



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

7/8

Juli / August 2023
25. Jahrgang

Betriebsverfassungsrecht

Mitbestimmung

bei Krankschreibung ?

Seite 11

Inhalt

Editorial 2

Meinung 3

Tarifthemen 4

Flughafen Frankfurt FraGround

Krematorien Hamburg

Sozialwahlen 2023

5. Grüner Betriebsräte- und
Gewerkschaftstag

ServiceDO

Redaktion Einkommensrunde 2023

Interview 8

Dr. Marcel Gröls, Vereinigung Cockpit
Markus Geyer, TdL

Autobahn GmbH 10

Betriebsverfassungsrecht 11

Ratgeber 12

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
19. Juli 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: R_Agus90 (Pixabay), Stevepb (Pixabay), S.2: Andreas Pein, S.3: dbb, S.4: dbb hamburg, komba hamburg, S.5: dbb, S.6: dbb, S.8: Vereinigung Cockpit, S.9: TdL, S.10: Andreas Pein, Friedhelm Windmüller, Jörg Becker, S.11: Stevepb (Pixabay), S.12: Daniela Mortara, S.15: dbb, S.16: Pixabay
Telefon: 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 7261917-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23-0, Fax: 02102. 740 23-99, mediacycenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Mitte Juni führte die „Zeit“ ein Interview mit Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach und der 1. Vorsitzenden des Marburger Bundes, Susanne Johna. Dieses Interview unter der Lauterbach zitierenden Überschrift „Wir stehen am Vorabend eines Krankenhaussterbens“ hat mich ratlos zurückgelassen. Schließlich stehen wir auch am Vorabend einer Krankenhausreform. Vielleicht war ich zu naiv, als ich davon ausging, dass das eine das andere verhindern soll.

Lauterbach will in diesem Interview wahrscheinlich den Realisten geben. Deshalb führt er weiterhin aus: „Es werden leider auch Kliniken sterben, die gar nicht mal schlecht sind.“

Pflege kostet Geld, deshalb wäre es naiv, würde man nicht auch in Budgets und Leistbarkeit denken. Was gleichwohl fehlt, sind die Antworten auf die grundsätzlichen Fragen: Welche Pflege wollen wir uns als Gesellschaft leisten, welche Mittel benötigen wir und mit welchem Personal wollen wir das leisten?

Hier tut sich Lauterbach schwer. Fairerweise muss man jedoch sagen: Damit steht er nicht allein. In Bildungs-, Sicherheits- oder Infrastrukturfragen verhält sich die Politik ähnlich und längst ist der Föderalismus auch kein Ort mehr, an dem um die besten Ideen gerungen wird, es wird (fast) ausschließlich aufs Geld geschaut.

Aufmerksame Leserinnen und Leser fragen sich jetzt, ob ich noch über die Pflege-reform schreibe oder schon bei der anstehenden Einkommensrunde im Bereich der Länder angekommen bin. Leider ist die Skepsis für beide Bereiche berechtigt.

Allerdings liegt mir auch wenig daran, der Politikverdrossenheit das Wort zu reden. Immerhin bietet unser demokratisches System viele Möglichkeiten, sich einzumischen. Als Bürgerinnen und Bürger, als Wählerinnen und Wähler, als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Wir müssen sie nur nutzen. Wie wir das mit Blick auf die Einkommensrunde mit der TdL machen wollen, davon handelt nebenstehender Beitrag.

Bevor wir im Herbst wieder verhandeln, sollten wir jedoch die Sommerzeit genießen. Ich wünsche allen, die jetzt oder demnächst Urlaub haben, eine erholsame Zeit.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Sechs Regionalkonferenzen zur Einkommensrunde mit den Ländern

Kommunizieren! Planen! Verabreden!

Von Volker Geyer

Wieder einmal gilt: Wir stehen vor einer außergewöhnlich schweren Einkommensrunde. Und deshalb gilt zugleich auch wieder: Wir suchen den Abschluss während der drei mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vereinbarten Verhandlungsrunden zwischen Ende Oktober und Anfang Dezember am Verhandlungstisch. Aber wir müssen davon ausgehen, dass unsere guten Argumente allein keinen guten Abschluss ermöglichen werden. Deshalb brauchen wir ein erhöhtes Maß an Kommunikation, Planung und verbindlichen Absprachen.

Dies hat die jüngste Einkommensrunde mit Bund und Kommunen in diesem Frühjahr nachdrücklich bewiesen. Und die Rahmenbedingungen werden in diesem Herbst keine ganz anderen sein. Der größte Unterschied zwischen den beiden Runden liegt organisatorisch darin, dass es mit der TdL keine Schlichtungsvereinbarung gibt.

Erwartungshaltung, Forderung und Durchsetzungsfähigkeit

Es gibt aber eine hohe Erwartungshaltung der Kolleginnen und Kollegen. Die wird zu Recht kaum geringer sein, als sie es bei den Kolleginnen und Kollegen aus dem TVÖD-Bereich war. Es ist unsere gemeinsame Aufgabe, diese Erwartungshaltung, unsere Forderung – die wir am 11. Oktober 2023 in Berlin beschließen werden – und unsere Durchsetzungsfähigkeit in Einklang zu bringen. Diese drei Aspekte einer Einkommensrunde müssen – mehr denn je – zueinander passen.

Ein wichtiger vierter Aspekt, die argumentative Unterlegung unserer Forderungen, darf natürlich nicht vergessen werden. Allerdings haben wir die guten Argumente schon seit Jahren auf unserer Seite. Und jedes Jahr, das die öffentlichen Arbeitgeber verstreichen lassen, ohne sich ernsthaft um den Fachkräfte- und grundsätzlichen Personalmangel zu kümmern, verstärkt unsere Argumentation noch.

Argumente werden nur gehört, wenn wir lautstark und nachdrücklich sind

Allerdings liegt hier auch eine Gefahr. Oft erlebe ich in Gesprächen mit unseren Kol-

leginnen und Kollegen in den Verwaltungen und Betrieben, dass diese gar nicht verstehen können, warum wir überhaupt meinen, für unsere Forderungen demonstrieren oder gar streiken zu müssen. Schließlich sei der Personalmangel offensichtlich und der Konkurrenzdruck durch die Privatwirtschaft für jedermann greifbar. Zu große Schulklassen, zu wenig Personal selbst auf Intensivstationen, Überstunden ohne Ende bei der Polizei sind keine Erzählung phantasievoller Gewerkschaften, sie sind nüchterne Realität in diesem Land. Und trotzdem gilt: Sachargumente sind gut, aber zumeist werden sie nur erhört, wenn wir sie lautstark und mit Nachdruck vortragen. Dieses „Wir“ meint im Herbst die Arbeitnehmenden aus dem Länderbereich sowie die Beamtinnen und Beamten der Länder und Kommunen.

Die Regionalkonferenzen sollen vom „Wir“ und der Diskussion leben

Genau deshalb hat der dbb für den September bundesweit sechs Regionalkonferenzen organisiert, um dieses „Wir“ zu beleben und mit möglichst vielen Mandatsträgerinnen und -trägern aus unseren Fachgewerkschaften und Landesbünden ins Gespräch zu kommen und verbindliche Absprachen zu treffen.

Ziel der Regionalkonferenzen in Düsseldorf, Hamburg, Leipzig, Mainz, Nürnberg und Stuttgart kann es dabei nicht sein, dass wir von Berlin aus Vorgaben machen. Gemeinsam müssen wir daran arbeiten, die oben genannten Aspekte – Erwartungshaltung, Forderung, Durchsetzungsfähigkeit – in Einklang zu bringen. Das hat viel mit Zuhören, Planen und am Ende mit konkreten Absprachen zu tun. In diesem Sinne verstehen wir



die Regionalkonferenzen natürlich auch als Ort der Diskussion. Wichtig ist, dass wir gemeinsam – der verhandlungsführende dbb in Berlin, die betroffenen Fachgewerkschaften, die Landesbünde und auch unsere Querschnittsorganisationen – vorgehen und nicht jeder isoliert für sich bei seiner jeweiligen Erwartungshaltung stehen bleibt. Wichtig ist außerdem, dass wir diese Erwartungen am 11. Oktober zu einer Forderung bündeln können und anschließend auch gemeinsam daran arbeiten, diese Forderung – gegebenenfalls auch mit Demos und Streiks – durchzusetzen.

Zwischen den Regionalkonferenzen und der Forderungsfindung liegt am 25. September 2023 noch der Termin der obligatorischen Streikleiterkonferenz, die wir digital durchführen werden. Denn neben Diskussion und Plan brauchen wir natürlich auch immer Klarheit über das notwendige Handwerkzeug.

Ich gehe mit hohen Erwartungen in die Regionalkonferenzen, weiß um die eingangs schon erwähnten Erwartungen unserer Mitglieder und hoffe, dass wir gemeinsam konkret werden. ■



Flughafen Frankfurt

Tarifverhandlungen bei FraGround

Die FraGround Fraport Ground Services GmbH ist ein einhundertprozentiges Tochterunternehmen der Fraport AG mit mehreren tausend Mitarbeitenden, die die Bodenverkehrsdienste am Frankfurter Flughafen erbringen. Der dbb ist dort über seine Mitgliedsgewerkschaft komba gut vertreten und verhandelt seit Jahren die dort geltenden Haustarifverträge. Bereits zum Jahresende 2022 hat der dbb den im Unternehmen geltenden Manteltarifvertrag gekündigt und eine Reihe von Verbesserungen eingefordert, die schon dieses Jahr greifen sollen. Nachdem die Verhandlungen im Hinblick auf die laufenden Gespräche zum bundesweit angelegten Branchentarifvertrag

Bodenverkehrsdienste zunächst verschoben wurden, drängt der dbb nun auf Verbesserungen, die schon dieses Jahr Wirkung entfalten sollen. Auch der Entgeltrahmentarifvertrag wurde vom dbb bereits zum Jahresende 2023 gekündigt.

Lösung zeichnet sich ab

Nach dem derzeitigen Stand der Gespräche steht eine Einigung kurz bevor. Die Arbeitgeber haben im Bereich des Manteltarifvertrags Verbesserungen beim Nachtzuschlag, dem Urlaubsgeld und die Einführung eines Krankengeldzuschusses angeboten. Im Bereich des Entgelts



Flughäfen

steht die zeitnahe Auszahlung der Inflationsausgleichsprämie im Gesamtvolumen von 3.000 Euro im Raum. Zudem sollen die Entgelterhöhungen für das Jahr 2024 schon ab März festgeschrieben werden. Es wird mit einem kurzfristigen Abschluss der Verhandlungen gerechnet. ■

Krematorien Hamburg

Endlich Einigung erzielt

Nach vier Verhandlungsrunden konnte am 17. Juli 2023 endlich eine zufriedenstellende Einigung für die komba-Mitglieder bei der Krematorium Hamburg GmbH

erreicht werden. Das Ergebnis sieht eine Erhöhung von bis zu 16,5 Prozent vor.

- Zahlung von insgesamt 3.000 Euro als Inflationsausgleichsprämie (Einmalzahlung in Höhe von 1.400 Euro im August 2023, ab September 2023 bis einschließlich April 2024 jeweils 200 Euro monatlich)

- ab Mai 2024 Erhöhung der Tabellenentgelte um zunächst 200 Euro und anschließend um weitere 5,5 Prozent
- Erhöhung des so genannten Weihnachtsgeldes auf 1.400 Euro
- Erhöhung auf 30 Urlaubstage für alle Mitarbeitenden
- Erhöhung der Vermögenswirksamen Leistungen auf 12,25 Euro – diese können zukünftig auch als Zuschuss für das „49-Euro-Ticket“ gewährt werden
- Schaffung einer Zulage für Bedienung, Wartung und Kleinreparaturen in Höhe von 100 Euro für die Ofenbediener
- Einführung der so genannten Amtsarztzulage in Höhe von 60 Euro monatlich für alle Kolleginnen und Kollegen, die in den Verstorbenen-Hallen eingesetzt werden
- Schaffung einer 38,5-Stunden-Woche für alle Kolleginnen und Kollegen ab Vollendung des 50. Lebensjahres
- Überführung des so genannten Pultmannes, unter Wegfall der Pultmannzulage, in die B3
- Laufzeit bis Mai 2025

Fazit

Der ausgehandelte Kompromiss geht über den TV-AVH-Abschluss hinaus. Die Inflationsausgleichsprämie wirkt sofort und netto im Geldbeutel. Die linearen Erhöhungen ab dem nächsten Jahr sind beachtlich und machen im Allgemeinen eine Erhöhung von mindestens 372 Euro im Monat aus. ■



Kommission zu den Verhandlungen mit der Krematorium Hamburg GmbH

Stabwechsel bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Zum 1. Juli 2023 folgt bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) Markus Geyer, bisher stellvertretender Geschäftsführer, auf Knut Bredendiek, der nach etwa 15jähriger Tätigkeit für die Tarifgemeinschaft in den Ruhestand geht. Zu Verabschiedung und Einführung waren am 22. Juni 2023 zahlreiche Gäste mit Tariffhintergrund in der Vertretung des Saarlands beim Bund in Berlin erschienen.

Für den dbb zollte Tarifchef Volker Geyer dem scheidenden Geschäftsführer seinen Respekt und erinnerte daran, dass Bredendiek neben Sachkunde und Zielorientiertheit auch stets durch seinen Humor beeindruckt habe. Während er und ver.di-Chef Frank Werneke auch darauf hinwiesen, dass Tarifverhandlungen mit Bredendiek keine leichte Aufgabe gewesen seien, wies der TdL-Vorstandsvorsitzende, Dr. Andreas



Volker Geyer, dbb



Markus Geyer, TdL



Dr. Andreas Dressel, Finanzsenator Hamburg



Knut Bredendiek, TdL

Dressel, darauf hin, dass in Bredendieks Zeit Einkommenserhöhungen von etwa 60 Prozent fallen. Auch mit Blick auf die anstehende Einkommensrunde mit

der TdL freute sich der dbb Tariffchef, dass mit dem neuen Geschäftsführer Geyer Kontinuität und hohe Fachlichkeit gewahrt blieben. ■

dbb Erfolg bei den Sozialwahlen 2023

Mehr Stimmen, mehr Sitze, mehr Möglichkeiten

Der dbb ist in den Sozialwahlen erfolgreich bei verschiedenen gesetzlichen Krankenkassen, Unfallversicherungs- und Rentenversicherungsträgern angetreten. Mehr Sitze bedeuten bessere Gestaltungsmöglichkeiten. Gewählt wurden Verwaltungsräte und Vertreterversammlungen, die in den kommenden sechs Jahren die Geschicke der Sozialversicherung lenken werden.

Ein Sitz bei der DRV Bund

Rund 30 Millionen Versicherte und Rentner/-innen der DRV Bund waren aufgerufen, bis zum 31. Mai 2023 ihre Stimme abzugeben. 6.416.402 Millionen Wählerinnen und Wähler nahmen an der Wahl teil. Der dbb erhält für die kommende Periode einen Sitz in der Vertreterversammlung der DRV Bund. 4,36 Prozent erreichte die dbb-Liste, eine Steigerung um 0,68 Prozentpunkte. Der dbb Spitzenkandidat Ulrich Silberbach wird den Kurs des mitgliederstärksten deutschen Rentenversicherungsträgers im Interesse der Versicherten und Rentner/-innen aktiv

mitgestalten. „Allen dbb Mitgliedern, die nicht nur ihre Stimme abgegeben, sondern auch Stimmen durch Wahlwerbung im Verwandten-, Bekannten- und Kollegenkreis gesammelt haben, danke ich ganz herzlich für das entgegengebrachte Vertrauen“, sagte Silberbach mit Blick auf das Wahlergebnis.

dbb erfolgreich bei Friedenswahlen

Der dbb entsendet nach der Sozialwahl 2023 mehr Kandidatinnen und Kandidaten als je zuvor in die Selbstverwaltungen der Kranken-, Renten- und Unfallversicherungsträger. Erstmals errang der dbb Sitze in den Selbstverwaltungsgremien der Deutschen Rentenversicherungen Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg sowie der Unfallkasse Sachsen und der AOK Plus. Wie in der vorigen Amtsperiode ist der dbb erneut mit Mitgliedern bei der Deutschen Rentenversicherung Mitteldeutschland, der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, der Unfallversicherung Bund und Bahn, der Unfallkasse Hessen und der AOK Sachsen-Anhalt vertreten.

Versichertenberater/-innen gesucht

Mit dem Wahlausgang bei der DRV Bund kann der dbb deutlich mehr Versichertenberater/-innen für die kommende Amtsperiode benennen als bisher und sucht Kandidatinnen und Kandidaten für dieses Ehrenamt.

Haben Sie Interesse, anderen Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern mit Rat und Tat zur Seite zu stehen? Rentenrechtliche Vorkenntnisse sind für die Bewerbung nicht notwendig. Die Deutsche Rentenversicherung schult ihre Versichertenberaterinnen und -berater und gewährt für dieses Ehrenamt eine Aufwandsentschädigung.

Weitere Informationen – auch über die Tätigkeit in einem Widerspruchsausschuss – erhalten Sie auf www.dbb.de/selbstverwaltung-und-sozialwahl. Bei Fragen stehen wir Ihnen per E-Mail jederzeit gerne unter wiso@dbb.de oder unter der Telefonnummer 030.40815301 zur Verfügung. ■



5. Grüner Betriebsräte- und Gewerkschaftstag

Welche Rechte braucht der arbeitende Souverän?



Per Stream und im Paul-Löbe-Haus des Deutschen Bundestages fand am 30. Juni 2023 der 5. Grüne Betriebsräte- und Gewerkschaftstag statt. Die von der bündnisgrünen Bundestagsfraktion organisierte Veranstaltung war gut besucht. Gewerkschafter und Betriebsräte von dbb und DGB hatten sich eingefunden.

Es gab eine umfangreiche Tagesordnung und aussagefähige Referentinnen und Referenten. Was fehlte, war ein roter Faden beziehungsweise eine explizite Fragestellung. Mit Blick auf die aktu-

elle (gesellschafts-)politische Lage in Deutschland waren die Ausführungen von Professorin Dr. Bettina Kohlrausch, Wissenschaftliche Direktorin des WSI, interessant. Sie stellte die Frage, wie das Arbeitsleben ausgerichtet sein muss, damit die Beschäftigten ihre demokratischen Rechte wahrnehmen können, und stellte fest, dass eine bessere Teilhabe an Rechten im Arbeitsleben auch zu einer höheren Akzeptanz der Demokratie überhaupt führt. In diesem Sinne sind Tarifautonomie und Mitbestimmung nicht nur wichtig für die unmittelbare Gestaltung des Arbeitslebens, sondern erfahrbare Ausprägungen gesellschaftlicher Konsensfindung in einer Demokratie.

80 Prozent Tarifbindung?!

Später dozierte Professor Dr. Gerhard Bosch von der Universität Duisburg-Essen über die Wege, die zu einer Tarifbindung von 80 Prozent führen könnten. Seine Ausführungen, dass es hier über den richtigen Weg lange Zeit heftige Auseinandersetzungen gegeben habe, wirken aus heutiger Sicht etwas befremdlich. Natürlich macht eine „Revitalisierung von unten“ Sinn, bei der es darum geht, mehr Mitglieder und mehr Streikmacht zu gewinnen.

Allerdings sollte dieser Ansatz nicht in einen Gegensatz zu Bestrebungen gestellt werden, per Gesetzgebung Tariftreue, Allgemeinverbindlichkeit oder Mitbestimmungsthemen im Sinne der Arbeitnehmenden zu regeln. Bosch führte aus, dass es nicht reicht, in einzelnen Branchen stark zu sein – was auch heute noch der Fall ist. Es muss Ziel sein, gesamthaft stärker zu werden. In der Diskussion über den richtigen Weg hin zu diesem Ziel wurde intensiv über die Möglichkeiten diskutiert, die zum Beispiel Differenzierungsklauseln bieten können, um so genannte Trittbrettfahrer aus der Reserve zu locken.

Einigkeit bestand darin, dass man ein positives, nicht nur auf Abwehr ausgerichtetes Narrativ braucht, so wie es beim Thema Mindestlohn ein erfolgreiches Narrativ gegeben hatte, um Arbeitnehmende und Gesellschaft zu überzeugen.

In einer früheren Veranstaltung dieses Formats war über die Transformationsproblematik in der Automobilbranche diskutiert worden. Damals hatten die Beiträge einen höheren Grad an Konkretheit erreicht. Vielleicht ließe sich dieser mit einem Thema wie „Welchen Beitrag kann Tarifpolitik zu einem arbeitnehmergerechten und zugleich ökologisch fortschrittlichen öffentlichen Dienst leisten?“ erreichen. Auf den Input der zweiten Stellvertretenden Vorsitzenden der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, der schleswig-holsteinischen Finanzministerin und Politikerin der Grünen, Monika Heinold, wären wir sehr gespannt! ■



Die ServiceDO GmbH ist ein Tochterunternehmen der städtischen Kliniken in Dortmund, in dem die nichtärztlichen und nicht in der Pflege tätigen Beschäftigten des Krankenhauses beschäftigt werden. Anders als das Krankenhaus selber ist die ServiceDO GmbH nicht tarifgebunden. Der dbb kämpft seit Jahren mit seiner

ServiceDO

Wie weiter beim Krankenhausdienstleister in Dortmund?

Mitgliedsgewerkschaft komba dafür, die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern und zumindest mittelfristig eine Wiederanbindung an den TVöD zu erreichen.

Zwischenlösung läuft aus – Verhandlungen stocken

Im Oktober 2022 war es dem dbb gelungen, mittels eines so genannten „Vorschalttarifvertrags“ zum einen deutliche Entgeltzuwächse für die Beschäftigten zu sichern und zum anderen eine Verhandlungspflicht zur Überführung der Beschäftigten in eine Variante des TVöD zu vereinbaren. Die daraufhin begon-

nenen Verhandlungen ziehen sich aber seit geraumer Zeit hin und sind nach der Absage des letzten Verhandlungstermins durch die Arbeitgeber nun ins Stocken geraten. Hauptgrund hierfür ist die Abberufung der Geschäftsführung im Städtischen Klinikum, die auch gleichzeitig die Geschäftsführung bei der ServiceDO GmbH stellt. Die Übergangsgeschäftsführung hat dem dbb nun versichert, die Verhandlungen schnellstmöglich fortzusetzen. Ferner soll der erreichte Verhandlungsstand nicht in Frage gestellt werden. Der dbb ist zuversichtlich, dass die Gespräche zu Beginn der zweiten Jahreshälfte 2023 wiederaufgenommen werden. ■

Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen

Redaktionsverhandlungen abgeschlossen

Die Redaktionsverhandlungen zur Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen sind abgeschlossen. Die Änderungstarifverträge zur Umsetzung der Ergebnisse aus der Tarifeinigung vom 22. April 2023 wurden fertig formuliert und werden nun unterzeichnet. Neben der Ausformulierung und vertraglichen Umsetzung der Einigung vom 22. April 2023 hat die Redaktion nahezu keine weiteren Änderungen erbracht.

Entgelterhöhung

Kernelemente der Einigung sind die Erhöhung der Tabellenentgelte bei einer Laufzeit von 24 Monaten bis zum 31. Dezember 2024 und die Zahlung eines Inflationsausgleichs. Die Entgelte werden ab dem 1. März 2024 um einen Sockelbetrag von 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent erhöht. Soweit dabei keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt. Tarifliche Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, werden ab dem 1. März 2024 einheitlich um 11,5 Prozent erhöht.

Die Ausbildungsentgelte nach dem TVAöD, die Entgelte für Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TVPöD, die monatlichen Entgelte nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TVSöD, das monatliche Studienentgelt nach § 8 Absatz 2 TVSöD sowie das Studienentgelt nach TVHöD werden ab dem 1. März 2024 um 150 Euro erhöht.

Inflationsausgleich

Die ebenfalls im Rahmen der Tarifeinigung vereinbarten Inflationsausgleichszahlungen von bis zu 3.000 Euro in mehreren Schritten sind bereits am 22. April 2023 tarifvertraglich gefasst worden und waren dementsprechend nicht Thema der Redaktionsverhandlungen.

Vorweggewährung von Stufen

Im Bereich der Besonderen Teile Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen werden die Regelungen zur Vorweggewährung von Stufen verbessert. Zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften und zur regionalen Differenzierung kann einzelnen Beschäftigten und Grup-

pen von Beschäftigten ein um bis zu zwei Stufen höheres Entgelt widerruflich ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Wenn bereits die Stufe 5 oder die Endstufe erreicht ist, kann ein um bis zu 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gezahlt werden.

Im Bereich des Bundes wird die bestehende Regelung zur Vorweggewährung von Stufen in § 16 Abs. 6 TVöD so ergänzt, dass Beschäftigten, die bereits die Stufe 5 oder die Endstufe erreicht haben, ebenfalls ein um bis zu 20 Prozent der Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt widerruflich vorweg gewährt werden kann.

Öffnungsklausel für betriebliche Zulagen- und Zuschlagsregelungen

Durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung können in Krankenhäusern sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen für Dienste zu ungünstigen Zeiten die in § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. b bis f TVöD geregelten Zeitzuschläge erhöht werden. Außerdem können für die freiwillige Übernahme zusätzlicher, betrieblich veranlasster Dienste durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung Zulagen oder Zuschläge zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt vereinbart werden. Dies kann zum Beispiel das so genannte „Holen aus dem Frei“ betreffen.

Persönliche Zulage in der Entgeltordnung (VKA)

Die in Nr. 7 Abs. 3 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung (VKA) geregelte persönliche Zulage bei noch nicht abgelegter, für die Eingruppierung vorgeschriebener Prüfung steht nun unter den dort genannten Voraussetzungen bereits ab Beginn der maßgebenden Beschäftigung zu.

Zulage im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst beim Bund

Die bisher beim Bund übertariflich in Höhe von 160 Euro monatlich gezahlte Zulage im Sozial- und Erziehungsdienst wird nun in dieser Höhe tarifvertraglich festgeschrieben.

Arbeitsbefreiung

Die in § 29 TVöD aufgeführten Tatbestände zur Arbeitsbefreiung werden

erweitert. Ab dem 1. August 2023 kann Beschäftigten auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Ausübung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an den kommunalen Studieninstituten und Verwaltungsschulen gewährt werden.

Altersteilzeit

Das Wertguthaben nach TV FlexAZ erhöht sich am 1. März 2024 um 11,5 Prozent. Der TV FlexAZ wurde jedoch nicht über den 31. Dezember 2022 hinaus verlängert. Die Gewerkschaften hatten dies gefordert, eine Einigung hierüber wurde nicht erreicht. Auch im Rahmen der Redaktionsverhandlungen hat die Gewerkschaftsseite erneut auf das Interesse der Kolleginnen und Kollegen an der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und auf vielerorts bestehende Probleme hingewiesen, die aus der Nichtverlängerung der Regelungen resultieren. Auch im Rahmen der Redaktion wurde hierzu allerdings kein Ergebnis erzielt.

Weitere Themen

Die bisherige Regelung zur Übernahme von Auszubildenden (§ 16a TVAöD – Allgemeiner Teil) wird wieder in Kraft gesetzt und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 außer Kraft.

Die Tarifvertragsparteien haben am 22. April 2023 außerdem vereinbart, nach Abschluss der Einkommensrunde Tarifverhandlungen zur Regelung der Praxisanleitung, zur Regelung der Ausbildungen zur Kranken- und Altenpflegehelferin / zum Kranken- und Altenpflegehelfer sowie zum Rettungsdienst aufzunehmen. Die Terminplanung zur Aufnahme der Verhandlungen steht noch aus.

Die geinten Änderungstarifverträge befinden sich aktuell im Unterschriftsverfahren. ■



Interview mit Dr. Marcel Gröls, Vereinigung Cockpit

dbb-Beitritt bedeutet tarifpolitischen Blick über den Tellerrand

Seit etwa einem Jahr ist die Vereinigung Cockpit (VC) Teil der dbb Familie. Auf der Homepage der VC heißt es: Die VC „vertritt die Interessen von heute rund 10.000 Cockpitbesatzungsmitgliedern aus allen deutschen Flugbetrieben, auch schon während ihrer Ausbildung.“ Dabei tritt die VC entschlossen auf und kann auf eine ansehnliche Erfolgsbilanz verweisen. Mitverantwortlich dafür ist der Vorsitzende Tarifpolitik, Dr. Marcel Gröls, mit dem wir über einige aktuelle Aspekte der Tarifarbeit der VC sprachen.

tacheles: Wie sieht der Arbeitsalltag des Vorsitzenden Tarifpolitik aus und welche Themenschwerpunkte stehen derzeit im Fokus der Arbeit?

Gröls: Der Alltag ist natürlich spannend – die Medien pfeifen es ja bereits von den Dächern, dass wir derzeit eine große Tarifrunde bei der Lufthansa vor der Brust haben. Auch bei TUI, Ryanair und ande-

ren Airlines führen wir derzeit im Hintergrund intensive Gespräche. Dabei ist die Rezeption unserer Tarifrunden in der Öffentlichkeit immer eine Herausforderung – Piloten stehen im Ruf, unheimlich gut zu verdienen. Da gibt es dann noch weniger Verständnis für eventuelle Arbeitskämpfe, als ohnehin schon. Daneben kümmern wir uns natürlich auch um viele interne Dinge. So haben wir zum Beispiel nach Innen unsere Gremienstrukturen stark gestrafft, um Effizienzreserven zu heben. Sowas ist dann natürlich immer eine Leistung der Gremien, das schafft keine Einzelperson alleine.

tacheles: Jüngst war den Medien zu entnehmen: „Pilotengewerkschaften fordern europäische Tarifverträge“. Was war der Anlass für diese und was sind die Ziele bei dieser Forderung?

Gröls: Wir stehen vielleicht mehr als andere Gewerkschaften unter dem Druck, dass man unsere inländischen Tarifstrukturen durch Gesellschaften außerhalb Deutschlands unterläuft. Wenn die Konzerne uns damit ein Stück weit unterlaufen können, wir aber nicht die rechtlichen Strukturen für ein eigenes gewerkschaftliches Engagement im Ausland haben, dann gibt es ein strukturelles Ungleichgewicht. In der Folge haben wir ein recht ausgeprägtes Netzwerk länderübergreifender Zusammenarbeit. Wir wenden dazu durchaus nennenswerte zeitliche und finanzielle Ressourcen auf und das ist auch nötig.

tacheles: Im Frühjahr hat die VC „weitreichende Umstrukturierungen des Verbandes“ beschlossen. Per Satzungsänderung wurde ermöglicht, dass es einheitliche Tarifkommissionen geben können soll. Sie werden mit den Worten zitiert, dass dies nunmehr eine „passgenaue Struktur“ sei. Können Sie Außenstehenden erklären, wie sich der Prozess gestaltete und was das „Passgenaue“ an der Struktur ist?

Gröls: Das war tatsächlich eine Herkulesaufgabe, weil wir den Ehrgeiz hatten, tatsächlich alle Organe einzubinden, die

es betrifft. Im Ganzen waren das sieben Organe, die sich eingeschlossen haben, bis irgendwann weißer Rauch am Horizont zu sehen war. Den Prozess zu moderieren, war sicher nicht die einfachste Aufgabe meines Berufslebens, aber in der Tat lohnenswert. Mit über 97 Prozent Zustimmung hat die Mitgliederversammlung dem neuen Modell zugestimmt.

Worum geht's da inhaltlich? Historisch gewachsen gibt es bei der deutschen Pilotenschaft eine Struktur, bei der bislang jeder Flugbetrieb seine eigene Tarifkommission bekommt, die dann natürlich auch ein eigenes, umfängliches Tarifwerk verhandelt. Das hat immerhin den Vorteil, dass wir klar auf die Unternehmen zugeschnittene Tarifverträge haben. Auf der anderen Seite hat die Struktur den Nachteil, dass man uns denkbar einfach gegeneinander ausspielen kann und wir unverhältnismäßig viele Synergieeffekte verschenken. In der künftigen Struktur werden wir zumindest konzernübergreifend gemeinsame Tarifkommissionen haben. Das ist insbesondere für den sehr zergliederten Lufthansakonzern ein Paradigmenwechsel.

tacheles: Die VC ist seit etwa einem Jahr Mitglied im dbb; verfolgen Sie die Tarifarbeit Ihres Dachverbands im Bereich des öffentlichen Dienstes und sehen Sie Parallelen zur Tarifarbeit der VC?

Gröls: Absolut – den Beitritt hat ja insbesondere auch unser Präsident Stefan Herth vorangetrieben. Und der tarifpolitische Blick über den Tellerrand des eigenen Verbandes war auch für ihn eines der wichtigsten Motive, dem dbb beizutreten. Wir sind dabei, uns mehr und mehr einzubringen, auch wenn wir das zunächst mal als Neulinge natürlich mit einer gewissen Zurückhaltung zelebrieren. Die Parallelen drängen sich zum Beispiel beim Verhalten der Arbeitgeber auf. Das ist überall dieselbe Schallplatte, egal ob man bei Euch oder bei uns reinhorcht. ■



Zur Person

Dr. Marcel Gröls verantwortet als Chairman Industrial Relations der Vereinigung Cockpit die Tarifpolitik des Verbandes. Zuvor wirkte er als Tarifchef der Hamburger Hochbahn AG auf der Arbeitgeberseite. Davor war er hauptamtlich bei der IG Metall an zahlreichen Tarifkonflikten beteiligt. Gröls, der auch Mediator (IHK) ist, hat zu kollektiven Aushandlungsprozessen promoviert. ■



Interview mit TdL-Geschäftsführer Markus Geyer

Den TV-L immer wieder neu auf den Prüfstand stellen



Am 1. Juli 2023 hat Markus Geyer die Position des Geschäftsführers der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) übernommen. In neuer Funktion, aber mit 15jähriger TdL-Erfahrung, übernimmt Geyer, bisher stellvertretender Geschäftsführer der TdL, die Nachfolge des altersbedingt ausscheidenden Knut Bredendiek. Schon im kommenden Herbst wird Geyer Teil der TdL-Verhandlungsspitze sein, wenn am 26. Oktober 2023 die Einkommensrunde der Länder in der Landesvertretung von Baden-Württemberg beim Bund in Berlin beginnen wird. Grund genug, dem neuen Geschäftsführer ein paar Fragen zu stellen.

tacheles: Sie übernehmen Ihr neues Amt in einer genauso dynamischen wie gesellschaftlich sehr fordernden Zeit. Worin sehen Sie Ihre Hauptaufgabe als TdL-Geschäftsführer für die nächsten Jahre?

Geyer: In der Tat sind die Zeiten aktuell herausfordernd. Wir sehen uns als Gesellschaft aber auch als Arbeitgeber vielfältigen Krisen ausgesetzt. Um sie zu bewältigen, braucht es handlungsfähige Länder, was einen handlungsfähigen öffentlichen Dienst einschließt.

Die TdL muss auch in Zukunft die Interessen der Länder in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber bündeln und ihnen eine einheitliche Stimme geben. Nur so können wir kraftvoll und verlässlich gemeinsam mit Ihnen als Gewerkschaft den TV-L als modernen Flächentarifvertrag weiterentwickeln. Nur so können wir weiterhin

gute und sichere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst der Länder bieten. Nur so werden die Länder als attraktive und zeitgemäße Arbeitgeber wahrgenommen. Hierzu will ich gerne beitragen.

tacheles: Der TV-L regelt seit dem Jahr 2006 das tarifliche Verhältnis der 15 TdL-Mitgliedsländer mit ihren Landesbeschäftigten. Ist dieser TV-L nach Meinung der TdL in seiner derzeitigen Form auf der Höhe der Zeit und genügt den Ansprüchen, die die Länder an ihn haben?

Geyer: Tarifrecht ist nie statisch. Daher müssen wir den Tarifvertrag immer wieder neu auf den Prüfstand stellen und an der erforderlichen Weiterentwicklung arbeiten. Das haben wir bisher gemacht und das werden wir mit Ihnen als Tarifpartner auch weiterhin tun.

tacheles: Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel überhaupt haben in den letzten Jahren zugenommen. Wird das Problem auch in der TdL diskutiert?

Geyer: Die Frage des Fachkräftemangels ist ja nicht neu. Wir haben 2019 die Entgeltordnung zum TV-L weiterentwickelt und das seinerzeit gemeinsam vor allem unter dem Gesichtspunkt der Steigerung der Attraktivität der Länder als Arbeitge-

ber diskutiert und dann auch Verbesserungen zum Beispiel in der Pflege und im Sozial- und Erziehungsdienst vereinbart. 2021 haben wir dann nochmals den Gesundheitsbereich gestärkt. Aktuell sehen wir, dass der Fachkräftemangel die gesamte Wirtschaft erfasst. Daher müssen wir als Länder weiterhin Wert auf ein Gesamtpaket legen aus Einkommen, attraktiven Arbeitsbedingungen und sozialer Absicherung.

tacheles: Zum Abschluss eine persönliche Frage: Tarifarbeit ist oftmals von vielen komplizierten Details geprägt, die Kompromissfindung ist häufig schwierig und die Tarifpartner müssen sich oft anhören, dass ihre Kompromisse zu hoch, zu tief oder zu einseitig ausgefallen seien. Was motiviert Sie bei Ihrer täglichen Arbeit?

Geyer: Angela Merkel hat mal gesagt, sie finde an ihrer Arbeit schön und anregend, „dass man immer wieder neue Probleme hat“. Das sehe ich ähnlich. Dabei motiviert mich vor allem der Weg, wie wir zu Lösungen kommen – nämlich immer gemeinsam. Das gilt für die alltägliche Verbands-

arbeit genauso wie für die Verhandlungen mit den Tarifpartnern. ■



Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Die Bundesländer sind seit dem Jahr 1949 unter dem Namen „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ (TdL) zu einer Arbeitgebervereinigung zusammengeschlossen mit dem Zweck, die Interessen der Mitglieder insbesondere durch den Abschluss von Tarifverträgen zu wahren.

15 Mitglieder

Derzeit sind 15 der 16 deutschen Bundesländer Mitglied der TdL. Das Land Hessen gehört der TdL seit dem Jahr

2004 nicht mehr an. Anstelle eines Bundeslandes kann auch ein Arbeitgeberverband, in dem das jeweilige Land einen beherrschenden Einfluss hat, die Interessen des Landes in der TdL vertreten. Das gilt derzeit für Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein.

Tarifvertragspartner der TdL sind die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes. Im Einzelnen sind dies ver.di, der dbb, der Marburger Bund sowie die IG BAU. ■

Aufsichtsratswahl bei der Autobahn GmbH

Wählen! Gewinnen! Gestalten!

Wählen! Gewinnen! Gestalten! Darum geht es, wenn demnächst bei der Autobahn GmbH die Aufsichtsratswahl beginnt. Der Garant für einen guten Start der Autobahn GmbH waren und sind ihre Beschäftigten. Und die Garantien für gute Arbeits- und Entgeltbedingungen sind der dbb und seine Fachgewerkschaften VDStr., komba und BTB-GIS. Diese drei Fachgewerkschaften treten mit einer Gewerkschaftsliste zur Aufsichtsratswahl an.

Volker Geyer, dbb



„Jetzt gilt's! Jetzt wird gewählt! Und nur, wenn Du uns mit Deiner Stimme den Rücken stärkst, können wir für Dich erfolgreich sein. Wir kennen Deinen Arbeitsalltag und mit Deiner Stimme können wir ihn auch verbessern. Genau dafür stehen VDStr., komba und BTB-GIS. Wir wissen, wo bei Dir der Schuh drückt. Und wir haben schon gezeigt, dass wir Deine Interessen durchsetzen können. Geh wählen! Es lohnt sich!“

Hermann-Josef Siebigtheroth, VDStr.



„Vielen Kolleginnen und Kollegen ist die Wichtigkeit dieser Wahl nicht bewusst, um ihre Interessen gegenüber Politik und Autobahn GmbH zu vertreten. Wir müssen und werden uns dafür einsetzen, dass die Autobahn GmbH ein verlässlicher und

zukunftssicherer Arbeitgeber sein wird, analog der Beschäftigungsverhältnisse bei Bund, Ländern und Kommunen. Aus noch vielen weiteren Gründen ist es so wichtig, dass alle von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen.“

Andreas Hemsing, komba



„Der Aufsichtsrat hat verantwortungsvolle Aufgaben. Dort werden nicht zuletzt politische Perspektiven für die Autobahngesellschaft sowie richtungsweisende Weichen für die Arbeits- und Rahmenbedingungen der Belegschaft gestellt. Die Arbeitnehmendenvertretung im Aufsichtsrat setzt sich intensiv für die Interessen der Beschäftigten ein. Deshalb wählen gehen und die gemeinsame dbb Liste aus komba, VDStr. und BTB-GIS unterstützen!“

Jörg Becker, BTB-GIS



„Mitarbeitende, nicht Untergebene sind wir! Wir wollen für eine gute Entwicklung der Autobahn GmbH im Aufsichtsrat mitberaten, mitgestalten und mitverantwortlich sein und wichtige Angelegenheiten mitentscheiden. Wir setzen uns für eine gute Finanz-, Investitions- und Personalplanung zum Wohl der Beschäftigten ein. Eine starke Arbeitnehmervvertretung sorgt für gute und sichere Arbeitsplätze. Für dieses Ziel bitten wir um Deine Stimme.“

Weitere private Partnerschaften – Nicht mit uns!

„Nicht mit uns!“, ist die klare Aussage, die dbb Tarifchef Volker Geyer zum Thema „weitere private Partnerschaften“ äußert. Geyer, der schon aktuell als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat Verantwortung übernimmt, führte vor Mitgliedern des VDStr., der komba und von BTB-GIS aus: „ÖPP-ähnliche Modelle lehnen wir ab! Denn diese sind nicht gut für die Beschäftigten! Erst recht sind sie nicht gut für die Bürgerinnen und Bürger. Diese wollen sich auf zuverlässige Grundversorger verlassen. Es gibt reichlich Beispiele, dass solche Partnerschaften nicht funktionieren. Der Fehler darf sich bei der Autobahn GmbH nicht wiederholen. Dafür machen wir uns stark! Deshalb ist es wichtig, bei der Aufsichtsratswahl VDStr., komba und BTB-GIS zu unterstützen.“

Deshalb Geyers Appell an die Beschäftigten: „Im Betriebsrat sorgen wir dafür, dass Eure täglichen Arbeitsbedingungen ordentlich geregelt werden. Der Aufsichtsrat ist der Ort, an dem wichtige und grundsätzliche Entscheidungen zur Autobahn GmbH getroffen werden. Nur, wenn wir dort auch stark sind, können wir die Zukunft nachhaltig gestalten und Angriffe auf Eure Arbeitsplätze abwehren.“

Finanzielle Ausstattung entscheidend

VDStr.-Chef Hermann-Josef Siebigtheroth ergänzt: Es war Wunsch und Wille des Bundes, die Autobahnen zentral zu organisieren. Das braucht gutes Personal und eine zuverlässige Finanzausstattung. Die Bürgerinnen und Bürger müssen sich darauf verlassen können, dass die notwendigen Gelder für eine funktionierende Infrastruktur bereitstehen. Die Aufgaben der nächsten Jahre sind groß. Der Bund würde das Vertrauen von Bürgerinnen und Bürgern sowie Beschäftigten verspielen, wenn er nur ein paar Jahre, nachdem er die Aufgabe an sich gezogen hat, schon wieder Teile davon outsourct. Wir jedenfalls kämpfen entschlossen dagegen.“

Aufsichtsratswahlen nutzen!

Wer die Position des dbb und seiner Fachgewerkschaften mitträgt, sollte die anstehende Aufsichtsratswahl nutzen, um unsere Position dort zu stärken. Wer nicht wählen geht, stärkt die Position der ÖPP-Befürworter! Weitere Informationen rund um die Aufsichtsratswahlen sind auf www.dbb.de/autobahn abrufbar. ■

Betriebsverfassungsrecht

Mitbestimmung

bei Krankschreibung ?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei Anweisungen der Arbeitgeberin hat, im Fall der Arbeitsunfähigkeit ärztliche Bescheinigungen bereits vor Ablauf von drei Tagen vorzulegen (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 15. November 2022, Aktenzeichen 1 ABR 5/22).

Der Fall

Seit dem Jahr 2018 erteilte die Arbeitgeberin 17 Arbeitnehmenden gleichlautende, folgende Anordnung: „... in Abstimmung zwischen Ihrem Fachvorgesetzten und dem Personalleiter sind Sie ab Erhalt dieses Schreibens bis auf Widerruf dazu verpflichtet, jede Krankmeldung durch ein ärztliches Attest – vom ersten Fehltag an – im Service Center Personal vorzulegen. Bitte beachten Sie, dass arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden, wenn Sie dieser Nachweispflicht nicht nachkommen.“ Der Betriebsrat ist der Ansicht, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu haben, da es sich um ein Ordnungsverhalten im Betrieb handele. Zudem spreche die Arbeitgeberin die Anordnung oft gegenüber Arbeitnehmenden aus, die häufig kürzer krank sind oder hohe Fehlzeiten aufgrund vieler Einzelfehltage haben. Der Betriebsrat beantragte beim Arbeitsgericht, der Arbeitgeberin unter anderem aufzugeben, es insgesamt zu unterlassen, ihren Mitarbeitenden die Auflage zu erteilen, ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorzulegen, wenn nicht ein Fall des § 5 Abs. 1 Satz 2 beziehungsweise 4 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG) vorliegt. Es sei denn, der Betriebsrat hat der Erteilung zugestimmt. In allen drei Instanzen blieb der Antrag des Betriebsrats erfolglos.

Die Entscheidung

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats beim BAG hatte keinen Erfolg. Das BAG sah in der Hauptsache den Unterlassungsanspruch mangels Mitbestimmungsrecht

des Betriebsrats als nicht gegeben an. Die Anordnungen der Arbeitgeberin unterfielen nicht dem Mitbestimmungsrecht.

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmenden im Betrieb mitzubestimmen. Gegenstand dieses Mitbestimmungsrechts ist das betriebliche Zusammenleben und kollektive Zusammenwirken von Arbeitnehmenden. Hintergrund dafür ist, dass Arbeitnehmende in von Arbeitgeberin vorgegebenen Arbeitsorganisationsstrukturen ihre Arbeit erbringen und deren Weisungsrecht unterliegen. Um Arbeitnehmende gleichberechtigt in die Gestaltung des betrieblichen Zusammenlebens einbeziehen zu können, hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht. Zwingend dabei ist, dass es eine Regelungsfrage ist, die kollektive Interessen von Arbeitnehmenden des Betriebs berührt. Individuelle Besonderheiten dürfen dann nicht Grund für die Maßnahme der Arbeitgeberin sein. Ein solch kollektiver Sachverhalt liegt nur vor, wenn die Anordnungen regelhaft erfolgen. Dem folgend liegt hier kein kollektiver Sachverhalt vor. Allein das Verlangen der Arbeitgeberin nach § 5 Abs. 1 Satz 3 EntgFG berührt nicht die Interessen anderer Arbeitnehmender, da es in eigenem Ermessen steht, ob im individuellen Fall vom Recht, bereits vor dem vierten Tag die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen, Gebrauch gemacht wird. Die bloße

Gleichförmigkeit der Anordnung durch Inhalt, Form und vorausgehendes Verfahren reicht nicht. Die bloß abstrakte Möglichkeit der Arbeitgeberin, allen Arbeitnehmenden die Anordnung zu erteilen, begründet auch keine kollektivauslösende Regel. Dies ist vielmehr die bloße Folge der Anwendung des Gesetzes. Danach ist die Arbeitgeberin uneingeschränkt befugt, die ärztliche Bescheinigung vor dem dritten Tag der Krankheit zu verlangen. Darüber hinaus spricht die geringe Anzahl der angewiesenen Arbeitnehmenden nicht für ein konsequentes Orientieren der Arbeitgeberin an einer bestimmten Regel. Vielmehr scheinen es spezielle Einzelfallentscheidungen zu sein. Innerhalb von knapp drei Jahren erteilte die Arbeitgeberin nur 17 von 1.000 Arbeitnehmenden diese Anordnung. Ferner spricht bereits der Inhalt des Schreibens für jeweils einzelfallbezogene Anordnungen, da diese stets „in Abstimmung“ zwischen dem jeweiligen Fachvorgesetzten und dem Personalleiter ergangen sind. Das BAG verwirft die Ansicht des Betriebsrats, dass allein die Gemeinsamkeit aller Arbeitnehmenden, häufiger krank gewesen zu sein, für ein regelhaftes Vorgehen der Arbeitgeberin ausreicht. Ebenso wenig sprechen die übrigen Umstände für eine Regelhaftigkeit. Insbesondere ist es im Gegensatz zur Ansicht des Betriebsrats nicht egal, zu welchen Zeitpunkten die Krankmeldungen eingereicht wurden.

Das Fazit

Das Urteil überzeugt in der Begründung nicht vollumfänglich. Das angesprochene Einvernehmen zwischen zwei verschiedenen Personen kann ohne Weiteres auf einem internen, abgesprochenen System beruhen. 17 vermeintlich individuelle Einzelfälle wirken hier im Verfahren und im Wortlaut von Seiten der Arbeitgeberin sehr schematisch abgearbeitet. ■



Streik und ständige (Wechsel-)Schichtarbeit



Für die Erlangung von voller (Wechsel-)Schichtzulage und vollem Zusatzurlaub für (Wechsel-)Schichtarbeit müssen Arbeitnehmende „ständig (Wechsel-)Schichtarbeit“ leisten (§ 7 Abs. 1 und 2, § 8 Abs. 5 und 6, § 27 Abs. 1 TVöD, § 7 Abs. 1 und 2, § 8 Abs. 7 und 8, § 27 Abs. 2 TV-L, § 7 Abs. 1 und 2, § 8 Abs. 4 und 5, § 27 Abs. 1 MTV Autobahn und entsprechende Regelungen in anderen Tarifverträgen). Findige Arbeitgebende sind nach der letzten Einkommensrunde zu der Ansicht gelangt, dass die Warnstreikteilnahme von Arbeitnehmenden dazu führe, dass nicht mehr von „ständig“ im Sinne der Regelungen gesprochen werden könne. Das hätte zur Folge, dass sowohl Zulagen als auch Zusatzurlaub geringer ausfallen. Die Warnstreikteilnahme stelle eine Unterbrechung dar, die dazu führe, dass die Zeiträume, die für das Tatbestandsmerkmal „ständig“ notwendig sind, von neuem beginnen. Begründet wird dies mit der Protokollerklärung zu § 27 TVöD, TV-L, MTV Autobahn. Danach sind für die Feststellung, ob ständige (Wechsel-)Schichtarbeit vorliegt, Unterbrechungen durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit ... unschädlich. Andere Tatbestände schieden damit aus, weil die Aufzählung abschließend sei.

Unzutreffende Arbeitgebendenansicht

Auch wenn man nach der Protokollerklärung zu § 27 TVöD, TV-L, MTV Autobahn den Eindruck haben könnte, dass durch eine streikbedingte Unterbrechung auch die „ständige“ (Wechsel-)Schichtarbeit

unterbrochen sein könnte, so missversteht die Arbeitgebendenseite diese Regelung. Der fehlerhaften Rechtsauffassung ist aus mehreren Gründen zu widersprechen.

§ 27 kann nur im Zusammenspiel mit §§ 7 und 8 gesehen und ausgelegt werden. Nach § 8 erhalten Beschäftigte, die „ständig“ (Wechsel-)Schichtarbeit leisten eine (Wechsel-)Schichtzulage. Danach bemisst sich dann wiederum auch der Zusatzurlaub nach § 27. Das Bundesarbeitsgericht (BAG / zuletzt im Urteil vom 24. Mai 2018, Aktenzeichen 6 AZR 191/17) sieht den Zweck dieser Zulage als Ausgleich längerfristiger Erschwernisse und Belastungen, die sich auf den Lebensrhythmus der / des (Wechsel-)Schichtleistenden auswirken. Daher sei der im TVöD (TV-L, MTV Autobahn) selbst nicht erläuterte Begriff „ständig“ im Sinne von „von Dauer“ beziehungsweise „fast ausschließlich“ zu verstehen. Diese Voraussetzungen sind damit selbst bei einer Unterbrechung durch Streik gegeben.

Die Erläuterungen in der Protokollerklärung zu § 27 sind für diesen Fall überhaupt nicht anzuwenden. Sie regeln, dass „ständige“ (Wechsel-)Schichtarbeit unter den dort geregelten Voraussetzungen selbst bei Nichterfüllung der Tatbestandsmerkmale (tatsächliche Arbeit in allen drei Schichten im Zweimonatszeitraum beziehungsweise tatsächliche Arbeit in zwei Schichten im Viermonatszeitraum) vorliegt.

Damit liegt jedoch im vorliegenden Fall „ständige“ (Wechsel-)Schichtarbeit erstrecht vor, da alle Tatbestandsvoraussetzungen (tatsächliche Arbeit in allen drei Schichten im Zweimonatszeitraum beziehungsweise tatsächliche Arbeit in zwei Schichten im Viermonatszeitraum) erfüllt sind. Im vorgegebenen Zeitraum sind lediglich aufgrund eines Arbeitskampfes einzelne streikbedingte Tage ohne Entgelt vorhanden. Die Protokollerklärung zu § 27 regelt nur den Fall, dass nicht alle Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sind. Hier sind aber alle Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt, insbesondere auch die vom BAG geforderte Voraussetzung „ständig“ im Sinne von „auf Dauer“ beziehungsweise „fast ausschließlich“.

Auch aus einer weiteren Überlegung wird die Fehlerhaftigkeit der Rechtsansicht auf Arbeitgebendenseite deutlich. Während eines Arbeitskampfes wird das Arbeitsverhältnis suspendiert. Die Rechte und Pflichten sowohl der Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgebenden ruhen, solange die Beschäftigten von ihrem verfassungsmäßigen Recht auf Arbeitskampf Gebrauch machen. Da für die Streiktage auch kein Entgelt gezahlt wird (keine Arbeitsleistung bedingt fehlende Entgeltzahlung), müssen diese Tage bei der Betrachtung von anderen (tariflichen) Tatbeständen ebenfalls außer Betracht bleiben und können nicht zum Nachteil der Arbeitnehmenden herangezogen werden. ■

Definitionen

Wechselschichtarbeit ist in § 7 Abs. 1 TVöD, TV-L, MTV Autobahn definiert als die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die / der Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht (im Pflegebereich zu zwei Nachtschichten) herangezogen wird. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten,

in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.

Schichtarbeit ist nach § 7 Abs. 2 TVöD, TV-L, MTV Autobahn die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird. ■



IT-Arbeitsrecht

Digitalisierung, Homeoffice, KI, virtuelle Betriebsratsarbeit | Handbuch

Von Dr. Stefan Kramer (Herausgeber), Fachanwalt für Arbeitsrecht, 660 Seiten, 3. Auflage 2023, gebunden, Verlag C. H. Beck, 109 Euro, ISBN 978 3 406 78892 5

Die voranschreitende Digitalisierung erfasst inzwischen fast alle Bereiche der Arbeitswelt. Aber was genau heißt das für das Arbeitsverhältnis? Welche Regeln gelten für die Arbeit 4.0? Der „Kramer“ beantwortet alle wichtigen Fragen zur IT-Nutzung im Zusammenhang mit dem Individualarbeitsrecht, dem kollektiven Arbeitsrecht und dem IT-Arbeitsstrafrecht und liefert dazu zahlreiche wertvolle Praxistipps und sofort anwendbare Muster.

Schwerpunkte der 3. Auflage sind unter anderem folgende Themen:

Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI), Crowdworker und ihre Eigenschaft als Arbeitnehmende, Homeoffice und die weitere Entwicklung nach der Pandemie, Arbeitgebende als IT-Verantwortliche, virtuelle Kommunikation über Teams, Zoom et cetera, Datenschutz in cloudbasierten IT-Systemen und Einbeziehung des Betriebsrats, Digitalisierung bei Krankmeldung und Krankschreibung.

Die Neuauflage berücksichtigt außerdem die erweiterten Mitbestimmungsrechte durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz.

Das Werk wendet sich an Fachanwältinnen und Fachanwälte im Arbeits- und IT-Recht, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen, Betriebsräte und Syndizi. ■

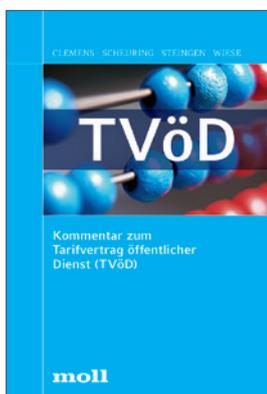


Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Nofzt und herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Honorarprofessorin an der Universität Göttingen, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 3 / 2023 (Juni 2023), 8.308 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 333 Euro, ISBN 978 3 503 11066 7

Der Kommentar zum Recht der gesetzlichen Rentenversicherung führt sicher durch sämtliche Vorschriften des SGB VI. Die ausführlichen Kommentierungen und Erläuterungen unterstützen bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutern seine Systematik sowie die sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen. Die konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen. Der Kommentar gibt lösungsorientierte Hinweise zur konkreten Umsetzung der gesetzlichen Regelungen. Mit der Ergänzungslieferung 3 / 2023 wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält eine Überarbeitung zu K §§ 3, 31, 96a, 193, 196, 216, 217, 229, 234a und 321, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 141 (März 2023), etwa 14.080 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 Tarifrrecht für Ärzte.

Dieser Ergänzungslieferung zur Tarifeinigung vom 22. April 2023 konnten neben dem Einigungstext erste Hinweise der Bearbeitenden zu den getroffenen Vereinbarungen sowie die ab 1. März 2024 gültigen Entgelttabellen beigelegt werden. Außerdem wird der TV Inflationsausgleich mit ausführlicher Kommentierung aufgenommen. Die 141. Ergänzung startet bei der Kommentierung zu § 2 TVöD mit der Berücksichtigung der Änderungen im Nachweisgesetz. Ebenfalls aufgenommen wurden die neuen Arbeitsvertragsmuster der VKA für Arbeit auf Abruf und für geringfügig Beschäftigte. Bei § 15 TVöD folgt die Anpassung der Erläuterungen zum Mindestlohngesetz sowie die Umsetzung der Änderungen aus den Tarifpflege-Verhandlungen. Auf die im Bereich der VKA vereinbarte Verbesserung der Eingruppierung von Pflegekräften auf einer Stroke-Unit, auf einer Intermediate-Care-Station und bei den Begleitenden Psychiatrischen Diensten wird ebenfalls eingegangen. ■

Reduzierung der Zulagenhöhe bei Stufenaufstieg während des Verwaltungslehrgangs I

Findet während der Absolvierung eines Verwaltungslehrgangs ein Stufenaufstieg in der Entgeltgruppe, in der Beschäftigte bislang eingruppiert sind, statt, führt dies zu einer Reduzierung der persönlichen Zulage nach Anlage 1 Ziffer 7 Absatz 3 der Vorbemerkungen zur Entgeltordnung (EGO) zum TVöD VKA (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 8. Dezember 2022, Aktenzeichen 5 Sa 39/22).

Der Fall

Die Klägerin arbeitete bis Oktober 2019 im Sozialamt und war zu diesem Zeitpunkt in die Entgeltgruppe (EG) 8 Stufe 3 TVöD VKA eingruppiert. Zum 15. Oktober 2019 wurde sie von der Beklagten ins Standesamt umgesetzt. Diese Tätigkeit unterfiel bei erfolgreicher Durchführung des Verwaltungslehrgangs I der EG 9a TVöD VKA. Die Klägerin absolvierte sodann erfolgreich von Oktober 2019 bis Juni 2021 diesen Lehrgang. Hierfür erhielt sie ab Februar 2020 eine persönliche Zulage nach Anlage 1 Ziffer 7 Absatz 3 der Vorbemerkungen zur EGO zum TVöD VKA. Diese bemmaß sich nach der Differenz zwischen dem Entgelt, das die Klägerin erhalten hätte, wenn sie zu diesem Zeitpunkt in die ihrer Tätigkeit entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert worden wäre (EG 9a Stufe 3), und dem jeweiligen Entgelt ihrer bisherigen Entgeltgruppe (EG 8 Stufe 3). Im Oktober 2020 erfolgte bei der Klägerin der Stufenaufstieg in die Entwicklungsstufe 4 der EG 8. Ab diesem Zeitpunkt zahlte die Beklagte versehentlich bis April 2021 eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen der EG 9a Stufe 4 und der EG 8 Stufe 4. Ab Mai 2021 kehrte die Beklagte dann nur noch eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen der EG 9a Stufe 3 und der EG 8 Stufe 4 aus und verlangte die überzahlten Beträge von der Klägerin zurück. Die Klägerin war der Ansicht, dass sie Anspruch auf die höhere Zulage gehabt hätte. Zudem sei sie ab Juni 2021 – mit erfolgreichem Abschluss des Verwaltungslehrgangs – nach EG 9a Stufe 4 zu vergüten.

Die Entscheidung

Das LAG Düsseldorf verneint die Ansprüche der Klägerin. Ihr steht gemäß Anlage 1 Ziffer 7 Absatz 3 der Vorbemerkungen

zur EGO zum TVöD VKA ab dem Ersten des vierten Monats nach dem Beginn der maßgebenden Beschäftigung – also ab Februar 2020 – ein Anspruch auf Zahlung einer persönlichen Zulage nach den dort genannten Bemessungskriterien zu. Bei stufengleicher Höhergruppierung gemäß § 17 Absatz 4 TVöD VKA wäre die Klägerin im Februar 2020 in die EG 9a Stufe 3 TVöD VKA eingruppiert worden. Der spätere Stufenaufstieg in die EG 8 Stufe 4 ändert daran nichts. Die Reduzierung der Zulage ist somit richtig erfolgt. Auch die von der Klägerin ab Juni 2021 begehrte Vergütung nach EG 9a Stufe 4 TVöD VKA steht ihr nicht zu. Denn die Stufenfestlegung in der höheren Entgeltgruppe ist nach den zum Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf die Zulage geltenden Regelungen zu ermitteln.

Das Fazit

Das Urteil zeigt, dass bei Zahlung der persönlichen Zulage im Rahmen der Absolvierung eines Verwaltungslehrgangs Einiges zu berücksichtigen sein kann. Im Übrigen entfällt aufgrund der aktuellen Tarifeinigung im Rahmen der Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen zukünftig die Wartezeit für die Zahlung der Zulage. ■

Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz für Leiharbeitnehmende durch Tarifvertrag möglich

Leiharbeitnehmende können aufgrund eines Tarifvertrags weniger verdienen als vergleichbare Arbeitnehmende, wenn es entsprechende Ausgleichsvorteile für die Neutralisierung der Ungleichbehandlung gibt (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung zum Urteil vom 31. Mai 2023, Aktenzeichen 5 AZR 143/19).

Der Fall

Die Klägerin war als Leiharbeiterin bei der Beklagten in Teilzeit als Kommissioniererin beschäftigt. Sie verdiente zuletzt 9,23 Euro brutto pro Stunde. Die tarifliche Vergütung hat die Klägerin erhalten. Die Klägerin behauptet, dass vergleichbare Stammarbeitnehmende ein mehr als 25 Prozent höheres Stundenentgelt verdienen. Mit ihrer Klage verlangte sie unter Berufung auf den Gleichstel-

lungsgrundsatz des § 8 Absatz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) beziehungsweise § 10 Absatz 4 Satz 1 AÜG den Differenzbetrag zwischen ihrem Stundenentgelt und dem vergleichbarer Stammarbeitnehmender. Sie ist der Ansicht, dass das Tarifwerk gegen Artikel 5 Absatz 3 der Leiharbeitsrichtlinie der EU (Leiharbeits-RL) verstößt. In erster und zweiter Instanz unterlag die Klägerin, so auch vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG).

Die Entscheidung

Das BAG hat die Revision der Klägerin als unbegründet zurückgewiesen. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf ein Arbeitsentgelt, wie es vergleichbare Stammarbeitnehmende erhalten, da die Beklagte aufgrund der beidseitigen Tarifgebundenheit nur verpflichtet war, die tarifliche Vergütung zu zahlen. Die im Tarifwerk geregelte Vergütung entspricht den Anforderungen des Artikels 5 Absatz 3 Leiharbeits-RL, jedenfalls im Zusammenspiel mit den gesetzlichen Schutzvorschriften für Leiharbeitnehmende. Das Gericht hat offengelassen, ob der Vortrag der Klägerin stimmt. Es führt jedoch aus, dass, selbst wenn der Vortrag richtig sein sollte, das Tarifwerk den Anforderungen genügt. Artikel 5 Absatz 3 Leiharbeits-RL lässt eine ausdrückliche Schlechterstellung bei „Achtung des Gesamtschutzes der Leiharbeitnehmer“ zu. Diese Voraussetzungen liegen vor. Dieser Gesamtschutz ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) gegeben, wenn Ausgleichsvorteile eine Neutralisierung der Ungleichbehandlung ermöglichen. Ein solcher kann nach der Rechtsprechung des EuGH bei unbefristeten und befristeten Leiharbeitsverhältnissen die Fortzahlung des Entgelts auch in verleihfreien Zeiten sein. In Deutschland sind verleihfreie Zeiten auch bei befristeten Leiharbeitsverhältnissen stets möglich.

Zudem gewähre das einschlägige Tarifwerk die Fortzahlung der Vergütung in verleihfreien Zeiten. Darüber hinaus stelle § 11 Absatz 4 Satz 2 AÜG für den Bereich der Leiharbeit zwingend sicher, dass Verleihende das Wirtschafts- und Betriebsrisiko für verleihfreie Zeiten uneingeschränkt tragen.

Demnach kann das Recht Leiharbeitnehmender auf Vergütung bei Annahmeverzug Verleihender (§ 615 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch) nicht durch Vertrag aufgehoben oder beschränkt werden. Auch habe der Gesetzgeber dafür gesorgt, dass die tarifliche Vergütung von Leiharbeitneh-

menden staatlich festgesetzte Lohnuntergrenzen und den gesetzlichen Mindestlohn nicht unterschreiten darf. Zudem sei seit dem 1. April 2017 die Abweichung vom Grundsatz des gleichen Arbeitsentgelts nach § 8 Absatz 4 Satz 1 AÜG zeitlich grundsätzlich auf die ersten neun Monate des Leiharbeitsverhältnisses begrenzt.

Das Fazit

Das Urteil ist in sich stimmig, zeigt aber, wie wichtig es ist, in Tarifverträgen für eine hohe Vergütung zu kämpfen. Leiharbeitnehmende machen keine schlechtere Arbeit als Stammarbeitnehmende. ■

Arbeitsrecht trumpft Datenschutzrecht

Videoaufzeichnungen, die ein vorsätzlich vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers belegen sollen, unterliegen in einem Kündigungsschutzprozess grundsätzlich keinem Verwertungsverbot (BAG, Pressemitteilung zum Urteil vom 29. Juni 2023, Aktenzeichen 2 AZR 296/22).

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten zuletzt als Mitarbeiter im Bereich Gießerei beschäftigt. Die Beklagte überwacht die Mitarbeitenden am Eingang zum Werksgelände mithilfe von Videokameras, auf die die Beklagte offen und nicht übersehbar durch Schilder hinwies. Die Beklagte verdächtigte den Kläger unter anderem des Arbeitszeitbetrugs im Juni 2018 dahingehend, eine so genannte Mehrarbeitschicht vorsätzlich nicht geleistet, sie aber dennoch bezahlt bekommen zu haben. Der Kläger behauptete in Folge nur, das Werksgelände betreten zu haben. Aufgrund anonymer Hinweise wertete die Beklagte Aufzeichnungen einer Videokamera aus. Diese zeigten, dass der Kläger das Werksgelände bereits vor Schichtbeginn wieder verlassen hat. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis der Parteien. Der Kläger widersprach der Verwertung der Aufzeichnung. Er hatte mit seiner Kündigungsschutzklage in der ersten Instanz dahingehend Erfolg, dass festgestellt wurde, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund unwirksamer Kündigung nicht aufgelöst worden ist. Das Landesarbeitsgericht schloss sich der Auffassung des Arbeitsgerichts an.

Daher zog die Beklagte vor das BAG. Hier obsiegte die Beklagte großteils.

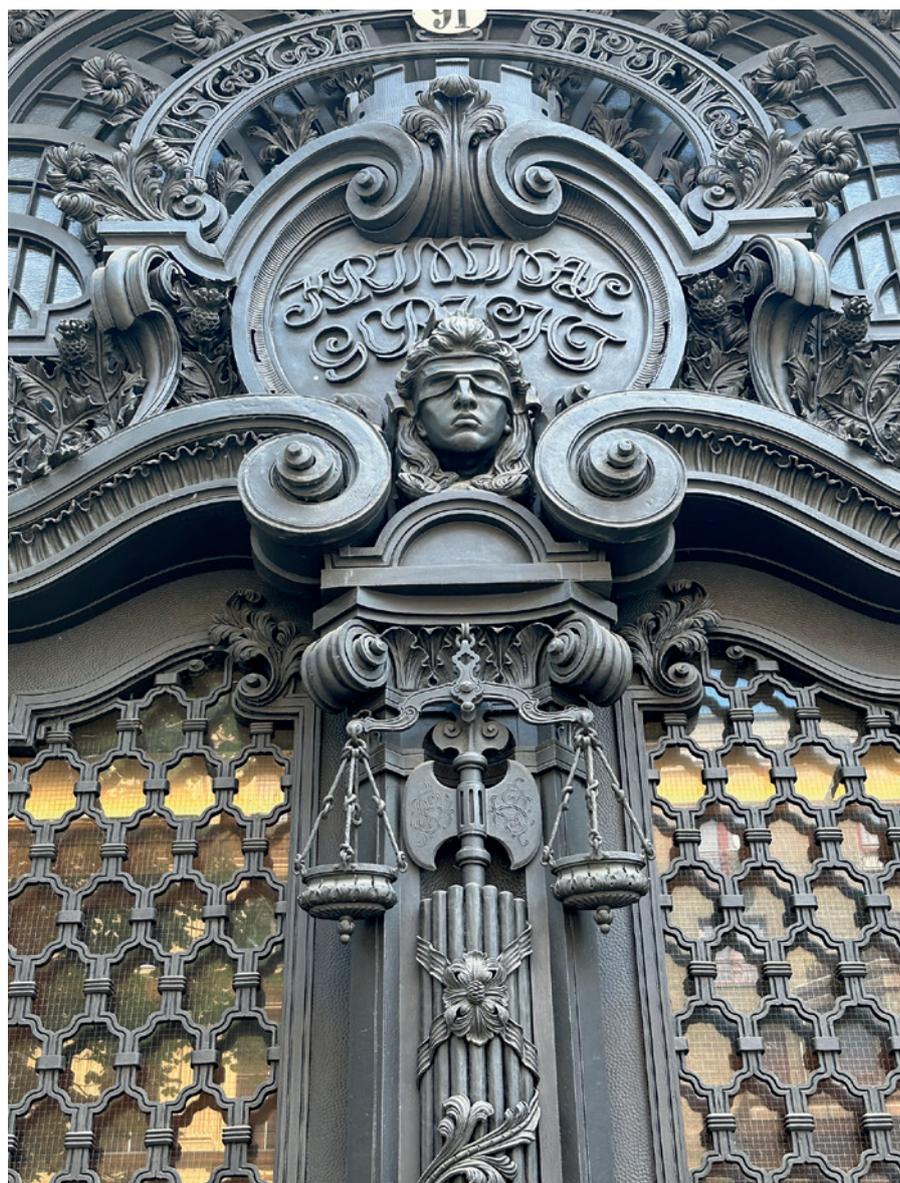
Die Entscheidung

Das BAG entschied, dass in einem Kündigungsschutzprozess grundsätzlich kein Verwertungsverbot in Bezug auf solche Aufzeichnungen besteht, die aus einer offenen Videoüberwachung stammen, die vorsätzlich vertragswidriges Verhalten Arbeitnehmender belegen sollen. Dabei ist die Übereinstimmung der Überwachungsmaßnahme des Arbeitgebenden mit den Vorgaben des Datenschutzrechts, bestehend aus Bundesdatenschutzgesetz und Datenschutzgrundverordnung, nicht entscheidend. Selbst, wenn diesbezüglich Verstöße vorliegen sollten, schließt dies die Verarbeitung der betreffenden personenbezogenen Daten – wie hier des Klägers – nicht aus. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Datenerhebung offen erfolgt und vorsätzlich vertragswidriges Ver-

halten des Arbeitnehmenden im Raum steht. In solch einem Fall ist es grundsätzlich irrelevant, wie lange der Arbeitgebende mit der erstmaligen Einsichtnahme in das Bildmaterial zugewartet und es bis dahin vorgehalten hat. Ob dies auch dann gilt, wenn die offene Überwachungsmaßnahme eine schwerwiegende Grundrechtsverletzung darstellt, bleibt offen. Das war hier nicht der Fall.

Das Fazit

Es bleibt abzuwarten, mit welcher Begründung das BAG sein Urteil gebildet hat. Jetzt hat das Landesarbeitsgericht unter Berücksichtigung des Vortrags der Beklagten erneut zu entscheiden. Dabei hat es unter Umständen auch die Videoaufzeichnung in Augenschein zu nehmen. Videoüberwachung von Mitarbeitenden ist ein sensibles Thema. Ein wachsamer Betriebs- oder Personalrat bleibt ein wichtiger Hüter von Arbeitnehmerrechten. ■



Zitat des Monats:



„Sommer, Sonne, Freibad zu“

tagesschau.de vom 3. Juli 2023

Der Personalmangel in Freibädern nimmt teilweise gefährliche Ausmaße an – reduzierte Öffnungszeiten, zu wenig Fachkräfte und Schließungen sind die Folge. Diesem Thema widmet sich ein Bericht der Tagesschau. Ehe Badegäste durch zu wenig Aufsichts- und Rettungspersonal gefährdet werden, müssen die Öffnungszeiten stark reduziert oder sogar auf null gefahren werden. Teilweise wird auf Sicherheitspersonal zurückgegriffen, das auch eine Ausbildung zum Rettungsschwimmer hat.

Natürlich liegt der Engpass – wie in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes – unter anderem darin begründet, dass ein Großteil der Verrentungen nicht durch Neueinstellungen und ausreichend Ausbildungsplätze aufgefangen wird. Es liegt aber auch in der mangelnden Attraktivität des Berufs der / des Fachangestellten für Bäderbetriebe an sich.



Die Bezahlung reicht oft nicht, um davon leben zu können oder gar eine Familie zu ernähren. Und die Arbeit an der frischen Luft und in der Sonne kann da wenig entschädigen. Eine Abwanderung

von Beschäftigten in die Industrie liegt daher nahe und das haben viele Beschäftigte während der Schließungen in der Corona-Pandemie getan. Zurück kommen sie nicht. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

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

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

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

Datum / Unterschrift

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

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