel aufzunehmen (BAG, Urteil vom 25. Januar 2022, Aktenzeichen 9 AZR 146/21).

### Der Fall

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte als Arbeitgeberin verpflichtet ist, in das Arbeitszeugnis eine so genannte Schlussformel aufzunehmen. Der Kläger war als Personaldisponent bei der Beklagten tätig. Im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs zur Erledigung einer Kündigungsschutzklage verpflichtete sich die Beklagte unter anderem zur Erteilung eines qualifizierten wohlwollenden Arbeitszeugnisses. Die Beklagte erstellte zwar das Arbeitszeugnis, allerdings enthielt das Zeugnis keine Schlussformel. Daraufhin reichte der Personaldisponent Klage auf Zeugnisberichtigung ein, um die Beklagte zu verpflichten, das Arbeitszeugnis um eine Schlussformel zu ergänzen, mit der sie ihm für die geleistete Arbeit dankt und für die Zukunft alles Gute und viel Erfolg wünscht (Dankes- und Wunschformel). Während das Arbeitsgericht Mönchengladbach die Klage abwies, gab das zuständige Landgericht dem Kläger recht.

### Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied zugunsten der beklagten Arbeitgeberin. Das BAG führt als Begründung aus, dass bei der Beurteilung, ob der Zeugnisanspruch nach § 109 Gewerbeordnung (GewO) einen Anspruch auf eine Schlussformel beinhaltet, auf Seiten der beklagten Arbeitgeberin die Meinungsfreiheit nach Artikel 5 Absatz 1 Grundgesetz (GG) und die durch Artikel 12 Absatz 1 GG geschützte Unternehmerfreiheit zu berücksichtigen sei. Auf Seiten des Klägers hingegen sei die Berufsausübungsfreiheit nach Artikel 12 Absatz 1 GG sowie gegebenenfalls das allgemeine Persönlichkeitsrecht heranzuziehen. Bei der Abwägung sei das Interesse der Beklagten, ihre innere Einstellung zum Kläger sowie ihre Gedanken- und Gefühlswelt nicht offenbaren zu müssen, höher zu gewichten, als das Interesse des Klägers an einer Schlussformel, führte das BAG aus. Ein qualifiziertes Zeugnis nach § 109 Absatz 1 Satz 3 GewO müsse Angaben über Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers beziehungsweise der

Arbeitnehmerin enthalten. Die Schlussformel beschränke sich aber im Wesentlichen darauf, die bereits abgegebene Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Zeugnis nochmal mit anderen Worten zu wiederholen und trage nicht zur Realisierung des Zeugniszwecks bei.

### Das Fazit

Es mag zwar üblich sein, dass ein Arbeitszeugnis zum Schluss eine Dankes- und Wunschformel enthält. Allerdings hat das BAG hier festgestellt, dass die Schlussformel nicht zur Realisierung des Zeugniszwecks beiträgt. ■

## Altersfreizeit im Zusammenhang mit Urlaub

Ein bereits vor Urlaubserteilung festgelegter Altersfreizeittag entfällt nicht, wenn dieser Tag in einen Urlaubszeitraum fällt, entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 25. Januar 2022, Aktenzeichen 9 AZR 230/21).

### Der Fall

Die Parteien streiten darüber, ob ein fest vereinbarter Altersfreizeittag entfällt, wenn dieser von Urlaubstagen umschlossen ist. Der Kläger ist als Angestellter in Normalschicht bei der Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis, das seit 1997 besteht, findet der Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie vom 24. Juni 1992 in der Fassung vom 17. Mai 2017 (MTV) Anwendung. Nach § 2a Nr. 1 MTV erhalten Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, eine zweieinhalbstündige Altersfreizeit je Woche. In § 2a Nr. 6 MTV ist geregelt, dass die Altersfreizeit entfällt, wenn der Arbeitnehmer am gleichen Tag aus einem anderen Grund, insbesondere wegen Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Freistellung von der Arbeit, nicht arbeitet. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung erhalten anspruchsberechtigte Normal- und Zweischichtler alle drei Wochen eine Altersfreizeit an einem vorher festgelegten Wochentag. Für den 1961 geborenen Kläger war abgesprochen, dass die Altersfreizeittage jeweils mittwochs alle drei Wochen gewährt werden. Einer dieser Altersfreizeittage fiel auf den 22. Mai 2019. Der Kläger beantragte vom 20. Mai bis 31. Mai 2019 Erholungsurlaub und wies in diesem Zusammenhang ausdrücklich darauf hin, dass er für den 22. Mai 2019 kei-

nen Urlaub nehmen wolle, weil dieser Tag als Altersfreizeittag für ihn arbeitsfrei sei. Die Beklagte (Arbeitgeberin) hingegen war der Auffassung, dass die Altersfreizeit am 22. Mai 2019 nicht gewährt werden könne, weil der Altersfreizeittag nicht von Erholungsurlaub umschlossen sein dürfe und zog dem Kläger für den 22. Mai 2019 einen Urlaubstag ab. Der Kläger wiederum ist der Ansicht, dass er aufgrund des für diesen Tag vorher festgelegten Altersfreizeittags bereits von der Arbeitsleistung freigestellt gewesen sei und daher eine weitere Freistellung aufgrund von Urlaub nicht möglich sei. Er erhob daher Klage und verlangte die Gutschrift dieses Urlaubstags auf seinem Urlaubskonto. Das Arbeitsgericht Hannover und auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen haben die Klage abgewiesen, weshalb sich der Kläger an das Bundesarbeitsgericht (BAG) gewendet hat.

### Die Entscheidung

Das letztinstanzliche Gericht gab dem Kläger Recht und hat entschieden, dass ihm für das Jahr 2019 ein weiterer Urlaubstag zusteht. Entgegen der Auffassung der Beklagten wirken sich die Altersfreizeiten des Klägers nicht anspruchsmindernd auf den Erholungsurlaub des Klägers aus. Der Anspruch auf einen Urlaubstag könne nur dann erlöschen, wenn für diesen Tag eine Arbeitspflicht des Klägers bestanden hätte. Dies sei aber gerade nicht der Fall gewesen, da der Kläger am 22. Mai 2019 bereits aufgrund des vorher festgelegten Altersfreizeittags von seiner Arbeitspflicht befreit war. Daher konnte dem Kläger für den 22. Mai 2019 kein Urlaub gewährt werden. Auch die Auslegung von § 2a Nr. 6 MTV ergebe, dass eine Kumulation von Urlaub und Altersfreizeit möglich sei. Dies ergebe sich sowohl aus dem Wortlaut der Tarifnorm als auch aus der Tarifsystematik. Die Verbindung von Urlaub und Altersfreizeit entspreche auch dem Sinn und Zweck der Altersfreizeit, ältere Beschäftigte zu entlasten. Des Weiteren sei aufgrund des allgemeinen Gleichheitssatzes des Artikels 3 Absatz 1 GG nicht ersichtlich, dass Altersfreizeittage im Zusammenhang mit Urlaub erlöschen müssen.

### Das Fazit

Das BAG hat hier richtigerweise zugunsten des Klägers entschieden und klargestellt, dass zuvor festgelegte Altersfreizeittage im Rahmen des MTV nicht durch einen Urlaubsantrag nachträglich zu einem Arbeitstag werden können. ■



# Das wird man ja wohl noch sagen dürfen.

**Dr. Rainer Dulger, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)**

Dieser Satz findet sich nicht in der Pressemitteilung von Arbeitgeberpräsident Dulger vom 30. Juni 2022. In dieser stimmt er auf schwierige Zeiten ein, in denen das Streikrecht in Frage gestellt werden müsse. Seine Äußerung „Vielleicht brauche man einen ‚nationalen Notstand‘, der auch Streikrecht breche“, steht jedoch in besserer „Das-wird-man-ja-wohl-noch-sagen-dürfen“-Tradition, wenn außerdem in der Meldung kurz darauf ausgeführt wird, er (Dulger) sei aber auf keinen Fall dafür, das Streikrecht einzuschränken.

Was soll nun gelten? Notstand oder Streikrecht? Dulger weiß, dass seine Aussage widersprüchlich ist. Aber der Brandsatz ist gezündet und auf die Tarifautonomie geschleudert worden.

Was ist davon zu halten? Es macht deutlich, dass die Situation in unserem Land zwar schwierig ist, aber doch nicht so schwierig, dass ein findiger Arbeitgeberpräsident sie nicht nutzen könnte, um Kapital daraus zu schlagen. Leider hat Dulger sich (noch) nicht getraut, die Kriterien zu definieren, die aus seiner Sicht einen „nationalen Notstand“ legitimieren. In besagter Pressemitteilung heißt es auch: „Deutschland ist nur stark, wenn die Wirtschaft stark ist.“ Das deutet darauf hin, dass eventuell eine negative Entwicklung des DAX einen Notstand auslösen könnte ...

Dagegen wäre zu sagen: Deutschland ist nur stark, wenn die Tarifautonomie stark ist. ■



## 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](http://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](mailto:tarif@dbb.de), Internet: [www.dbb.de](http://www.dbb.de)**