



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

3

März 2023  
25. Jahrgang



Enttäuschendes Angebot von Bund und VKA

dbb kritisiert „Mogelpackung“

Seite 3

## Inhalt

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| Editorial                     | 2  |
| Interview                     | 3  |
| Einkommensrunde               | 4  |
| Tarifthemen                   | 5  |
| Flughafen Hamburg BVD         |    |
| Flughafen Frankfurt FraGround |    |
| Flughafen Stuttgart SAG       |    |
| Autobahn GmbH                 |    |
| NVG Würzburg                  |    |
| Betriebsverfassungsrecht      | 8  |
| EKR Aktionen                  | 10 |
| Buchvorstellungen             | 13 |
| Rechtspprechung               | 14 |
| Zitat des Monats              | 16 |

Redaktionsschluss:  
1. März 2023



### 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: Friedhelm Windmüller, S.4: Friedhelm Windmüller, S.6: dbb, S.7: NahVG, S.8: Gert Altmann (Colourbox), S.14: Colourbox, S.16: dbb jugend  
**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, mediacenter@dbbverlag.de  
**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23 - 715  
**Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23 - 714  
**Preisliste** 18, gültig ab 1. Oktober 2018

## Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Aktuell demonstrieren und streiken die Beschäftigten von Bund und Kommunen für 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro, und gegen ein schlechtes Angebot von VKA-Chefin Welge sowie Bundesinnenministerin Faeser. Als Fachvorstand Tarifpolitik freue ich mich über eine flächendeckend hohe Intensität unserer Maßnahmen. Und nach dem enttäuschenden Verlauf der zweiten Verhandlungsrunde werden wir die Streiks noch weiter intensivieren.

Gleichwohl liegt Deutschland, was die Streikhäufigkeit angeht, lediglich im Mittelfeld eines weltweiten Rankings. Und wir lägen noch weiter hinten, hätte nicht der Zeitgeist im ausgehenden 20. Jahrhundert große Bereiche der so genannten Grundversorgung privatisiert. Wer die „kritische Infrastruktur“ privatisiert, weil der Markt angeblich vieles besser kann als der Staat, der muss wissen, dass Streiks unter Umständen dazu gehören.

Die MIT, die Mittelstands- und Wirtschaftsunion der CDU, hat dies vergessen oder will es schlichtweg nicht wahrhaben. Wahrscheinlich von der Ankündigung von Streiks an deutschen Flughäfen aufgeschreckt, hat die MIT Mitte Februar einen Beschluss gefasst, der den Titel trägt „Tarifautonomie bewahren – Streikrecht-Missbrauch verhindern“. Allerdings benennt sie keine konkreten Missbrauchsbeispiele. Stattdessen stellt sie fünf Forderungen auf, die schnell deutlich werden lassen, dass es eben nicht um Bewahrung, sondern um Einschränkung des Streikrechts geht.

Und auch wenn es in der Überschrift des MIT-Positionspapiers heißt, die Tarifautonomie bewahren zu wollen, legt die MIT mit ihrer Forderung nach einer Zwangsschlichtung massiv Hand an eben diese Tarifautonomie an. Ihre Begrifflichkeit – „verbindlich abgeschlossenes Schlichtungsverfahren“ – verschleiert die wahre Absicht kaum noch. Ferner fordert die MIT „Notdienstarbeiten“ zur Sicherstellung einer „Grundversorgung“. Allerdings sind Notdienstvereinbarungen im öffentlichen Dienst längst üblich. Die MIT will hier letztlich erreichen, dass der Arbeitgeber definiert, was notwendig ist. Insgesamt wirkt der MIT-Beschluss sehr reflexhaft und erweckt den Eindruck, dass die MIT das Streikrecht nur solange gut findet, wie es nicht angewandt wird. Das jedoch entspricht den demokratischen Gepflogenheiten in unserem Land. Wir werden uns jedem Angriff auf die Tarifautonomie und das Streikrecht massiv widersetzen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Interview mit Volker Geyer zur TVöD-Einkommensrunde

# „Die Bürgermeister sollten auf die Straße gehen!“

In Potsdam ist Ende Februar die zweite Verhandlungsrunde mit Bund und Kommunen gelaufen. Dass es einen Durchbruch gegeben hätte, lässt sich nicht behaupten. Im Gegenteil: Die kommunalen Arbeitgeber sind mit einem Paket an Gegenforderungen in die zweite Verhandlungsrunde gegangen und erwarten in den Bereichen Krankenhäuser, Sparkassen und Versorgung sogar Einkommensverzichte der Arbeitnehmenden. Welchen Sinn hat ein solches Vorgehen angesichts der Tatsache, dass die Kommunen schon heute für viele Tätigkeiten keine geeigneten Fachkräfte mehr finden? Wir haben diese Frage dem dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, gestellt.

**tacheles:** Die VKA jammert – lauter als sonst – sie habe kein Geld, die horrenden Forderungen der Gewerkschaften zu erfüllen. Hat sie nicht auch ein wenig Recht?

**Geyer:** Nein. Vor allem hat die VKA Aufgaben der Grundversorgung zu erfüllen. Dazu braucht es Menschen, qualifiziertes und engagiertes Personal. Davon gibt es schon heute zu wenig und wir alle wissen, dass die Alterspyramide das Personaldefizit jedes Jahr zuverlässig vergrößert.

**tacheles:** Und trotzdem ist es doch möglich, dass die Kommunen kein Geld haben, um die 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro, zuzusagen?!

**Geyer:** Als Tarifpartner im öffentlichen Dienst sind wir daran gewöhnt, dass unsere Forderungen strenger bewertet werden, als die in der Privatwirtschaft. Und wir sind auch gerne bereit, bei unserer gewerkschaftlichen Arbeit gesellschaftliche Belange zu berücksichtigen. Aber richtig ist auch: Wir können am Tariftisch nicht die Misere einer fehlerhaften Aufteilung von Steuermitteln einerseits und öffentlichen Aufgaben andererseits lösen. Diese Aufgaben denken wir uns nicht selbst aus. Wir stellen aber fest, dass fast

alle Aufgaben, die alten und die regelmäßig hinzukommenden, personalintensiv sind. Und wir wissen – wir meint übrigens in diesem Fall Gewerkschaften und Kommunen –, dass es aktuell und in Zukunft sehr, sehr schwer sein wird, geeignete Fachkräfte zu bekommen.

Wenn jetzt jedoch die kommunalen Krankenhäuser von ihren Beschäftigten ein Sonderopfer verlangen, wird es denen nicht schwerfallen, einen besseren Arbeitsplatz an einer Uniklinik oder einer privatisierten Einrichtung zu finden. Von daher geht es nicht darum, zu klären, ob die Kommunen Geld genug haben oder nicht, sondern was getan werden muss, damit sie vom Bund und von den Ländern

**dbb:**  
**wir.**  
**für euch.**

**10,5%**  
**500 Euro**  
**mindestens**

mit den notwendigen Mitteln unterstützt werden. Hier höre ich viel zu wenig Protest von den Kommunen.

**tacheles:** Sie meinen, die VKA müsste nicht in Potsdam, wohl aber gegenüber Bund und Ländern, lauter für ihre Interessen eintreten?

**Geyer:** Nicht unbedingt lauter, aber deutlicher. Und sie könnte sicher sein, dass sie uns dann auch auf ihrer Seite hätte. Die Bürgermeister, Oberbürgermeister oder Landräte sind doch auch Teil des politischen Systems und zum Teil auch des Parteiensystems. Da müssen sie vernehmbarer werden. Vom Bund ist zu hören, dass die Gelder bei den Ländern hängen bleiben. Wenn das richtig ist, müssten die Kommunen bei den Ländern massiver für ihre Interessen eintreten. Was meinen Sie, was es für eine Wirkung hätte, wenn eine große Zahl kommunaler

Mandatsträger in Demozügen vor den Staatskanzleien oder Parlamenten der Bundesländer auftauchte? Ich bin sicher, dass das in der Öffentlichkeit Eindruck machen würde. Aber es braucht dazu eben auch ein gutes Maß Konfliktfähigkeit. Und weil es dann doch leichter ist, zum Beispiel in Tarifverhandlungen zu sagen, „wir haben kein Geld, die gewerkschaftlichen Forderungen sind überzogen“, stehen wir da, wo wir jetzt stehen.

**tacheles:** Die „Bürgermeister-Demo“ allein wird sicherlich nicht reichen; wo sehen Sie für die Gegenwart eine Lösung?

**Geyer:** Die Lösung muss sich aus unserer Sicht an zwei Dingen ausrichten. Erstens: Was brauche ich, um in einer Krisenzeit den öffentlichen Dienst als Stabilitätsanker unserer Gesellschaft funktionsfähig zu halten? Will ich das wirklich nur über betriebswirtschaftliche Parameter errechnen oder sollten nicht gesellschaftspolitische Ansprüche entscheidend sein?

Zweitens muss unsere Forderung eingeordnet werden. Die reine Zahl – 10,5 Prozent, mindestens 500 Euro – wirkt aufsehenerregend, aber angesichts der anhaltenden Inflation ist es eben eine Forderung der Vernunft und keine gewerkschaftliche Kapriole.

Ich habe kürzlich den „Monatsbericht des BMF“ gelesen und dort gesehen,

dass die deutschen Kommunen in den Jahren 2020 und 2021 gut durch die Corona-Krise gekommen sind. Auch in 2022 hat der Bund, nach eigenen Worten „Mitverantwortung übernommen“. Wie gesagt, dass mag zu wenig sein, dann muss man darüber reden und streiten. Und es am Ende auch ändern. Da sind wir dann auch gerne dabei, denn wir wissen, wo im öffentlichen Dienst der Schuh drückt. Was wir aber nicht akzeptieren, ist, die – eventuell fehlerhafte – Finanzausstattung als Kilerargument für unsere Forderungen zu nehmen.

Ein funktionierender öffentlicher Dienst ist kein Luxus, sondern Basis der bundesrepublikanischen Erfolgsgeschichte. Im kommunalen Bereich wird der öffentliche Dienst besonders erlebbar. Hier helfen, pflegen, lehren, schützen und planen die öffentlich Beschäftigten für die Bürgerinnen und Bürger. Das kostet Geld. Das kostet sogar viel Geld, wenn es gut sein soll. ■

## Enttäuschendes Angebot von Bund und VKA

# dbb kritisiert „Mogelpackung“

In der zweiten Verhandlungsrunde der Einkommensrunde 2023 am 22. / 23. Februar 2023 in Potsdam haben der Bund und die Kommunen ein erstes, enttäuschendes Angebot vorgelegt. dbb Chef Ulrich Silberbach fasste zusammen: „Gerne würde ich mitteilen, dass wir uns angenähert haben und ein Kompromiss zumindest in Sichtweise gerückt ist, aber leider muss ich feststellen: Wir werden unseren Arbeitskampf in den nächsten vier Wochen noch weiter intensivieren müssen. Bund und VKA sind noch längst nicht abschlussinteressiert. Vor allem die VKA spricht zwar von einem ‚Gesamtpaket‘, will uns aber letztlich eine Mogelpackung unterjubeln. Dazu gehört auch, dass sie einen Mindestbetrag kategorisch ablehnt. Es wurde deutlich: Die Arbeitgeber muten ihren Beschäftigten einen Reallohnverlust zu. Das wird weder der Leistung der Beschäftigten gerecht, noch den Anforderungen an einen konkurrenzfähigen öffentlichen Dienst.“

### Das Angebot im Detail

- Lineare Erhöhungen (auch für Azubis): 3 Prozent zum 1. Oktober 2023 und weitere 2 Prozent zum 1. Juni 2024
- Laufzeit: 27 Monate
- Inflationsausgleichsprämie: 1.500 Euro im Mai 2023 (Azubis 750 Euro), 1.000 Euro im Januar 2024 (Azubis 500 Euro), Teilzeitkräfte nur anteilig
- Änderungen bei der Jahressonderzahlung:
  - Kommunen: 75 Prozent ab 2023 in den EG 9a bis 15, 90 Prozent für alle ab 2024
  - Bund: 100 Prozent in den EG 1 bis 8, 90 Prozent in den EG 9a bis 12, 80 Prozent in den EG 13 bis 15, jeweils ab 2023

- Keine unbefristete Übernahme der Auszubildenden
- Kein Mindestbetrag
- Keine Verlängerung der Altersteilzeit

### Forderungen der VKA zu Sonderthemen

Ferner soll aus Sicht der Arbeitgeber im Bereich des TV-V die Arbeitszeit flexibilisiert werden. Bei den Sparkassen fordern die Arbeitgeber ein Einfrieren der Sparkassensonderzahlung und eventuell weitere Verschlechterungen. Im Bereich der Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen sollen TV-ZUSI und TV Soziale Dienste reaktiviert werden. Diese ermöglichen Einsparungen bei den Entgelten der Beschäftigten um bis zu 6 Prozent. Auf Aufforderung der kommunalen Arbeitgeber wurden zu diesen Themen in Potsdam Gespräche geführt. Die Gewerkschaften haben für die Beschäftigten negative Regelungen klar zurückgewiesen. Im Gegenteil sind auch in diesen Bereichen in Anbetracht des Fachkräftemangels deutliche Verbesserungen notwendig. In den Krankenhäusern würden mögliche Absenkungen zu einem verschärften Konkurrenzkampf um das knappe Personal mit den Unikliniken und privaten Krankenhäusern führen. Zu einer Besserung der finanziellen Situation der kommunalen Krankenhäuser würden Einsparungen beim Personal aus unserer Sicht daher in keiner Weise beitragen. Der dbb hat deutlich gemacht, dass eine durch die Politik verursachte Schieflage an den Krankenhäusern auch von der Politik gelöst werden muss, nicht auf dem Rücken der Beschäftigten im Rahmen der Einkommensrunde. „Problematisch ist, dass die VKA noch immer versucht, die finanziellen Probleme einiger Kommunen in Tarifverhandlungen zu lösen. Das ist aber defini-

tiv der falsche Ort“, machte Silberbach deutlich. „Ihre finanzielle Ausstattung müssen die Kommunen mit Bund und Ländern

klarbekommen. Dabei würden wir die VKA sogar tatkräftig unterstützen. Aber es geht auf keinen Fall, jetzt zum Beispiel im Krankenhausbereich auf Kosten der Beschäftigten zu sparen. Die Beschäftigten sind das Rückgrat funktionierender Krankenhäuser. Das haben die letzten Jahre in aller Deutlichkeit gezeigt.“ Silberbach zeigte sich auch darüber enttäuscht, dass die Arbeitgeber keine Gelegenheit auslassen, den Gewerkschaften vorzuwerfen, sie würden alte Rituale pflegen. „Wenn die Arbeitgeber schnelle und effektive Verhandlungen wollen, so ist das mit uns jederzeit möglich. Unsere Forderungen sind seit Mitte Oktober bekannt. Die VKA schiebt jetzt, vier Monate später, Forderungen nach. Wenn das nicht dem Ritual des Zeitspiels dient, hätte sie das auch schon vor Wochen einbringen können. So sind jetzt zwei Verhandlungsrunden gelaufen und der Konflikt ist jetzt eher noch heftiger.“

### „Arbeitskampf muss jetzt weiter intensiviert werden!“

Diese Bewertung teilte auch die Verhandlungskommission des dbb. „Damit wir Ende März zur entscheidenden dritten Verhandlungsrunde ein gutes Ergebnis bekommen, müssen wir den Arbeitskampf weiter intensivieren – in allen Bereichen und allen Regionen“, forderte dbb Tarifchef Volker Geyer von den Mitgliedern der Verhandlungskommission und gab ihnen den Auftrag mit auf den Weg, jetzt umgehend die weiteren Planungen zu konkretisieren. „Wir haben in den letzten Wochen eindrucksvoll gezeigt, zu was wir in der Lage sind. Und trotzdem gilt: In den nächsten Wochen müssen wir nochmal zulegen. Bund und VKA reden viel und bieten wenig. Das müssen wir ändern, bundesweit, lautstark und nachdrücklich.“ ■



## Flughafen Hamburg BVD

### dbb fordert höhere Entgelte und Zeitzuschläge

Der dbb hat die Entgeltregelungen sowie die Regelung zu den Zeitzuschlägen im Tarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste (TV BVD) am Flughafen Hamburg zum 31. Dezember 2022 gekündigt. Die Flughafen Hamburg GmbH lässt die Bodenverkehrsdienste am Flughafen Hamburg durch verschiedene Tochtergesellschaften ausführen, für deren Beschäftigte der TV BVD gilt.

#### dbb Kommission diskutiert Verbesserungsbedarf

Am 20. Januar 2023 fand ein Treffen der dbb Verhandlungskommission in Hamburg zur Forderungsfindung statt, in dem sich die Kommission über erforderliche Verbesserungen ausgetauscht und im Nachgang die Forderungen für die Entgelte und Zeitzuschläge für die Bodenverkehrsdienst-Beschäftigten beschlossen hat.

#### Forderungen des dbb

Die dbb Verhandlungskommission hat folgende Forderungen erhoben:

- Erhöhung der Entgelte um 12,5 Prozent, mindestens jedoch 550 Euro monatlich
- Erhöhung Nachtzuschlag auf 40 Prozent
- Erhöhung Sonntagszuschlag auf 50 Prozent
- Erhöhung Feiertagszuschlag mit Freizeitausgleich auf 50 Prozent
- Zeitzuschlag für Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr von 125 Prozent
- Zeitzuschlag für Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr von 125 Prozent
- Erhöhung Zuschlag Shuttle-Fahrer (LH Werft) auf 2 Euro / Stunde
- Keine Anrechnung der Erhöhungen auf die Besitzstände

Die Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite beginnen am 6. März 2023. ■

## Flughafen Stuttgart

### Neue Tarifrunde 2023 bei der SAG

Bei der Stuttgart Airport Ground Handling GmbH – kurz SAG – einem ausgelagerten Bodenverkehrsdienstleister der Flughafen Stuttgart GmbH, hat Anfang des Jahres 2023 eine neue Tarifrunde über Verbesserungen bei den Entgelten und den weiteren Arbeitsbedingungen begonnen. Der dbb ist dort durch seine Mitgliedsgewerkschaft komba gut vertreten.

Bereits seit dem Jahr 2013 gestaltet der dbb als Tarifpartner die tarifliche Entwicklung bei der SAG – beginnend mit der Beendigung des tariflosen Zustands bis hin zur Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung – maßgeblich mit.

#### Ziel: Echter Kaufkraftzuwachs für die Beschäftigten

Ziel der diesjährigen Tarifverhandlungen ist insbesondere, die bestehenden Entgeltrückstände auszugleichen und einen Kaufkraftzuwachs für die Kolleginnen und Kollegen über die hohen Inflationswerte hinaus zu erstreiten.

Der dbb fordert daher eine stärkere Anhebung der unteren Entgeltgruppen mittels eines einheitlichen Sockelbetrags sowie einen generellen zweistelligen Entgeltzuwachs von 15 Prozent.

#### Regenerationszeiten und strukturelle Änderungen

Wichtige weitere Bausteine sind mehr Regenerationszeiten für diese physisch anstrengenden Tätigkeiten durch einen höheren Urlaubsanspruch und zusätzliche Regelungen für die Gewährung einer Mindestanzahl von Wochenfeiertagen. Zudem sollen auch strukturelle Veränderungen in der Zuordnung der Entgeltgruppen erfolgen.

#### Schwierige Verhandlungen werden fortgesetzt

Auch nach zwei schwierigen Verhandlungsrunden zeichnet sich allerdings noch keine Einigung mit der Arbeitgeberseite am Flughafen Stuttgart ab, da die gegenseitigen Positionen in wesentlichen Punkten noch weit auseinanderliegen. Die Verhandlungen werden Ende März 2023 fortgesetzt. ■

## Flughafen Frankfurt

### Verhandlungen zum Mantel-TV FraGround gestartet

Die Verhandlungen zum Manteltarifvertrag FraGround haben begonnen. Der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft komba verhandelt, und der Arbeitgeber FraGround, eine Tochtergesellschaft der Fraport AG am Flughafen Frankfurt im Bereich der Bodenverkehrsdienste, haben sich am 7. Februar 2023 zum Auftakttermin in Frankfurt getroffen. Weitere Verhandlungsrunden sollen folgen, um für die Kolleginnen und Kollegen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Mantel-TV zu erreichen.

#### dbb erläutert Forderungen

Der dbb hat seine Forderungen bereits im Vorfeld des Auftakttermins veröffentlicht. In dem Termin hat der dbb der Arbeitgeberseite seine Forderungen im Einzelnen erklärt. Eine Einigung zwischen den Parteien konnte noch nicht erzielt werden. Die Arbeitgeber haben sich bisher nicht im Detail zu den Forderungen geäußert.

Die dbb Verhandlungskommission hat klargestellt, dass sich die Arbeitsbedin-

gungen für die Beschäftigten deutlich verbessern müssen, damit die Tätigkeiten in diesem Bereich attraktiv bleiben. Die Beschäftigten bei FraGround leisten Tag für Tag gute Arbeit. Das muss sich lohnen und angemessen honoriert werden.

#### Weiteres Vorgehen

Die dbb Verhandlungskommission wird intern beraten, wie es weitergeht. Ein neuer Verhandlungstermin wurde noch nicht vereinbart. ■



Autobahn GmbH

## Abschluss Tarifpflege und Verhandlungsauftakt über einen Digitalisierungstarifvertrag

Der dbb verhandelt derzeit an verschiedenen „Baustellen“ über Verbesserungen der Arbeitsbedingungen bei der „Die Autobahn GmbH des Bundes“. Diese betreffen sowohl Verbesserungen der geltenden Regelungen des Manteltarifvertrags Autobahn als auch die Einführung eines neuen Tarifwerks zur Digitalisierung.

### Tarifpflege – abschließende Einigung nach Hängepartie

Nach langen Verhandlungen und einem ungewöhnlichen Hin- und Her sind die Gespräche über die Tarifpflege Ende Januar 2023 mit einem dann doch respektablen Ergebnis zu Ende gegangen. Wie der dbb bereits berichtet hat, hatten die Arbeitgeber die schon Ende September 2022 verhandelte Einigung im Oktober letzten Jahres überraschend widerrufen und wesentliche Teile der Einigung in Frage gestellt. Nach einer Reihe weiterer Gespräche ist es dem dbb dann aber gelungen, eine tragfähige Lösung zu erreichen, die in weiten Teilen dem entspricht, was zuvor angestrebt worden ist.

### Werthaltige Verbesserungen

Nachfolgende Verbesserungen für die Beschäftigten greifen damit rückwirkend zum 1. Januar 2023: die Einführung einer Zulage von fünf Euro pro Arbeitstag für Fahrer / -innen von Großgeräteträgern

unter fließendem Verkehr bei gleichzeitiger Verwendung eines An- beziehungsweise Aufbaugeräts, die Erhöhung der in Beträgen festgelegten Zulagen und Zuschläge nach dem MTV Autobahn, dem TV EGV und Kraftfahrer-TV um 1,8 Prozent, die Absenkung der Regelarbeitszeit für Beschäftigte im Außendienst der Tunnelleitzentralen auf 38,5 Wochenstunden, die vollumfängliche Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung bei Neueinstellungen, wodurch eine Einstufung auch über die Stufe 3 hinaus möglich wird, und die Gewährung eines zusätzlichen Tags bezahlter Freizeitausgleich für Beschäftigte, die regelmäßig ehrenamtlich tätig sind.

Ebenfalls vereinbart worden ist, dass nicht genommener Urlaub zukünftig bis Ende September des Folgejahres angetreten werden kann und dass Beschäftigte, die sich als IHK Prüferinnen und Prüfer für die Prüfungsabnahme von Auszubildenden qualifizieren lassen, für die Dauer dieser Maßnahmen bezahlt freigestellt und die Kosten hierfür übernommen werden. Für Auszubildende und dual Studierende konnte erreicht werden, dass diese zum 1. März 2023 in die Gruppenunfallversicherung aufgenommen werden, soweit sie im Gefahrenraum tätig sind. Ferner erhalten Auszubildende zukünftig die gleichen Leistungen bei Familienheimfahrten wie die Auszubildenden im Geltungsbereich des TVAöD.



### Wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen schaffen

Damit ist aus Sicht des dbb ein weiterer Baustein für wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen bei der Autobahn GmbH gelegt worden. „Die Autobahn GmbH hat verstanden, dass die großen Herausforderungen bei der Instandhaltung und dem Ausbau des Netzes nur zu bewältigen sind, wenn sie auch weiter auf motivierte und engagierte Beschäftigte zählen kann. Der Schlüssel hierfür liegt bei der Autobahn GmbH selber“, so Volker Geyer, Fachvortrag Tarifpolitik des dbb. Auch die nach wie vor dringend notwendige Neugewinnung von qualifiziertem Personal kann nur gelingen, wenn es die Autobahn GmbH schafft, sich als attraktiver und auch im Hinblick auf die Privatwirtschaft wettbewerbsfähiger Arbeitgeber zu positionieren. Hierzu sind allerdings noch weitere Schritte notwendig.

### Nächste Baustelle TV Digitalisierung

Ein notwendiger weiterer Schritt ist aus Sicht des dbb insbesondere der Abschluss eines neuen Tarifwerks zur Digitalisierung. Die vielschichtigen Änderungen, die der fortlaufende Prozess der Digitalisierung gerade bei der Autobahn GmbH mit sich bringt, erfordern klare flankierende tarifvertragliche Regelungen, die insbesondere den Beschäftigten Sicherheit und Anreize geben und eine einheitliche Anwendung aller Regelungen im gesamten Unternehmen sicherstellen. „Damit die Beschäftigten die Neuerungen und Herausforderungen der Digitalisierung als Chance begreifen, benötigen sie Sicherheit“, so Volker Geyer.

Notwendig ist daher, dass bei einer spezifischen tarifvertraglichen Regelung Lösungen gefunden werden, die auch über das hinausgehen, was beim Bund vereinbart worden ist. Die Verhandlungen hierzu werden nach Ostern 2023 fortgesetzt. ■



## Schluss mit der Zwei-Klassen-Gesellschaft

In der ersten Gesprächsrunde bei der NVG am 8. Februar 2023 in Würzburg hat der dbb seine Forderungen gegenüber der Arbeitgeberseite deutlich gemacht. Es ist Zeit die Zwei-Klassen-Gesellschaft beim Bezahlungs-niveau im Würzburger Nahverkehr abzuschaffen. Der Bezahlungsunterschied zur Würzburger-Straßenbahn GmbH (WSB) muss tarifvertraglich überwunden werden.

Die NVG erbringt in Würzburg Nahverkehrsleistungen im Omnibusbereich. Das Modell einer billigen Tochter unter Anwendung der schlechten Tarifverträge

des privaten Omnibusgewerbes funktionierte jahrelang auf Kosten der Beschäftigten, die sich jetzt zusammen mit der NahVG und dem dbb aufgemacht haben, ihre Arbeitsbedingungen endlich zum Besseren zu verändern.

### Unsere Forderungen

Konkret fordert der dbb die Anwendung des TV-N Bayern und die Gleichstellung zur Bezahlung bei der WSB. Das erfordert für die Beschäftigten im Fahrdienst der NVG einen Ausgleich zur Entgeltgruppe



5 des TV-V. Dies ist nämlich die Entgeltgruppe, nach der vergleichbare Beschäftigten bei der WSB bezahlt werden. Es ist vollkommen unverständlich, warum in Würzburg im öffentlichen Nahverkehr zwei Bezahlungs-niveaus mit mehreren hundert Euro Unterschied existieren. Die Verkehrswende kann nur gelingen, wenn die Attraktivität der NVG als Arbeitgeber wieder steigt. Nur so kann bestehendes Personal gehalten und neues Personal gewonnen werden. ÖPNV ist Daseinsvorsorge und muss fair bezahlt werden. Die Arbeitgeberseite hat unsere Position zur Kenntnis genommen und zeigt sich verhandlungsbereit. Der nächste Termin ist Anfang März 2023. ■



Die dbb Verhandlungskommission mit Verhandlungsführer Thomas Gelling, 3.v.l.

## Sozialwahlen 2023

### Liste 9 dbb beamtenbund und tarifunion wählen

Versicherte oder Rentenbezieherinnen und -bezieher bei der Deutschen Rentenversicherung Bund erhalten bald wichtige Post. Die Wahlunterlagen sind unterwegs und landen in den nächsten Wochen in den Briefkästen der Versicherten.

#### Wahl der Selbstverwaltungsgremien

Alle sechs Jahre werden die Selbstverwaltungsgremien der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung sowie der gesetzlichen Unfallversicherung von den Versicherten sowie Rentnerinnen und Rentnern gewählt. Die Wahl bietet die Möglichkeit, die Geschicke des eigenen Sozialversicherungsträgers aktiv mitzugestalten.

#### Aufforderung per Brief

Bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund werden die Wahlberechtigten per Brief aufgefordert, sich an der Wahl zu beteiligen. Keine Selbstverständlichkeit, denn die überwiegende Anzahl an Wahlen findet durch so genannte Friedenswahlen statt. Das sind Wahlen ohne Wahlhandlung, bei denen die vorschlagsberechtigten Organisationen, unter ihnen auch der dbb, die Kandidatinnen und Kandidaten im Vorfeld nach bestimmten transparenten Richtlinien benennen.

#### Spitzenkandidat Ulrich Silberbach

Der dbb nimmt mit einer Liste an den Wahlen bei der DRV Bund teil. Fachlich und sozial kompetente Kandidatinnen und Kandidaten, die die Anliegen der Ver-



sicherten und Rentnerinnen und Rentner kennen und sich für diese einsetzen wollen, haben sich zur Wahl aufstellen lassen. Sie kommen aus den Mitgliedsgewerkschaften des dbb und vertreten den Dachverband auch aus dem Blickwinkel ihrer jeweiligen Fachgewerkschaften. Spitzenkandidat des dbb ist der Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach.

#### dbb stärken

Stärken Sie durch Ihr Kreuz bei der Liste 9 Ihren Verband und seine Kandidatinnen und Kandidaten aus den Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden – auch gegenüber der Konkurrenz. Mehr Informationen gibt es auf [dbb.de/selbstverwaltung-und-sozialwahl](http://dbb.de/selbstverwaltung-und-sozialwahl). Gerne beantworten wir auch Ihre individuellen Fragen unter [wiso@dbb.de](mailto:wiso@dbb.de). ■

Neue Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht

# Mitwirkung bei Kündigungen

## Grobe Pflichtverletzung bei einer Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrats

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen hat entschieden, dass es eine grobe Pflichtverletzung des Arbeitgebers darstellen kann, wenn er Kündigungen ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ausspricht (LAG Hessen, Beschluss vom 08.08.2022, Aktenzeichen 16 TaBV 191/21).

### Der Fall

Im Februar 2019 kündigte der Arbeitgeber einem Mitarbeiter, ohne den Betriebsrat zuvor angehört zu haben. Der Betriebsrat beanstandete dies schriftlich. Der Arbeitgeber entschuldigte dies damit, dass der Betriebsrat auf Wunsch des Betroffenen nicht informiert worden sei, weil die Kündigung in Abstimmung mit dem Rechtsbeistand und auf dessen Wunsch ausgesprochen worden sei, um aus der Aufhebungsvereinbarung eine Abwicklungsvereinbarung zu machen. Ende September 2020 erklärte der Arbeitgeber sechs krankheitsbedingte Kündigungen, ohne den Betriebsrat zuvor beteiligt zu haben. Der Arbeitgeber entschuldigte dies mit einem Versehen des zuständigen Sachbearbeiters der Personalabteilung und versicherte, dass es nicht wieder

vorkommen werde. Im November 2020 beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht, dem Arbeitgeber aufzugeben, es unter Androhung eines Ordnungsgelds zu unterlassen, weiterhin Kündigungen auszusprechen, ohne zuvor den Betriebsrat zu beteiligen. Nachdem das Arbeitsgericht den Antrag zurückgewiesen hatte, legte der Betriebsrat mit Erfolg Beschwerde ein. Das LAG Hessen gab dem Betriebsrat Recht und gab dem Arbeitgeber bei Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von bis zu 10.000 Euro pro Verstoß auf, es zu unterlassen, Kündigungen auszusprechen, ohne zuvor den Betriebsrat zu beteiligen.

### Die Entscheidung

Das LAG Hessen entschied ganz im Sinne des Betriebsrats. Das Verhalten des Arbeitgebers, dem natürlich das Tun seiner Personalabteilung zurechenbar ist, stelle einen groben Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dar. Nach § 23 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber bei einem groben Verstoß gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG durch das Arbeitsgericht aufgeben lassen, eine Handlung zu unterlassen. Entsprechend § 23 Abs. 3 BetrVG gab daher das Gericht dem Arbeitgeber auf, es künftig zu unterlassen, Kündigungen

auszusprechen, ohne zuvor den Betriebsrat zu beteiligen. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung drohte das Gericht ein Ordnungsgeld in Höhe von 10.000 Euro an. Nach § 102 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Der Arbeitgeber hat ihm die Gründe für die Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Diese Norm des § 23 Abs. 3 BetrVG gewährt dem Betriebsrat ein eigenes Recht, die Unterlassung grober Verstöße gegen dieses Gesetz geltend zu machen. Durch die Beteiligung des Betriebsrats vor dem Ausspruch von Kündigungen solle dieser Gelegenheit erhalten, dem Arbeitgeber die Sicht und Überlegungen der Arbeitnehmerseite zum Kündigungsentschluss zur Kenntnis zu bringen. Ein grober Verstoß des Arbeitgebers im Sinne von § 23 Abs. 3 BetrVG sei bei einer objektiv erheblichen und offensichtlich schwerwiegenden Pflichtverletzung zu bejahen, auf ein Verschulden des Arbeitgebers komme es dabei nicht an. Eine grobe Pflichtverletzung indiziere die Wiederholungsgefahr. Diese sei nur dann ausgeschlossen, wenn aus faktischen oder rechtlichen Gründen eine Wiederholung des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens ausscheidet. Die bloße Zusicherung, zukünftig betriebsvereinbarungswidriges Verhalten zu unterlassen, genüge hierfür hingegen nicht. Danach liege in dem hier entschiedenen Fall ein grober Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem BetrVG vor. Dies ergebe sich zum einen aus der im Februar 2019 gegenüber dem Mitarbeiter ausgesprochenen Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats. Auch wenn dessen Rechtsbeistand im Rahmen von Aufhebungsverhandlungen um eine Arbeitgeberkündigung gebeten hatte, bleibe vor dem Ausspruch dieser Kündigung eine Betriebsratsanhörung erforderlich. Zum anderen komme der Ausspruch der sechs Kündigungen aus September 2020 hinzu, für die offensichtlich eine Anhörung des Betriebsrats nach § 102 Abs. 1 BetrVG erforderlich gewesen sei. Dies stelle der Arbeitgeber auch nicht in Abrede, sondern berufe sich auf ein Versehen des Personalsachbearbeiters. Da der Personalsachbearbeiter die Kündigungen bewusst auf Anweisung des Personalleiters ausgestellt habe, sei eindeutig, dass insoweit eine objektiv erhebliche und offensichtlich schwerwiegende Pflichtverletzung vorliege. Maßgeblich sei der offensichtliche Verstoß gegen § 102 Abs. 1 S. 1 BetrVG beim Ausspruch von sechs Kündigungen



ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats. Der Personalsachbearbeiter hätte im Rahmen der von ihm vorzunehmenden Einzelfallbearbeitung ohne weiteres erkennen können, dass der Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigungen anzuhören ist. Die Pflichtverletzung sei schwerwiegend gewesen, denn der Betriebsrat habe seine kollektiven Rechte nicht zu Gunsten der von den Kündigungen betroffenen Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber wahrnehmen können. Die festgestellte grobe Pflichtverletzung indiziere die Wiederholungsgefahr. Faktische oder rechtliche Gründe, die eine Wiederholung des betriebsverfassungswidrigen Verhaltens ausschließen, lägen nicht vor. Es könne jederzeit wieder vorkommen, dass der Personalsachbearbeiter vor dem Ausspruch von Kündigungen die Anhörung des Betriebsrats vergisst. Die Zusicherung, künftig betriebsverfassungswidriges Verhalten zu unterlassen, schließe die Wiederholungsgefahr nicht aus.

## Das Fazit

§ 102 Abs. 1 BetrVG ist eines der wichtigsten Beteiligungsrechte des Betriebsrats. Eine Kündigung ohne die erforderliche vorherige Unterrichtung und Anhörung des Betriebsrats ist für den Arbeitgeber in zweierlei Hinsicht gefährlich. Zum einen hat diese Pflichtverletzung die Unwirksamkeit der Kündigung zur Folge. Zum anderen ist mit den betriebsverfassungsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen, wenn der Betriebsrat einen entsprechenden Unterlassungsantrag stellt. Auch wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich in einem Gespräch darüber verständigen, dass das Arbeitsverhältnis durch eine arbeitgeberseitige Kündigung enden und eine Abwicklungsvereinbarung erfolgen soll, ist daher der Betriebsrat zu unterrichten und anzuhören. Diese Frage hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits 2005 beantwortet (BAG, 28. Juni 2005, Aktenzeichen 1 ABR 25/04). Mag dies hier im ersten Fall noch offen gewesen sein, stellt das Verhalten des Arbeitgebers bei den sechs krankheitsbedingten Kündigungen im September 2020 einen eindeutig groben Verstoß dar. Damit wurde gleich mehrfach das wichtige Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach § 102 BetrVG übergangen und die Rechte der betroffenen Beschäftigten erheblich eingeschränkt. Der Betriebsrat ist in mitbestimmten Betrieben vor jeder Kündigung anzuhören. Dies gilt nicht nur bei Probezeitkündigungen, wobei mangels Anwendbarkeit des

Kündigungsschutzgesetzes vor Ablauf der Wartezeit von sechs Monaten dann die Angabe, dass kein Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses besteht, genügt (BAG, 12. September 2013, Aktenzeichen 6 AZR 121/12). Der Betriebsrat ist aber auch zu beteiligen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich bereits im Vorfeld des Ausspruchs der Kündigung geeinigt haben. Auch wenn die Versuchung groß ist, in diesem Fall den Betriebsrat nicht zu beteiligen, birgt dies erhebliche Risiken. Zum einen kann der Arbeitnehmer die unterbliebene Beteiligung zu jedem späteren Zeitpunkt in einem Kündigungsschutzverfahren monieren, wenn er binnen drei Wochen Kündigungsschutzklage erhoben hat. Zum anderen kann der Betriebsrat den Verstoß gegen das zwingende Mitbestimmungsrecht rügen, eine grobe Pflicht-

verletzung geltend machen und ein Ordnungsgeld erwirken. Ist das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gut, wird der Betriebsrat nach entsprechender informeller Unterrichtung über die Hintergründe neben der formellen und ordnungsgemäßen Anhörung im Regelfall die Frist des § 102 Abs. 2 BetrVG fruchtlos verstreichen lassen, so dass die Kündigung mitbestimmungskonform erfolgen kann. Abschließend ist wichtig zu wissen, dass nicht allein der Arbeitgeber abmahnen und sanktionieren kann. Auch der Betriebsrat hat in § 23 Abs. 3 BetrVG ein Zwangsmittel, falls der Arbeitgeber die Rechte des Gremiums verletzt. Die Vorschrift berechtigt übrigens auch ausdrücklich die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, in solchen Fällen gegen Arbeitgeber vorzugehen. ■

dbb akademie

## Schulungen zum Betriebsverfassungsrecht

Die meisten Betriebsratsmitglieder sind ein knappes Jahr im Amt. Jetzt gilt es, am Ball zu bleiben und entweder fehlende Grundschulungen noch zu besuchen oder darauf aufbauend weitere Kenntnisse zu erwerben.

- 2023 Q016 GB** 17. bis 18. April 2023 „TVöD / TV-L Aufbauschulung“ (Bonn)
- 2023 Q025 GB** 18. bis 20. April 2023 „Grundlagen der tariflichen Stellenbewertung und Eingruppierung (TVöD / TV-L)“ (Berlin)
- 2023 Q074 DL** 25. bis 27. April 2023 „Die Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (nach BetrVG)“ (Webinar)
- 2023 Q042 GB** 2. Mai 2023 „Irrtümer rund um die tarifliche Eingruppierung und Stellenbewertung“ (ZOOM)
- 2023 Q065 DL** 3. Mai 2023 „Die Beteiligung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten“ (Webinar)
- 2023 Q003 GB** 8. bis 11. Mai 2023 „Frühjahrsakademie – Entgelt und Eingruppierung total“ (Hennef)
- 2023 Q058 GB** 9. bis 11. Mai 2023 „MTV Autobahn GmbH – Grundschulung“ (Eitorf)
- 2023 Q071 DL** 22. bis 26. Mai 2023 „eCampus Betriebsverfassungsrecht“ (Webinar)
- 2023 Q057 GB** 24. bis 25. Mai 2023 „Die Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung (BetrVG)“ (ZOOM)
- 2023 Q075 DL** 12. bis 16. Juni 2023 – Intensivkurs „Betriebsverfassungsrecht (BetrVG 1+2)“ (Bonn)
- 2023 Q076 DL** 14. bis 18. August 2023 – Intensivkurs „Betriebsverfassungsrecht (BetrVG 1+2)“ (Berlin)
- 2023 Q063 DL** 29. August 2023 „Die Beteiligung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten“ (Webinar)
- 2023 Q072 DL** 11. bis 15. September 2023 „eCampus Betriebsverfassungsrecht“ (Webinar)
- 2023 Q270 DL** 18. bis 20. September 2023 „Betriebsräteseminar Autobahn GmbH“ (Nürnberg)
- 2023 Q067 DL** 9. November 2023 „Die Beteiligung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten“ (Webinar) ■

Nach der ersten Verhandlungsrunde

# Bundesweite Warnstreiks und Demonstrationen

Nach dem Verhandlungsauftritt in der Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen und ersten Aktionen im Januar stand auch der gesamte Februar im Zeichen

des Protests. Die Mitgliedsgewerkschaften des dbb haben nach der ersten Verhandlungsrunde bundesweit für ihre Forderungen demonstriert. Eine beeindruckende

**dbb: wir. für euch.** **10,5%** **500 Euro mindestens**

Zahl von Kolleginnen und Kollegen hat ihren Unmut über die mangelnde Wertschätzung durch die Arbeitgeber auf die Straße getragen. ■





17. Februar, Frankfurt a. M.



Foto: Daniela Morfara

21. Februar, Berlin



Foto: dbb Jugend

21. Februar, Rostock



Foto: Kai-Ina Cordes

21. Februar, Rostock



Foto: dbb Jugend

22. Februar, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

22. Februar, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

22. Februar, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

22. Februar, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

27. Februar, Bonn



Foto: Friedhelm Windmüller

27. Februar, Bonn



Foto: Friedhelm Windmüller

27. Februar, Bonn



Foto: Friedhelm Windmüller

27. Februar, Düsseldorf



Foto: komba

28. Februar, Hannover



Foto: Friedhelm Windmüller

28. Februar, Hannover



Foto: Friedhelm Windmüller

28. Februar, Hannover



Foto: Friedhelm Windmüller



## Mobile Arbeit aktiv gestalten

### Rahmenbedingungen für mobile Arbeit und Homeoffice

Von Matthias Ruchhöft, 118 Seiten, 2., neu bearbeitete Auflage 2023, kartoniert, Bund-Verlag, 20 Euro, ISBN 978 3 7663 7276 5

Die Broschüre ist in der Reihe „AiB-Stichwort“ erschienen, in der wichtige Themen der praktischen Betriebsratsarbeit behandelt werden.

Homeoffice und dezentrale virtuelle Zusammenarbeit sind nicht erst seit Corona wichtige Themen in den Betrieben und mittlerweile selbstverständlich. Die Vernetzung über Smartphones und Notebooks bestimmt unseren Alltag. Zeitlich und örtlich unabhängig kann mobil gearbeitet werden. Immer mehr Beschäftigte wollen das auch. Andererseits nimmt die Belastung durch Arbeitsverdichtung und Entgrenzung von Arbeit und Freizeit immer mehr zu.

Die Broschüre liefert Regelungs- und Qualifizierungsansätze im Sinne der Beschäftigten. Betriebsräten zeigt die Broschüre Handlungsansätze für Aktionen im Betrieb und die Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebsvereinbarungen. ■



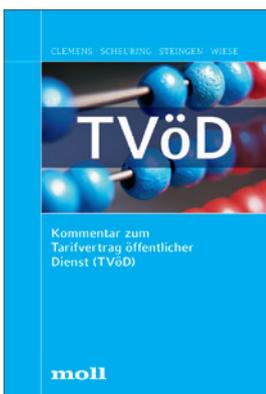
## Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

### Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz, herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Honorarprofessorin an der Georg-August-Universität Göttingen, Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 5 / 22 (Dezember 2022), 3.040 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 124 Euro, ISBN 978 3 503 01527 6

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das garantieren die praxisorientierten Erörterungen der exzellenten Autoren aus Judikative, Exekutive und den Sozialversicherungen. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.

Die Lieferung enthält aktualisierte Kommentierungen der §§ 7c, 18, 18m, 18o, 96, 98, 100, 101, 102, 107, 125 sowie 130. Daneben waren Aktualisierungen von Gesetzestexten erforderlich, die vor allem durch das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn veranlasst worden sind. ■



## Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 137 und 138 (September und November 2022), etwa 13.900 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.

Die 137. Ergänzungslieferung enthält aufgrund der Tarifeinigung zwischen VKA und Marburger Bund aktualisierte Texte des TV-Ärzte/VKA.

Es folgt unter Auswertung der einschlägigen Rechtsprechung die Überarbeitung der einleitenden Ausführungen zum TVöD. Die Rechtsprechung zum Begriff der Überstunde und zur Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitkräfte gab Anlass, die Erläuterungen zu § 7 TVöD in weiten Teilen zu überarbeiten.

Schwerpunkt der 138. Lieferung ist der zweite Teil der Neukommentierung der Regelung zur bezahlten Freistellung nach § 29 TVöD. Ebenfalls neu bearbeitet wurde die Kommentierung zu den Bereitschaftszeiten in § 9 TVöD. ■

## Bei nachgewiesenem Zugang reicht kein einfaches Bestreiten des behaupteten Inhalts einer Briefsendung

Sofern eine Partei den Zugang einer Briefsendung bei der gegnerischen Partei nachweisen kann und behauptet, der Inhalt sei ein bestimmtes Schreiben – hier die Geltendmachung einer Sonderzahlung – gewesen, reicht einfaches Bestreiten des konkreten Inhalts nicht aus. In solchen Fällen kann und muss die Gegenpartei erklären, welchen anderen Inhalt die Briefsendung gehabt haben soll (Thüringer Landesarbeitsgericht, Urteil vom 7. Dezember 2022, Aktenzeichen 4 Sa 123/21).

### Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten als Krankenschwester in Vollzeit tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD Anwendung. Die Klägerin behauptet, der Beklagten eine Briefsendung übersandt zu haben. Diese beinhaltete ein Schreiben, in dem sie die Beklagte aufforderte, ihr die gemäß § 20 TVöD zustehende Jahressonderzahlung für das Jahr 2019 mit der Mai-Abrechnung 2020 ausbezahlen zu lassen. Es gibt einen auf den 23. April 2020 datierten Einlieferungsbeleg über die Aufgabe einer Briefsendung nebst Sendungsnummer bei der Post, gerichtet an die Beklagte. Diese Briefsendung wurde am 24. April 2020 von einer Beschäftigten der Beklagten entgegengenommen. Die Beklagte bestreitet jedoch, dieses Aufforderungsschreiben erhalten zu haben, daher sei der Anspruch – so er überhaupt bestanden habe – verfallen. Darüber hinaus – so behauptet die Beklagte weiter – ging es dem Betrieb in der Vergangenheit wirtschaftlich schlecht. Nur weil die meisten Mitarbeitenden auf ihre Jahressonderzahlung verzichten hätten, habe der Betrieb überleben können. Eine Auszahlung an die Klägerin würde den Betriebsfrieden gefährden und eine Ungleichbehandlung darstellen. Aus diesem Grund sei die Geltendmachung der Zahlung durch die Klägerin treuwidrig, so die Beklagte.

### Die Entscheidung

Das Thüringer LAG gab – wie auch die Vorinstanz – der Klägerin Recht. Der Anspruch auf die Jahressonderzahlung für das Jahr 2019 besteht und wurde auch rechtzeitig geltend gemacht. Das Gericht stellt klar, dass weder die vorgetragene schwierige

wirtschaftliche Lage des Betriebs, noch ein Verzicht anderer Arbeitnehmender auf die Jahressonderzahlung dazu führt, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Zahlung mehr hat. Eine Ungleichbehandlung oder ein treuwidriges Verhalten ist insoweit nicht gegeben. Darüber hinaus wurde der Anspruch nach Auffassung des Gerichts auch rechtzeitig innerhalb der sechsmonatigen Frist des § 37 TVöD geltend gemacht. Aufgrund des Vortrags der Klägerin war das Thüringer LAG überzeugt davon, dass die Beklagte das entsprechende Aufforderungsschreiben auch erhalten hat. Dies, zumal die Beklagte trotz mehrfachen Hinweises seitens des Gerichts nicht dargelegt hat, was denn sonst Inhalt der Briefsendung, die ihre Mitarbeiterin unstreitig am 24. April 2020 entgegengenommen hat, gewesen sein soll. Das einfache Bestreiten durch die Beklagte reicht hier nicht aus.

### Das Fazit

Jede Partei muss sich im Prozess vollständig und vor allem wahrheitsgemäß über das Vorbringen der Gegenseite erklären. Das hat die Beklagte vorliegend nicht getan, so dass die Entscheidung des Gerichts hier nur folgerichtig ist. ■

## Dienstplanänderungen per SMS – keine Pflicht, diese in der Freizeit zu lesen

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein hat entschieden, dass Arbeitnehmende nach Feierabend nicht verpflichtet sind, dienstliche SMS oder sonstige Mitteilungen zu lesen oder anderweitig entgegenzunehmen. Werden Dienstplanänderungen von Arbeitgebenden demnach in der Freizeit übermittelt und nimmt der Arbeitnehmende diese nicht zur Kenntnis, geht ihm diese Information erst beim nächsten Dienstbeginn zu (LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 27. September 2022, Aktenzeichen 1 Sa 39 öD/22).

### Der Fall

Der Kläger war in Vollzeit als Notfallsanitäter bei der Beklagten im Rettungsdienst tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fanden neben tarifvertraglichen Regelungen auch Betriebsvereinbarungen Anwendung. In einer Betriebsvereinbarung wurden die Einsatzzeiten im Rettungsdienst geregelt und unter anderem auch die Grund-

sätze für die Erstellung von Dienstplänen erfasst. Bei der Festlegung der Arbeitszeiten wurden verschiedene Einsatzarten unterschieden. So gab es neben Rufbereitschaften verschiedene Springerdienste zur Kompensation von Ausfallzeiten, beispielsweise bei kurzfristigen Erkrankungen von Mitarbeitenden. Die Beschäftigten hatten die Möglichkeit, im Internet den aktuellen Dienstplan einzusehen. So war der Kläger am 8. April 2021 für einen so genannten „unkonkreten Springerdienst“ eingeteilt. Aufgrund der Corona-Pandemie waren die Mitarbeitenden in diesen Fällen verpflichtet – sofern arbeitgeberseitig keine weitere Konkretisierung des Dienstes erfolgte – sich an dem betreffenden Tag telefonisch um 07:30 Uhr bei der Beklagten zu melden und ihre Einsatzfähigkeit mitzuteilen. Am 6. April 2021 war der Kläger bis 19:00 Uhr tätig und hatte im Dienstplan den entsprechenden Dienst einsehen können. Die Beklagte änderte sodann am 7. April 2021 den Dienstplan, wonach der Kläger am kommenden Tag um 06:00 Uhr den Dienst beginnen sollte. Die Beklagte versuchte, den Kläger zunächst telefonisch und im Anschluss per SMS darüber zu informieren, erreichte ihn jedoch nicht. Dieser zeigte sodann telefonisch am nächsten Tag seine Bereitschaft zur Arbeitsleistung an. Die Beklagte hatte sich zwischenzeitlich um Ersatz für die Schicht gekümmert und setzte den Kläger nicht weiter ein. Vielmehr wertete sie den Tag als unentschuldigtes Fehlen, zog dem Kläger elf Stunden von seinem Arbeitszeitkonto ab und erteilte ihm eine Ermahnung. Ähnlich verhielt es sich bei einer kurzfristigen Dienstplanänderung im September 2021. Auch hier versuchte die Beklagte, den Kläger erfolglos per Telefon, SMS und E-Mail zu erreichen. Der Kläger trat den Dienst sodann später, aber wie zuvor geplant, an. Hierfür erhielt er neben einem Stundenabzug eine Abmahnung seitens der Beklagten. Der Kläger wehrte sich mittels Klage gegen den Abzug von Stunden von seinem Arbeitszeitkonto und machte die Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte geltend. Da das Arbeitsgericht Elmsborn die Klage abgewiesen hat, legte der Kläger Berufung ein.

### Die Entscheidung

Das LAG Schleswig-Holstein gab dem Kläger Recht. Zwar sind Änderungen im Dienstplan grundsätzlich vom Direktionsrecht der Beklagten abgedeckt, jedoch handelt es sich hierbei um empfangsbedürftige Willenserklärungen, die erst dann

wirksam werden, wenn sie dem Kläger auch tatsächlich zugehen. Diesen Zugang konnte die Beklagte jedoch nicht nachweisen. Das bloße Übermitteln einer SMS oder E-Mail reicht hierfür nicht aus. Denn der Kläger befand sich zu diesem Zeitpunkt in seiner Freizeit. Nach Überzeugung des Gerichts ist er währenddessen nicht verpflichtet, dienstliche Mitteilungen zu lesen. Das Öffnen und Lesen derartiger Nachrichten stelle Arbeitszeit dar, zu der Beschäftigte in ihrer Freizeit nicht verpflichtet sind. Denn das Lesen erfolgt nicht im Interesse der Arbeitnehmenden, sondern im Interesse des Arbeitgebenden. Es liegt auch kein treuwidriges Verhalten des Klägers vor. Vielmehr sah das Gericht hier ein widersprüchliches Verhalten seitens der Beklagten, da sie dem Kläger zwar Freizeit gewährt, aber andererseits verlangt, Arbeitsleistungen zu erbringen.

### Das Fazit

Dieses Urteil ist besonders begrüßenswert. Denn es stellt eindeutig klar, dass es in der Freizeit ein Recht auf Nichterreichbarkeit gibt. Dies dient dem Schutz der Gesundheit und dem Persönlichkeitsschutz der Beschäftigten. Denn, so das LAG Schleswig-Holstein: „Es gehört zu den vornehmsten Persönlichkeitsrechten, dass

ein Mensch selbst entscheidet, für wen er / sie in dieser Zeit erreichbar sein will oder nicht“. Dieser Aussage kann nur zugestimmt werden. Wollen Arbeitgebende daher sicherstellen, dass ihre Beschäftigten für sie erreichbar sind, muss Rufbereitschaft angeordnet und entsprechend vergütet werden. ■

## Kein vorzeitiges Ende der Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass auch, wenn die Anzahl der schwerbehinderten Arbeitnehmenden im Betrieb unter den maßgeblichen Schwellenwert sinkt, die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung nicht vorzeitig endet, sondern trotzdem weiterläuft (BAG, Beschluss vom 19. Oktober 2022, Aktenzeichen 7 ABR 27/21).**

### Der Fall

In einem Kölner Betrieb der Arbeitgeberin mit circa 120 Mitarbeitenden wurde im November 2019 eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. In § 177 des Sozi-

algesetzbuches (SGB) IX finden sich die Grundsätze zur Wahl und zur Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung. Danach müssen in Betrieben, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, eine Vertrauensperson und mindestens eine stellvertretende Person gewählt werden. Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt sodann vier Jahre. Im August 2020 sank die Zahl der schwerbehinderten Menschen in dem Betrieb auf vier. Die Arbeitgeberin war der Ansicht, dass das Amt der Schwerbehindertenvertretung dadurch vorzeitig erloschen sei und die im Betrieb verbliebenen schwerbehinderten Beschäftigten nunmehr durch die Schwerbehindertenvertretung eines anderen Betriebes der Arbeitgeberin vertreten würden. Hiergegen wehrte sich die Schwerbehindertenvertretung klageweise und begehrte die gerichtliche Feststellung, dass ihre Amtszeit nicht vorzeitig beendet sei. Nachdem sie in den Vorinstanzen noch unterlag, obsiegte die Schwerbehindertenvertretung nunmehr vor dem BAG.

### Die Entscheidung

Das BAG stellte fest, dass das Amt der Schwerbehindertenvertretung nicht vorzeitig erloschen ist. Denn es gibt keine ausdrückliche Regelung im Gesetz, die das Erlöschen der Schwerbehindertenvertretung bei Absinken der Anzahl schwerbehinderter Beschäftigter unter den Schwellenwert nach § 177 Absatz 1 Satz 1 SGB IX vorsieht. Zudem ist eine vorzeitige Beendigung der Amtszeit laut BAG nicht, auch nicht aus gesetzessystematischen Gründen oder im Hinblick auf Sinn und Zweck des Schwellenwerts, geboten. Anders als die Vorinstanzen sah das Gericht hier keine Parallele oder Übertragbarkeit aus dem Betriebsverfassungsrecht.

### Das Fazit

Ein kurzer knackiger Beschluss des BAG, der sich rein am Gesetzestext orientiert und damit Klarheit schafft. Gerade bei Kündigungen von schwerbehinderten Arbeitnehmenden haben Arbeitgebende zukünftig verstärkt darauf zu achten, die Schwerbehindertenvertretung – auch beim Absinken der Anzahl schwerbehinderter Mitarbeitender unter den Schwellenwert – vor einem Kündigungsausspruch anzuhören. Anderenfalls sind die Kündigungen gemäß § 178 Absatz 2 SGB IX unwirksam. ■



Zitat des Monats:



# Die Menschen wollen zuerst einmal eine funktionierende Verwaltung und ordentliche öffentliche Infrastruktur. Wenn der Staat dieses Grundbedürfnis nicht erfüllen kann, wird es schwierig.

Tarek Al-Wazir, BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN, Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen in Hessen, im Tagesspiegel am 14. Februar 2023

Die Aussage des hessischen Ministers Al-Wazir bezog sich eigentlich auf die Ergebnisse der Wiederholungswahl zum Berliner Abgeordnetenhaus und war der Versuch einer Erklärung dafür, dass viele Wählerinnen und Wähler den Wunsch nach einem Politikwechsel zum Ausdruck gebracht haben. Die Aussage lässt sich jedoch verallgemeinern und ist auch jenseits jeder Parteipolitik richtig. Die Menschen erwarten, dass der Staat und seine Institutio-



nen funktionieren, sei es auf kommunaler Ebene, im Land oder beim Bund. Ein entscheidender Faktor sind dabei die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst. Der Staat kann nur dann gut funktionieren, wenn genug gutes Personal vorhanden ist, das die Arbeit erledigt. Und gutes Personal bekommt man nur, wenn die Arbeitsbedingungen gut sind. Dafür kämpfen wir aktuell in der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen. ■



## Bestellung weiterer Informationen

Name\*

Vorname\*

Straße\*

PLZ/Ort\*

Dienststelle/Betrieb\*

Beruf

Beschäftigt als\*:

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

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

**Datenschutzhinweis:** Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen\* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: [www.dbb.de/datenschutz](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: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: [tarif@dbb.de](mailto:tarif@dbb.de), Internet: [www.dbb.de](http://www.dbb.de)