



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

6

Juni 2025  
27. Jahrgang



**Mobbing**

**Wenn der Arbeitsplatz**

**krank macht**

Seite 8

## Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Autobahn GmbH	
TRIWO Hahn Airport GmbH	
Vorbereitung Länderrunde	
Rettungsdienst MOL	
Rettungsdienst Barnim	
Entgeltordnung Hessen	
<u>Thema: Mobbing</u>	<u>8</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>11</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:  
3. Juni 2025



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Arne Brandt  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Geralt (Pixabay), S.2: Andreas Pein, S.3: dbb, S.4: dbb, S.8: Geralt (Pixabay), S.11: TheDigitalArtist (Pixabay), S.12: Mazzaro (Pixabay), S.14: Frank Peters (Fotolia), S.16: Henning Schacht  
**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!

Wem in der Politik die Kunst der Vereinfachung gegeben ist, der hat es oft leicht, skeptische Parteimitglieder oder verängstigte Bevölkerungsteile auf seine Seite zu ziehen. Leider wird diese Kunst sehr oft in Rufweite zu anderen Künsten ausgeübt. Klischees zu schaffen und zu bedienen oder oberflächliche Platttheiten auf den Meinungsmarkt zu werfen, wird leicht mit der Kunst der Vereinfachung verwechselt. In der neuen Bundesregierung ist auch nicht jede oder jeder mit diesen feinen Unterschieden vertraut. Die Koalitionspartner schenken sich hier nichts.

Die neue Familienministerin Bärbel Bas will die Beamtinnen und Beamten in die Rentenkasse integrieren. Zwar fehlt ihr eine konkrete Idee, wie das rechtssicher funktionieren soll und sie kann auch nicht belegen, welchen positiven ökonomischen Effekt das tatsächlich haben würde, aber sie bedient erst einmal die Gefühligkeit in der Gesellschaft.

Da wollte die Union natürlich nicht nachstehen und hat ebenfalls eine Diskussion eröffnet, die in dieser Form etwa einmal im Jahr geführt wird und die davon lebt, dass eine allgemeine These aufgestellt und gleichzeitig vermieden wird, Fakten dazu zu liefern. In seiner ersten Regierungserklärung hat Neukanzler Friedrich Merz die Forderung aufgestellt, die Deutschen müssten „wieder mehr und vor allem effizienter“ arbeiten. Sein Kanzleramtsminister sekundierte, dass die Deutschen „vor lauter Work-Life-Balance nicht die Arbeit aus dem Blick verlieren“ dürften. Das klingt vernünftig, hat aber mit dem echten Leben wenig zu tun. Da nämlich arbeiten zum Beispiel Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger oft bis zur Erschöpfung um fehlendes Fachpersonal zu kompensieren. Irgendwann reduzieren sie aus Selbstschutz ihre Arbeitszeit. Traurig ist auch der Umstand, dass die von der Politik gerne thematisierte, aber nur unzureichend realisierte Betreuungssituation für Kinder dazu führt, dass viele Menschen – häufig Frauen – weniger arbeiten, als sie gerne würden. Wir brauchen also weniger Blut-Schweiß-und-Tränen-Reden, sondern konkrete Politik. Da könnten sich Merz und Bas verdient machen. Aber wenn wir mit ihren Parteifreunden bei Bund, Ländern und Gemeinden über bessere Arbeitsbedingungen verhandeln wollen, treffen wir dort auf wenig Bereitschaft, Neues auszuprobieren. Ein Anfang wäre gemacht, wenn die neue Bundesregierung – auch wenn es noch so verführerisch erscheinen mag – weniger in Schlagzeilen und mehr in Sacharbeit, gerne in Kooperation mit den Gewerkschaften, investieren würde.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

BTK-Seminar in Fulda

# Rückblick, Ausblick, Weitblick

Weil nach der Einkommensrunde vor der Einkommensrunde ist, hat der dbb Interessierte aus den Reihen seiner Bundestarifkommission (BTK) zu einem Tarifseminar nach Fulda eingeladen. Am 12. und 13. Mai 2025 informierten sich BTK-Mitglieder dort über Kampagnenführung, Streikrecht und viele Tarifthemen mehr. Aufgrund der Diskussionsfreudigkeit der Teilnehmenden kam ein reger Austausch zustande – und natürlich auch ein Ergebnis. Denn alle Teilnehmenden waren sich einig, dass Kommunikation, Kooperation und Aktionsfähigkeit weiter gesteigert werden müssen, um in einer gesellschaftlichen Gesamtsituation, die derzeit und wohl auch in Zukunft von großen gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Konflikten geprägt ist und geprägt sein wird, bestehen zu können.

## Nur „kostengünstig“ oder auch zukunftsfest?

Mit seinem politischen Einführungsvortrag gab Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik im dbb, die Tonlage vor. Er schilderte die Umstände, unter denen der TVÖD-Tarifkompromiss zustande gekommen war. Und er machte deutlich, dass der Gestaltungswille bei Bund und Kommunen sehr gering war. Für Geyer ist nicht ganz unwahrscheinlich, dass auch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) die anstehende Einkommensrunde vor allem „kostengünstig“ gestalten will

und wenig Interesse zeigen wird, den Landesdienst zukunftsfest zu gestalten und zum Beispiel dem Personalmangel offenvis zu begegnen.

## Gewerkschaftspolitisches Handwerkszeug

Dem gewerkschaftspolitischen Handwerkszeug widmeten sich anschließend Matthias Berends, stellvertretender Leiter des Geschäftsbereichs Tarif und Ulrich Hohndorf, Leiter des Geschäftsbereichs Tarif im dbb. Da die Teilnehmenden an diesem Seminar die Vielfalt des dbb in seinen Berufsbildern und gewachsenen Kulturen der gewerkschaftlichen Arbeit abbildeten, waren auch die Diskussionen sehr vielfältig, wenn es zum Beispiel darum ging, auf welchem Wege die Aktionsfähigkeit in den unterschiedlichen Bereichen erhöht werden könnte.

## Der Konflikt hinter dem Konflikt

Stichwort Vielfalt: Die Gewerkschafts- und Tarifarbeit des dbb umfasst natürlich deutlich mehr als die Bereiche von TVÖD und TV-L. Aus diesem Grund und auch um deutlich werden zu lassen, was alles möglich ist in der Tarifpolitik, erläuterte Thomas Gelling, Mitglied der BTK-Geschäftsführung und im Hauptamt verantwortlich für die Tarifpolitik bei der GDL, gewerkschaftliche Probleme bei der Deutschen Bahn (DB). Dabei gelang es ihm her-

vorragend, den Konflikt hinter dem Konflikt darzustellen. Gemeint ist der Versuch der DB, die GDL als mächtige Gewerkschaft auszuschalten. Gellings Ausführungen machten deutlich, dass sich der Konflikt auf der tarifpolitischen Sachebene kaum von anderen Tarifkonflikten unterscheidet. Erst durch den Versuch der Bahn, den Konflikt immer weiter in die Länge zu ziehen sowie durch eine willkürliche Anwendung von Regelungen aus dem Tarifeinheitsgesetz erhielten die Tarifausinandersetzungen zwischen GDL und DB ihre besondere Brisanz. Dabei machte Gelling deutlich, dass der Konflikt zwar aktuell singulär sei, dass es aber jederzeit passieren könne, dass andere Arbeitgebende ähnlich agieren könnten, um unliebsame und handlungsstarke Gewerkschaften auszuschalten. In diesem Sinne betrifft die GDL-Problematik die gesamte dbb-Familie.

Zwei intensive und kommunikative Tage gingen in Fulda schnell mit Rückblick, Ausblick und Weitblick vorüber und es stand am Ende der Wunsch im Raum, das angebotene Format zu wiederholen. ■



„Holen aus dem Frei“ bei der Autobahn GmbH

## Bewegung, aber noch keine Einigung!

Der dbb hat am 22. Mai 2025 die Verhandlungen mit der Autobahn GmbH des Bundes über eine tarifliche Regelung für den Sonderfall „Holen aus dem Frei“ in der zweiten Verhandlungsrunde fortgesetzt. In den kontroversen Verhandlungen haben die bei der Autobahn GmbH vertretenen Mitgliedsgewerkschaften VDStr., komba und BTB GIS darauf gedrungen, eine Regelung zu finden, die den freiwilligen Einsatz der Beschäftigten aus der Freizeit heraus einerseits als absoluten Ausnahmefall festschreibt und diesen Einsatz andererseits dann auch attraktiv vergütet. Aufgrund rechtlicher Vorgaben benötigt die Autobahn GmbH für eine Bezahlung dieser bisher im Tarifvertrag nicht geregelten Dienste eine klare tarifliche Regelung.

### Vermeidung von Nachteilen

Wichtig ist dem dbb darüber hinaus, dass den Beschäftigten durch die Einhaltung der erforderlichen Ruhezeiten keine Nachteile in Form von Minusstunden entstehen können. Die Arbeitgeber haben zuletzt ein Angebot unterbreitet, das als erster Schritt in die richtige Richtung

gewertet werden kann, aber letztendlich nicht einigungsfähig war. Der dbb erwartet eine deutliche Nachbesserung. Einigkeit konnte darin erzielt werden, dass die Verhandlungen zeitnah fortgesetzt werden sollen.

### Hintergrund

Das „Holen aus dem Frei“ ist ein Sonderfall, der allerdings auch bei umsichtiger Dienstplanung und Vorausplanung von Rufbereitschaften nicht immer ausgeschlossen werden kann. Beim „Holen aus dem Frei“ erklären sich Beschäftigte auf



Anfrage freiwillig beispielsweise im Verkehrsunfalldienst bereit, einzuspringen, wenn die geplanten Kräfte nicht mehr ausreichen oder sie ihre zulässigen Einsatzzeiten überschritten haben. ■



V.l.n.r. Monika Spielberg, Thomas Plaszyk, Sebastian Mohr, Geschäftsführer Personal, Frank Bonnes, Sabine Bollacher, Uwe Springer

TRIWO Hahn Airport GmbH

## Beschäftigte verdienen endlich Tarifschutz



Am Flughafen Hahn herrscht Aufbruchstimmung. Das Frachtgeschäft wächst, die Passagierzahlen steigen – und das ist dem täglichen Einsatz der Beschäftigten zu verdanken. Umso unverständlicher ist es, dass die Arbeitgeberin, die TRIWO Hahn Airport GmbH, weiterhin jeden Schritt in Richtung Tarifbindung hinauszögert.

### Betriebsversammlung ungenutzt verstrichen

Seit Mai 2023 verzögert die TRIWO einen Tarifvertrag und damit auch die Anerkennung der Arbeit der Beschäftigten. Die angekündigte Betriebsversammlung hätte eine Chance für Austausch sein können – erschienen ist die Geschäftsführung jedoch nicht. Eine verpasste Gelegenheit für den dringend notwendigen Dialog.

### Branchentarifverträge allgemeinverbindlich

Die Branchentarifverträge Bodenverkehrsdienste (BVD) zum Entgelt und zum Mantel wurden durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales teilweise rückwirkend für allgemeinverbindlich erklärt. Doch die TRIWO kommt den Verpflichtungen hieraus bislang nicht nach.

Es liegt nun an der Arbeitgeberseite, Verantwortung zu übernehmen. Der dbb fordert für den anstehenden Verhandlungstermin ein verhandlungsfähiges Angebot auf Basis der allgemeinverbindlichen Branchentarifverträge vorzulegen. Gleichzeitig laufen Vorbereitungen auf mögliche weitere Schritte. Am 3. Juni 2025 – nach Redaktionsschluss – konnten endlich Tarifverhandlungen mit der Geschäftsführung der TRIWO GmbH aufgenommen werden.

### Hintergrund

Seit dem Betriebsübergang auf die TRIWO Hahn Airport GmbH gelten die alten Tarifverträge nur noch als Teil der einzelnen Arbeitsverträge. Das bedeutet, dass die Arbeitgeberin über eine Änderungskündigung die Bedingungen auch verschlechtern kann. Außerdem ist eine Weiterentwicklung der bisherigen Regelungen nicht nur wegen der ins Land gezogenen Zeit, sondern auch wegen der seitdem geschlossenen Branchentarifverträge Bodenverkehrsdienste dringend nötig. ■

Vorbereitung der Länderrunde

## Lehrkräfte im dbb diskutieren

Die Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) steht vor der Tür. Auch die tarifbeschäftigten Lehrkräfte werden von dieser Einkommensrunde betroffen sein. In den Bildungsgewerkschaften des dbb hat die Diskussion darüber, wo Veränderungsbedarf bei den Arbeitsbedingungen besteht, längst begonnen. Um diese Diskussionen zusammenzuführen, hat sich am 26. Mai 2025 erneut die Arbeitsgemeinschaft Lehrkräfte des dbb unter Vorsitz von Rita Mölders, stellvertretende Vorsitzende der dbb Bundestarifkommission, getroffen. Im Mittelpunkt des Austauschs standen die Ergebnisse der kürzlich abgeschlossenen Einkommensrunde mit Bund und Kommunen, die Schlüsse, die daraus für den Lehrkräftebereich zu ziehen sind,

sowie mögliche Forderungen in der Länderrunde.

### Attraktivitätsoffensive notwendig

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass der Beruf der Lehrkraft aufgewertet werden muss. Dies betrifft einerseits Entgeltaspekte. So muss sich etwa die Übernahme einer höher bewerteten Tätigkeit oder einer Vertretung mehr lohnen. Andererseits sind für die Beschäftigten auch Fragen der Arbeitszeit und der Entlastung von großer Bedeutung. Diskutiert wurde über besondere Belastungen, die sich nicht zuletzt in einem hohen Krankenstand zeigen und über Möglichkeiten, auch während des Schuljahrs mehr Flexibilität für die Beschäftigten zu erreichen. Die Diskus-



sion wird in den kommenden Monaten fortgeführt. Die Ergebnisse werden dann in den Forderungsbeschluss der Bundestarifkommission des dbb am 17. November 2025 einfließen.

Klar ist bereits jetzt, dass sich die Beschäftigten darauf vorbereiten müssen, für ihre Forderungen zu kämpfen, auch im Lehrkräftebereich. ■

Rettungsdienst MOL

## Austausch zum Haustarifvertrag

Am 27. Mai 2025 fand in Berlin das erste Gespräch zwischen dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft komba, und der Arbeitgeberseite zur Weiterentwicklung des Haustarifvertrags im Rettungsdienst Märkisch-Oberland (MOL) statt. Das Treffen verlief in einer konstruktiven und zielgerichteten Atmosphäre.

### Anpassung an TVöD-Ergebnisse

Zentrales Thema war die Anpassung der Ergebnisse aus der aktuellen Einigung der TVöD-Verhandlungen mit Bund und kommunalen Arbeitgebenden auf den MOL-Bereich – insbesondere im Hinblick auf die besonderen Rahmenbedingungen

und Anforderungen im Rettungsdienst. Gemeinsam mit der Arbeitgeberseite will der dbb Lösungen entwickeln, die praxistauglich sind und den Bedürfnissen der Beschäftigten vor Ort gerecht werden.

Beide Seiten haben das klare Ziel, gute und faire Bedingungen im Rahmen des Haustarifvertrags zu schaffen. Es geht darum, gemeinsam tragfähige Regelungen zu finden, die den Berufsalltag der Kolleginnen und Kollegen im Rettungsdienst MOL spürbar verbessern. ■

Seminar der dbb akademie

## Grundlagen der tariflichen Stellenbewertung und Eingruppierung (TVöD/TV-L)

Die dbb akademie führt vom 21. bis 23. Juli 2025 in Berlin ein Seminar zur tariflichen Stellenbewertung durch (Veranstaltungs-Nr. 2025 Q028 AM). Anmeldungen sind unter [www.dbbakademie.de/seminare](http://www.dbbakademie.de/seminare) möglich.

### Nutzen und Ziele

Bewertung der Stelle und Eingruppierung des Beschäftigten – ähnliche Themen mit unterschiedlichem Hintergrund. In unserer Veranstal-

tung zeigen wir Ihnen die Unterschiede auf und stellen anschließend dar, ‚wie Eingruppierung funktioniert‘. Dabei ist das System in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes (§ 12 TVöD/TV-L) im Prinzip deckungsgleich. Wir stellen die Grundlagen daher gemeinsam dar. Im Anschluss (am dritten Tag) findet ein Workshop statt, in dessen Rahmen die Teilnehmenden das Gelernte auf der Basis ihrer jeweiligen Entgeltordnungen einen Tag lang ausschließlich anhand praktischer Fälle üben können.



dbb akademie

- Stellenbeschreibung, Stellenbewertung - Verhältnis zur Eingruppierung
- Abstellen auf die gesamte, dauerhaft auszuübende Tätigkeit
- Bildung von Arbeitsvorgängen als bewertungsrelevante Einheit, Feststellung der Zeitanteile
- Bewertung der Arbeitsvorgänge, Subsumtion unter die Eingruppierungsmerkmale
- Gesamtbewertung, auch bei Misch-tätigkeiten
- Praxistipps ■

Intensiver Austausch

## Landestarifkommission in Baden-Württemberg

Die Sitzung der Landestarifkommission (LTK) des BBW – Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg in Stuttgart am 20. Mai 2025 stand unter ähnlichen Vorzeichen wie das BTK-Seminar – Nacharbeitung der vergangenen TVöD-Einkommensrunde und Vorbereitung der anstehenden TV-L-Länderrunde. Zunächst referierte der LTK-Vorsitzende Jörg Feuerbacher Besonderheiten und Ergebnisse des

TVöD-Abschlusses. BBW Landesbundschaft Kai Rosenberger sprach anschließend über verschiedene Baden-Württemberg-Themen.

### Aktionsfähigkeit steigern

Zu den Umständen und Möglichkeiten der kommenden Länderrunde sprach danach Ulrich Hohndorf, Geschäftsbereichsleiter Tarif im dbb. Dabei ging es konkret darum,

wie man gemeinsam die Aktionsfähigkeit im Südwesten Deutschlands steigern und insbesondere neues Streikpotential gewinnen kann. Das führte zu einer ausführlichen Diskussion, an deren Ende die Überlegung stand, eine gemeinsame Arbeitsgruppe zu gründen, um bis zum Start der Einkommensrunde im Dezember 2025 die eigene Handlungsfähigkeit erhöht und neue Aktionsmöglichkeiten ausgelotet zu haben. ■

Rettungsdienst Barnim

## Erstes Sondierungsgespräch

In einer ersten Sondierungsrunde haben der dbb und die Arbeitgeberseite der Rettungsdienst Landkreis Barnim GmbH am 27. Mai 2025 die Weichen für die Mitte Juni 2025 startenden Tarifverhandlungen gestellt. Von dbb-Seite wurde die Bedeutung der von Mitgliedern der komba aufgestellten Forderungen nochmals betont. Sie haben das Ziel, den Rettungsdienst Barnim zukunftsfest aufzustellen.

### Schwierige Finanzierungssituation

Von Arbeitgeberseite wurde auf die schwierige Finanzierungssituation hingewiesen. Die aktuellen Streitigkeiten mit den Krankenkassen sorgen für eine unsi-

cherere Gegenfinanzierung des Rettungsdienstes als in den letzten Jahren. Hier wird sich erst in der zweiten Jahreshälfte vieles entscheiden. Dennoch sei man an der Fortführung des Tarifvertrags und einem Abschluss interessiert.

### Haustarifvertrag weiterentwickeln

Insgesamt bestehen schwierige Ausgangsbedingungen, die aber nicht zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen gehen dürfen. Es gibt mehr als genug gute Gründe, um den bestehenden Haustarifvertrag auf den Ebenen Entgelt und Arbeitsbedingungen weiterzuentwickeln. Für Warteschleifen oder Hängepartien haben dbb und



komba keine Zeit. Jetzt ist die Arbeitgeberseite am Zug. Ziel des dbb ist, den Haustarifvertrag so zu gestalten, dass neues Personal geworben und bestehendes Personal gehalten werden kann. Das ist durch verbesserte Regelungen zur Arbeitszeit und Aufwertung der Vergütung möglich. ■

Neuwahlen notwendig

## Ulrich Silberbach tritt als dbb Bundesvorsitzender zurück

Ulrich Silberbach hat mit Wirkung zum 23. Juni 2025 aus gesundheitlichen Gründen seinen Rücktritt vom Amt des Bundesvorsitzenden des dbb beamtenbund und tarifunion erklärt. Die Wahl einer Nachfolgerin / eines Nachfolgers soll an diesem Tag im Rahmen einer dbb Bundeshauptvorstandssitzung in Berlin stattfinden. Die Bundesleitung hat sich ein-

stimmig dafür ausgesprochen, Volker Geyer – bisher Stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik – für den Posten des dbb Bundesvorsitzenden vorzuschlagen.

### Waldemar Dombrowski verstorben

Der Zweite Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, Waldemar Dom-



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

browski, ist am 18. Mai 2025 verstorben. Er ist erst im Juni 2024 in diese Position gewählt worden, nachdem sein Vorgänger Friedhelm Schäfer aus gesundheitlichen Gründen zurückgetreten war. Kollege Dombrowski hat sich stets mit Leidenschaft für die Belange der Kolleginnen und Kollegen eingesetzt. Wir werden ihn in ehrendem Andenken behalten. ■

Entgeltordnung zum TV-Hessen

## Evaluation – Auftakt zur Gesprächsreihe



Die Ergebnisse der Einkommensrunde für das Land Hessen 2024 sind mit Abschluss der Redaktionsverhandlungen zwischenzeitlich nahezu vollständig umgesetzt worden. Offen ist allerdings noch die Vereinbarung aus der Tarifeinigung, eine Evaluierung der Entgeltordnung zum TV-Hessen anzugehen. Dabei handelt es sich um ein Herzensprojekt des dbb, der an vielen Stellen Modernisierungsbedarf sieht. Das Land Hessen hat einer Evaluierung allerdings nur unter dem Aspekt zugestimmt, dass etwaige Änderungen aufgrund sich ändernder Berufsbilder sowie Verwaltungsstrukturen und -aufgaben begrün-

det sein müssen. Zudem steht alles unter dem Vorbehalt der Finanzierbarkeit und damit der Zustimmung des Hessischen Finanzministeriums. Ganz leicht wird es daher nicht – aber eine Chance, Verbesserungen anzustoßen, eröffnet sich allemal.

### Interne Vorarbeiten und Abstimmungen

Zwischenzeitlich hat der dbb gemeinsam mit seinen Mitgliedsgewerkschaften die unterschiedlichen „Baustellen“ in der Entgeltordnung herausgearbeitet, in denen aufgrund veränderter Aufgaben und Berufsbilder sowie von Verwaltungsstrukturen echter Verbesserungsbedarf besteht. Dem dbb ist dabei bewusst, dass wohl nicht alle Änderungsbedarfe kurzfristig erfolgreich umgesetzt werden können. Die herausgearbeiteten Bereiche sollen aus Sicht des dbb aber auch längerfristig verfolgt werden.

### Erste Gespräche und zeitlicher Ausblick für das Jahr 2025

Ende Mai 2025 hat der dbb nun erstmals mit dem Hessischen Innenministerium

zusammengesessen und über das weitere Vorgehen, aber auch über erste Inhalte gesprochen. Vereinbart wurde unter anderem, dass die Gespräche zur Evaluation im Jahr 2025 im Zeitraum September bis Dezember fortgeführt werden.

Der dbb hat darüber hinaus darauf gedrungen, dass aus seiner Sicht die Evaluationsgespräche auch über die Tarifrunde im Jahr 2026 hinaus fortgesetzt und als längerfristiges Projekt begriffen werden müssen. Die Arbeitgeber haben dies nicht generell abgelehnt, aber deutlich gemacht, dass das Land Hessen derzeit unter starkem finanziellem Druck steht und die Spielräume für kurzfristige Verbesserungen daher sehr gering sind. ■



Diversity-Tag 2025

## dbb geht mit gutem Beispiel voran

Der dbb ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt – ein Bekenntnis gegen Diskriminierung, das besonders in diesen Zeiten wichtig ist. „Es ist vollkommen klar, dass nur ein diverser öffentlicher Dienst den diversen Aufgaben, vor denen der Staat steht, gerecht werden kann“, sagte Ulrich Silberbach, Bundesvorsitzender des dbb, mit Blick auf den Diversity-Tag am 27. Mai 2025 in Berlin. „So vielfältig die Aufgaben im öffentlichen sind, so vielfältig sind bereits jetzt die Beschäftigten. Denn Herkunft, Religionszugehörigkeit oder sexuelle Orientierung spielen keine Rolle, ausschließlich Eignung, Befähigung und Leistung zählen.“

Egal, ob in den Behörden, bei der Polizei oder in den Schulen – von

einer Personalstrategie, die Diversity-Kriterien berücksichtigt, kann der öffentliche Dienst nur profitieren, sagte Silberbach. „Das gilt besonders für Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die wir noch gezielter ansprechen müssen. Einerseits, um der gesellschaftlichen Entwicklung gerecht zu werden. Andererseits, weil es ohne qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland schwierig wird, offene Stellen zu besetzen, und das nicht bloß im Gesundheitswesen.“

### Bekenntnis zur Charta der Vielfalt

Der dbb ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Damit bekennt er sich zu sieben Diversity-Kriterien. Demnach darf niemand aufgrund des Alters, der ethnischen Herkunft und Nationalität, des



Geschlechts, der körperlichen und geistigen Fähigkeiten, der Religion und Weltanschauung, der sozialen Herkunft oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden. Silberbach: „Unsere Unterschrift drückt aus, dass wir jegliche Form von Diskriminierung ablehnen. Der Staat muss dabei gerade im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel vorangehen!“ ■



## Mobbing

# Wenn der Arbeitsplatz krank macht

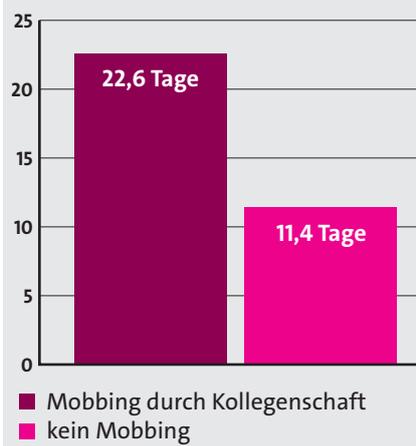
Arbeit bedeutet für die meisten Menschen nicht nur Existenzsicherung und fachliche Weiterentwicklung. Im besten Falle ist sie sinnstiftend, dient der Selbstverwirklichung und dem Aufbau und der Pflege sozialer Kontakte. Wir Menschen sind soziale Wesen und daher auf Gruppenbindungen und Beziehungen zu anderen angewiesen. Das macht einen Teil unserer Identität aus. Die Qualität dieser Beziehungen, wie beispielsweise am Arbeitsplatz, beeinflusst maßgeblich das Wohlbefinden, die Gesundheit, die Motivation sowie die Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Doch wo Menschen zusammenarbeiten, sind Konflikte, Meinungsverschiedenheiten und Spannungen – sei es unter Kolleginnen und Kollegen oder mit Vorgesetzten – kaum zu vermeiden. Entscheidend ist daher nicht das Vorhandensein solcher Differenzen, sondern der konstruktive Umgang mit ihnen.

### Was ist Mobbing?

Laut einer repräsentativen Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) aus den Jahren 2023/2024 (Mobbing-Report 2024, [bmas.de/DE/Service/](https://bmas.de/DE/Service/)

Publikationen/Broschüren/report-mobbing-in-der-arbeitswelt.html) berichten etwa 6,5 Prozent der Erwerbstätigen von Konflikten, die deutlich über gewöhnliche berufliche Auseinandersetzungen hinausgehen. Sie sehen sich systematischen, gezielten und anhaltenden persönlichen Angriffen, Schikanen, Benachteiligungen oder Ausgrenzungen durch die Kollegenschaft oder Vorgesetzte ausgesetzt. Sie erleben Mobbing.

**Krankheitstage**  
bezogen auf die letzten 12 Monate

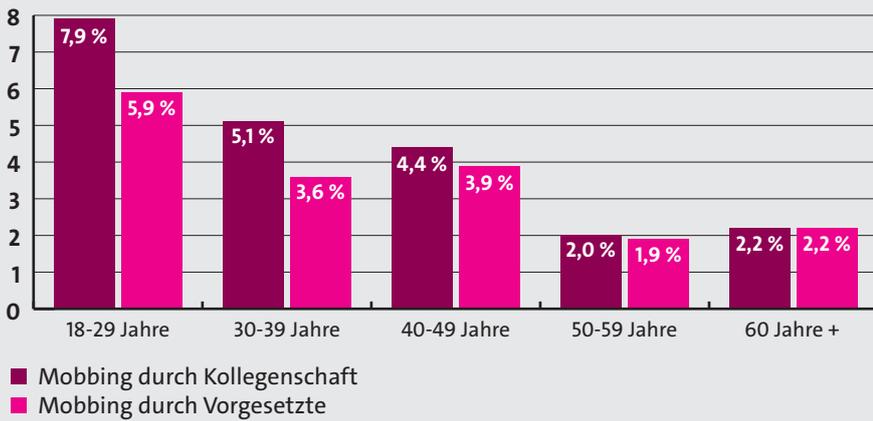


Laut Definition ist Mobbing in der Arbeitswelt ein Prozess, der gekennzeichnet ist durch häufig wiederkehrende und andauernde negative beziehungsweise schädigende Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die von der betroffenen Person als unerwünscht erlebt wird und bei dieser das Erleben von Wehr- oder Hilflosigkeit auslöst. Dies kann unabhängig von objektiven Machtverhältnissen in alle Richtungen gehen. Betroffene empfinden es als schwierig oder unmöglich, dagegen anzukämpfen. Die Folge sind arbeits- und gesundheitsbezogene Beeinträchtigungen.

### Was sagt das Gesetz?

Im juristischen Sinne stellt „Mobbing“ keinen eigenständigen Rechtsbegriff dar und ist im Gesetz weder im Arbeitsrecht, Zivilrecht noch im Strafrecht ausdrücklich geregelt. Vielmehr müssen die konkreten Geschehnisse unter bestehende rechtliche Kategorien gefasst und subsumiert werden. Verfassungsrechtlich greift Mobbing in das allgemeine Persönlichkeitsrecht und das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit ein. Das Besondere an

**Mobbing-Krankheitshäufigkeit nach Altersgruppen**  
(Mobbing durch Kollegenschaft beziehungsweise Vorgesetzte)



Mobbing liegt darin, dass es sich nicht um eine einzelne, klar abgrenzbare Handlung handelt. Vielmehr setzt es sich aus einer Vielzahl scheinbar unbedeutender Einzelakte zusammen, die in ihrer Gesamtheit ein systematisches und gezieltes Vorgehen erkennen lassen. Bereits im Jahr 2005 definierte das Bundesverwaltungsgericht Mobbing als ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmenden untereinander oder durch Vorgesetzte. Dabei werden häufig grundlegende Rechte verletzt – etwa das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder sogar die Gesundheit der Betroffenen.

### Wie sind die Zahlen zu Mobbing?

6,5 Prozent der Befragten gaben an, mindestens einmal pro Woche Mobbing in Form unfairer Kritik, Schikane oder Bloßstellung zu erleben, 4,4 Prozent fühlten sich durch die Kollegenschaft und 3,5 Prozent durch Vorgesetzte gemobbt. Die Umfrage untersuchte auch konkrete Verhaltensweisen, die mit Mobbing am Arbeitsplatz in Verbindung stehen. Unter den Betroffenen gaben 47,3 Prozent an, mindestens einmal pro Woche absichtlich unterbrochen worden zu sein. 39,6 Prozent erlebten Ignorieren bei direkter Ansprache. 32,8 Prozent wurden für fremde oder betriebliche Probleme verantwortlich gemacht. Zudem berichteten 16,1 Prozent von der Entziehung wichtiger Aufgabenbereiche und 12,3 Prozent von unfairer Behandlung oder Bloßstellung über digitale Kommunikationskanäle. Diese Formen traten bei Nicht-Betroffenen deutlich seltener auf. 5,3 Prozent der Befragten berichteten, mindestens wöchentlich Mobbing durch externe Personen wie Kundschaft, Patientinnen und Patienten oder Schülerschaft erlebt zu haben.

### Wen trifft Mobbing besonders oft?

Mobbing-Betroffene sind im Durchschnitt jünger, häufiger ledig und leben seltener mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt. Besonders betroffen sind Personen mit Migrationshintergrund, niedrigem Einkommen oder niedrigem sozio-ökonomischem Status. Frauen berichten etwas häufiger von Mobbing als Männer, allerdings ohne statistisch bedeutsamen Unterschied. Auffällig ist, dass vor allem jüngere Beschäftigte im Alter von 18 bis 29 Jahren öfter von Mobbing betroffen sind als ältere. Auszubildende und Arbeitende werden mehr von der Kollegenschaft gemobbt als angestellte oder verbeamtete Kolleginnen und Kollegen. Beim Mobbing durch Vorgesetzte zeigen sich dagegen keine signifikanten Unterschiede zwischen den Berufsgruppen.

### Wie leidet die Gesundheit?

Stress macht krank – besonders, wenn er durch Mobbing ausgelöst wird. Die BMAS-Studie zeigt: Beschäftigte, die aktuell Mobbing erfahren, bewerten ihren all-

gemeinen Gesundheitszustand deutlich schlechter als Nicht-Betroffene. Auch die Anzahl der Krankheitstage spricht eine klare Sprache – sie ist bei Mobbing-Betroffenen im Jahresverlauf etwa doppelt so hoch. Die Auswirkungen zeigen sich auf körperlicher, psychischer und sozialer Ebene von Nervosität, Unwohlsein, Kopfschmerzen, Tinnitus, Magenproblemen und Schlafstörungen bis hin zu Niedergeschlagenheit, Antriebslosigkeit und sogar Alkohol- oder anderen Suchtproblemen. Besonders alarmierend ist, dass viele Betroffene trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen weiter zur Arbeit gehen. Zudem stellen sie häufiger Anträge auf Anerkennung einer Behinderung als nicht von Mobbing betroffene Beschäftigte. Sie zeigen erhöhte depressive Symptome und stärkere Ängste und empfinden den Stress am Arbeitsplatz intensiver als Nicht-Gemobbt.

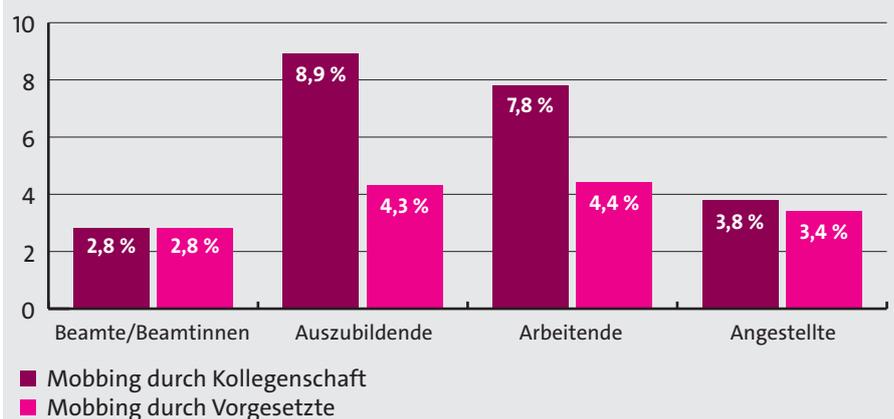
### Was sind mögliche Ursachen?

Mobbing am Arbeitsplatz tritt häufig in Zusammenhang mit belastenden Arbeitsbedingungen auf. Typische Auslöser sind Zeit- und Termindruck, Rückstand mit der Erledigung der Aufgaben, signifikant häufiger Wechsel der Arbeitsgruppe oder des Teams und der Führungskraft.

### Welche Pflichten haben Arbeitgebende?

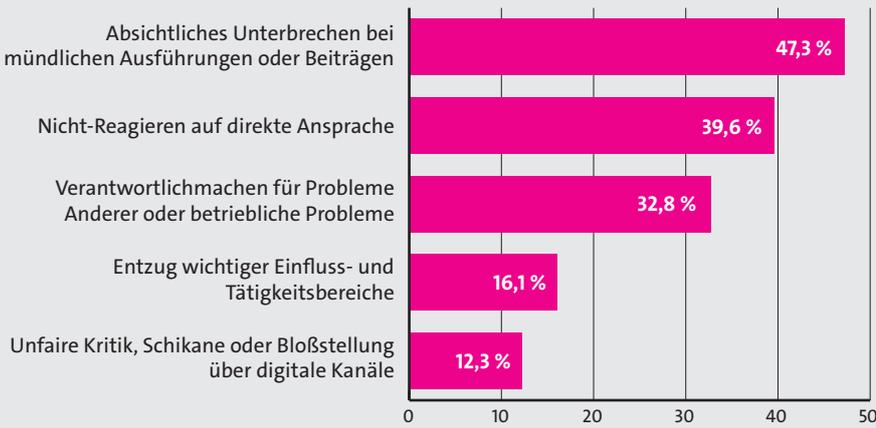
Arbeitgebende sind auf Grundlage des vertraglichen Arbeitsverhältnisses und gemäß den Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs zu einer umfassenden Fürsorge gegenüber ihren Beschäftigten verpflichtet. Diese Fürsorgepflicht umfasst auch den Schutz der Persönlichkeitsrechte. Arbeitgebende müssen nicht nur eigenes diskriminierendes oder mobben-

**Mobbing-Krankheitshäufigkeit nach beruflichem Status**  
(separat für Mobbing durch Kollegenschaft und Mobbing durch Vorgesetzte)



Crafiken: BMAS, Mobbing in der Arbeitswelt - Bedrohung, Verbreitung und Prävention (Mobbing-Report 2024)

### Vorkommen spezifischer mobbingrelevanter Verhaltensweisen Betroffene in % (mindestens 1 x pro Woche oder häufiger)



des Verhalten unterlassen, sondern sind auch verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Benachteiligungen und Mobbing durch die Kollegenschaft oder Vorgesetzte zu schützen. Laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz haben Arbeitgebende zudem aktiv dafür zu sorgen, dass Diskriminierungen etwa aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität vermieden oder beseitigt werden. Dies erfordert eine entsprechende Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Organisationsstrukturen. Werden Arbeitgebenden Fälle von Mobbing bekannt, müssen sie im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht geeignete, erforderliche und angemessene Maßnahmen ergreifen. Diese reichen – abhängig von der Schwere des Vorfalls – von Ermahnung und Abmahnung über Versetzung bis hin zur (außerordentlichen) Kündigung der verantwortlichen Person. Dienstherren unterliegen ebenso einer Fürsorgepflicht für Beamtinnen und Beamte.

Arbeitgebende haben im Sinne ihrer Beschäftigten sowie für die Produktivität und Stabilität des Betriebs, ein positives und wertschätzendes Arbeitsklima zu fördern. Ein wirksamer Schutz vor Mobbing beginnt mit einer betrieblichen Organisation, die gezielt Grenzverletzungen verhindert und Strukturen schafft, in denen Mobbing gar nicht erst entstehen kann. Ziel ist eine psychosozial gesunde Arbeitsumgebung, die ein respektvolles und faires Miteinander schafft. Arbeitgebende sind laut Arbeitsschutzgesetz verpflichtet, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen für Leben sowie körperliche und psychische Gesundheit möglichst vermieden oder auf ein Minimum reduziert werden. Dazu zählen auch die systematische Erfassung und Beseitigung arbeitsbedingter Gefährdungen – einschließlich psychi-

scher Belastungen. Ein zentraler Aspekt ist dabei die Gestaltung sozialer Beziehungen im Arbeitsalltag, um Mobbing-Risiken frühzeitig zu erkennen und wirksam zu reduzieren. Schulungen, Weiterbildungen und klare Zuständigkeiten sind dabei ebenso wichtig wie der Aufbau geeigneter Organisationsstrukturen, Sensibilisierung im Betrieb und die Förderung von Führungskompetenz. Es darf nicht allein an den Betroffenen liegen, mit belastenden Situationen umzugehen. Unterstützung erhalten Betriebe durch die Sozialversicherungsträger. Der Umgang mit Konflikten und Mobbing sollte verbindlich in einer Personal- / Betriebsvereinbarung oder Verhaltensrichtlinie geregelt werden. So wird ein proaktiver, transparenter und nachhaltiger Umgang mit dem Thema sichergestellt.

### Rechtlicher Schutz?

Aus der Fürsorgepflicht der Arbeitgebenden ergibt sich die Verantwortung, die Gesundheit und berechtigten Interessen ihrer Beschäftigten aktiv zu schützen.

zen. Kommen sie ihrer Pflicht nicht nach, Mobbing zu verhindern und im Ernstfall aktiv dagegen vorzugehen, können sie schadensersatzpflichtig werden. Betroffene haben unter bestimmten Voraussetzungen das Recht, ihre Arbeitsleistung zurückzuhalten, bis Arbeitgebende wirksame Maßnahmen gegen Mobbing ergreifen. Wird die Gesundheit, der Körper, das Eigentum oder das Persönlichkeitsrecht der / des Betroffenen verletzt, können Schadensersatz- und Unterlassungsansprüche sowohl gegen Arbeitgebende als auch gegenüber der Kollegenschaft geltend gemacht werden. In besonders schweren Fällen kann zudem ein Anspruch auf Schmerzensgeld bestehen, insbesondere wenn die psychische oder physische Gesundheit beeinträchtigt wurde – etwa durch Stress, Angstzustände oder depressive Erkrankungen, die im schlimmsten Fall zur Arbeitsunfähigkeit führen.

Wenn innerbetriebliche Beschwerden erfolglos bleiben, können sich Beschäftigte gemäß Arbeitsschutzgesetz an die zuständigen Arbeitsschutzbehörden wenden, die die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten müssen. Bei Diskriminierung oder (sexueller) Belästigung steht zudem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes als Anlaufstelle zur Verfügung. Ebenso steht Betroffenen ein Beschwerderecht zu oder sie wenden sich an den Personal- beziehungsweise Betriebsrat oder an Mobbing-Beauftragte. Auch gewerkschaftlicher Schutz besteht, teilweise durch dortige Mobbing-Beauftragte oder letztlich durch Rechtsschutz. Darüber hinaus können Betroffene strafrechtlich gegen Beleidigung, Verleumdung, Körperverletzung oder Nötigung vorgehen.

Betroffene sollten sich nicht allein fühlen und zurückziehen. Der erste wichtige Schritt ist, sich Unterstützung zu suchen. ■

## Mobbing: Was kann ich tun?

Wer im Arbeitsumfeld gemobbt wird, sollte aktiv werden und sich wehren.

- 1. Mobbing-Tagebuch:** Datum, Uhrzeit, Ort, beteiligte Personen und Verlauf der Vorfälle notieren.
- 2. Gespräch suchen:** Versuchen Sie, mit der/dem Mobber/-in oder den Mobbenden zu sprechen.
- 3. Vertrauensperson informieren:** Wenden Sie sich an den Personal- / Betriebsrat, Vorgesetzte, Personalabteilung.

- 4. Professionelle Hilfe:** Wenden Sie sich an eine Beratungsstelle (Rechtsbeistand und / oder Psychologen/-in).

- 5. Krankschreibung / Kündigung:** Wenn Sie aufgrund der Situation nicht mehr am Arbeitsplatz arbeiten können, können Sie sich krankschreiben lassen und gegebenenfalls auch außerordentlich kündigen.
- 6. Privatleben:** Suchen Sie sich Menschen, um über Ihre Situation zu sprechen. Pflegen Sie Ihre Hobbys machen Sie Sport, um Stress abzubauen. ■

Mitbestimmung des Betriebsrats

# Einführung von Desk-Sharing

Die Einführung von neuen Planungskonzepten zur Nutzung der Büroräume ist nicht mitbestimmungspflichtig. Allerdings können bestimmte Teilbereiche der Mitbestimmung unterliegen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) entschied zur Klärung dieser Frage über die Einsetzung einer Einigungsstelle (LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 6. August 2024, Aktenzeichen 21 TaBV 7/24).

## Der Fall

Bisher stellte die Arbeitgeberin ihren Beschäftigten Großraumbüros zur Verfügung, bei denen die Arbeitsplätze fest zugeordnet waren. Teilweise gab es zwischen den einzelnen Arbeitsplätzen Trennwände. Mit einem neuen Konzept plante die Arbeitgeberin die Umgestaltung der Büroräume, die insbesondere eine Desk-Sharing- und damit verbunden eine Clean-Desk-Policy vorsah. Sie regelte zudem die Nutzung der Büroflächen teilweise derart neu, dass eine so genannte „überlagernde Nutzung“ einiger Bereiche im Büro eingeführt wurde. Ein Buchungstool zur Wahl der Arbeitsplätze war nicht vorgesehen. Bei dem Desk-Sharing handelt es sich um ein Bürokonzept, das für die Beschäftigten flexible Arbeitsplätze vorsieht. Das heißt, es besteht keine feste Sitzordnung und die Plätze werden von den Arbeitnehmenden täglich neu ausgesucht. Die Clean-Desk-Policy ist eine Richtlinie, die den Arbeitnehmenden das ordentliche Hinterlassen des Arbeitsplatzes sowie das ordnungsgemäße Verstauen von Dokumenten, Gerä-

ten und persönlichen Gegenständen nach Feierabend vorschreibt. Das neue Konzept wurde dem Betriebsrat in einer Präsentation vorgestellt.

Der Betriebsrat beehrte daraufhin die Einsetzung einer Einigungsstelle, deren Regelungsgegenstand die Einführung des neuen Planungskonzepts zum Gegenstand haben sollte. Dies wurde erstinstanzlich vom Arbeitsgericht mit der Begründung zurückgewiesen, dass die Einigungsstelle offensichtlich unzuständig sei. Dem Betriebsrat stehe in dieser Angelegenheit unter keinem denkbaren rechtlichen Gesichtspunkt ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) oder § 111 BetrVG zu. Die Ausstattung des Arbeitsplatzes sei als Teil der Arbeitsleistung selbst zu qualifizieren. Neben der Erbringung der Hauptarbeit könne von den Arbeitnehmenden auch die Leistung so genannter Nebenarbeiten verlangt werden, wozu insbesondere auch das Aufräumen des Arbeitsplatzes gehöre.

## Die Entscheidung

Das LAG hat die Beschwerde für teilweise begründet angesehen. Das Gericht sah nur für zwei Teilbereiche des Konzepts den Einsatz einer Einigungsstelle für begründet an. Es stellte dabei klar, dass eine Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats weder für das Desk-Sharing noch für die gesamte Clean-Desk-Policy vorliegt, da diese das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten betreffen. Zum mitbestimmungsfreien

Arbeitsverhalten zählen solche Maßnahmen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar abgefordert oder konkretisiert wird. Allerdings können Regelungen zum Umgang mit persönlichen Gegenständen der Arbeitnehmenden, das heißt was und wie viel zum Arbeitsplatz mitgebracht werden darf und wie diese Gegenstände vor Beginn und nach Ende der Arbeitszeit im Betrieb aufzubewahren sind, die Ordnung des Betriebs betreffen und daher mitbestimmungspflichtig gemäß § 87 Absatz 1 Nummer 1 BetrVG sein. Dies gelte auch dann, wenn solche Vorgaben Teil eines vom Arbeitgeber angeordneten Konzepts zum Desk-Sharing oder einer von ihm angeordneten Clean-Desk-Policy sind. Die mitbestimmungspflichtigen Teilbereiche können daher laut Gericht gesondert von dem streitgegenständlichen Raumkonzept betrachtet werden. Ebenfalls sah das Gericht bei der „überlagernden Nutzung“ von Büroflächen Mitbestimmungsrechte betroffen. Die „überlagernde Nutzung“ meint die gleichzeitige Nutzung von verschiedenen Bereichen der Büroflächen als Arbeitsplatz und Pausenraum. Diese Nutzungsweise schließt nicht aus, dass das betriebliche Zusammenleben und das kollektive Zusammenwirken der Arbeitnehmenden betroffen seien. Das LAG konnte daher für die Themen des Einbringens und Aufbewahrens persönlicher Gegenstände sowie der „überlagernden Nutzung“ nicht ausschließen, dass die Maßnahmen überwiegend das Ordnungsverhalten im Betrieb berührten und entschied, dass für diese Teilbereiche eine Einigungsstelle einzusetzen ist.

## Das Fazit

Das LAG hebt hervor, dass auch bei der grundsätzlich mitbestimmungsfreien Einführung des Desk-Sharing und der Clean-Desk-Policy im Gesamtkonzept Details stecken können, die eine Beteiligung des Betriebsrats erforderlich machen. Anders als im vorliegenden Fall, führen Arbeitgebende das Desk-Sharing oft mit einem Buchungssystem ein, über das die Arbeitsplätze von den Arbeitnehmenden täglich angeklickt und gewählt werden können. Aufgrund der damit verbundenen Einführung technischer Einrichtungen, sind auch in diesen Fällen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats berührt. Den Betriebsräten ist daher zu raten, bei der Einführung neuer Büroplanungskonzepte auf die einzelnen Regelungsbereiche zu achten und zu prüfen, ob etwaige Mitbestimmungsrechte betroffen sind. ■





Vorteil oder Nachteil?

## Hunde im Büro

Wer einen Hund hat, aber berufstätig ist, steht oft vor dem Problem: Wer betreut den Hund? Einige Arbeitgebende ermöglichen den Beschäftigten, ihren Liebling mit zur Arbeit zu bringen. Das kann zwar für gute Stimmung sorgen, aber auch zu Konflikten führen. Was Beschäftigte und Arbeitgebende bedenken sollten, haben wir hier zusammengestellt.

### Stresslevel sinkt, Motivation steigt

Laut einer Studie der Virginia Commonwealth University (Richmond, USA) weisen Beschäftigte, die ihren Hund zur Arbeit mitnehmen dürfen, ein merklich geringeres Stresslevel auf. Das gilt auch für die Kolleginnen und Kollegen der Hundebesitzer/-innen. Ein Hund im Büro kann sich demnach positiv auf die Zufriedenheit und Motivation aller auswirken. Gleichzeitig können sich Mitarbeitende jedoch von den Hunden gestört oder bedroht fühlen. Will man den Vierbeiner mit ins Büro bringen, stellt sich deshalb zuerst die Frage: Darf man das überhaupt?

### Kein Recht auf den Bürohund

Es gibt kein generelles Recht, den Hund mit ins Büro zu bringen. Vielmehr unterliegt die Entscheidung den Arbeitgebenden. Grundlage ist das Direktionsrecht aus § 106 Gewerbeordnung (GewO). Die Arbeitgebenden können auch Bedingungen aufstellen, zum Beispiel, dass der Hund geimpft und stubenrein ist und es eine Hundehaftpflichtversicherung gibt.

Beschäftigte können also Arbeitgebende im Regelfall nicht zwingen, den Hund im Büro zuzulassen. Die Arbeitgeberseite muss bei der Entscheidung in jedem Fall die Bedürfnisse der Beschäftigten abwägen. Ein einmal gegebenes Einverständnis können Arbeitgebende auch widerrufen.

### Ausdrückliches Einverständnis einholen

Oft wird der Hund im Büro über die Zeit schleichend „geduldet“. Anfangs bringen Beschäftigte den Vierbeiner bei Betreuungsnotfällen mit, dann immer häufiger, und schließlich ist der Hund regelmäßig dabei. Hier ist Vorsicht geboten. Auch wenn Arbeitgebende das Mitbringen dulden, entsteht dadurch kein Anrecht für die Zukunft. Das zeigt auch eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 8. April 2025 (Aktenzeichen 8 GLa 5/25). Die Mitarbeiterin einer Spielhalle hatte ihren Hund über sechs Jahre regelmäßig mit zur Arbeit gebracht. Ihr Arbeitgeber hatte dies stillschweigend geduldet, aber nie ausdrücklich zugestimmt. Ihr Arbeitsvertrag verbot das Mitbringen von Tieren. Als der neue Betreiber der Spielhalle die Mitnahme untersagte, ging die Mitarbeiterin vor Gericht. Das sah aber ihren Arbeitgeber im Recht. Auch der Zeitraum von sechs Jahren Duldung führe nicht zur Aushebelung des arbeitsvertraglichen Verbots.

Es ist also ratsam, eine ausdrückliche Genehmigung von Arbeitgebenden einzuholen oder die Erlaubnis sogar arbeitsvertraglich zu fixieren. Bei arbeitsvertraglicher Fixierung können Arbeitgebende

sich auch nicht so einfach umentscheiden, sondern können die Erlaubnis nur mit den relativ hohen Hürden einer Änderungskündigung zurücknehmen. Handelt es sich lediglich um eine Weisung nach § 106 GewO, können Arbeitgebende sie leichter widerrufen. Die Grenze ist hier „billiges Ermessen“. Es braucht also einen berechtigten Anlass. Das können zum Beispiel die Hundehaarallergie einer Kollegin, störendes Bellen oder Schäden sein, die durch den Hund verursacht wurden.

### Gleichbehandlung

Die Entscheidung über die Mitnahmeerlaubnis liegt zwar auf Arbeitgebendenseite. Dabei müssen aber grundsätzlich alle Beschäftigten gleichbehandelt werden. Wenn also einigen Mitarbeitenden die Mitnahme von Hunden erlaubt ist, muss es das unter Umständen auch den übrigen Beschäftigten sein. Es müssen aber nicht grundsätzlich alle Hunde zugelassen werden. Es kann zum Beispiel anhand der Größe des Hundes oder seines Verhaltens differenziert werden. So entschied das Arbeitsgericht Düsseldorf 2013, dass ein Arbeitgeber einen bestimmten Hund verbieten kann, obgleich anderen Mitarbeitern ihre Vierbeiner erlaubt wurden, weil sich Mitarbeitende von dem Hund bedroht gefühlt hatten (Arbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 4. September 2013, Az. 8 Ca 7883/12). Die diesen Mitarbeitenden gegenüber bestehende Fürsorgepflicht sei ein Sachgrund für eine Ungleichbehandlung.

### Wer haftet für Schäden im Büro?

Grundsätzlich haften Hundehaltende für die Schäden, die ihr Tier verursacht. Werden am Arbeitsplatz Externe, zum Beispiel Kunden, geschädigt, kann es sein, dass daneben auch Arbeitgebende haften, weil sie ihre Verkehrssicherungspflicht nicht eingehalten haben. Das ist ein weiterer Grund für Bedenken, die auf Seiten der Arbeitgebenden entstehen können. Der beste Weg, um diese auszuräumen, ist die Hundehaftpflichtversicherung, die Tierhaltende ohnehin haben sollten.

### Fazit

Ein Hund kann im Kollegium für Zusammenhalt und Motivation, aber auch für Konflikte sorgen. Das Wichtigste ist, klare Regelungen zu treffen, die alle Interessen berücksichtigen und sie schriftlich festzuhalten. ■



## Arbeitszeitgesetz

### Basiskommentar zum ArbZG

Von Erika Fischer, Silvia Mittlander, Regina Steiner, Fachanwaltinnen für Arbeitsrecht, 210 Seiten, 2. Auflage, kartoniert, Bund-Verlag, 36 Euro, ISBN 978 3 7663 7191 1

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) begrenzt die tägliche Arbeitszeit zum Schutz der Gesundheit. Der Basiskommentar erläutert die aktuelle Rechtslage. Zugleich verändern Homeoffice und mobile Arbeit das Verständnis der Normalarbeitszeit. Flexibilisierung ist gewünscht.

Die Vorteile:

- Praxisorientierte, verständliche Kommentierung des ArbZG
- Auswirkung der aktuellen Rechtsprechung zur Arbeitszeiterfassung
- Hinweise zu den Rechten und Pflichten von Betriebs- und Personalräten

Die Schwerpunkte:

- Tägliche Höchstarbeitszeit
- Arbeitszeiterfassung
- Zulässigkeit von Überstunden
- Ausgleich für geleistete Mehrarbeit
- Arbeitszeit bei mobiler Arbeit und Homeoffice
- Ruhepausen und Ruhezeiten
- Verteilung der Arbeitszeit über den Tag ■



## GeschGehG

### Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen | Handkommentar

Herausgegeben von Dr. Ulla Kelp, LL.M., FAGewRS, FAArbR und FAIT-Recht, Dr. Philipp Mels, FAGewRS, 666 Seiten, 1. Auflage 2025, Hardcover, Nomos Verlagsgesellschaft, 119 Euro, ISBN 978 3 8487 5462 5

Das Geschäftsgeheimnisschutzgesetz soll den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen sicherstellen. Der Titel besticht durch präzise und paragrafengenaue Erläuterungen und klärt Probleme und Streitfragen:

- Wie funktioniert das Nebeneinander von Hinweisgeberschutzgesetz und Geschäftsgeheimnisschutzgesetz?
- Müssen Unternehmen ein detailliertes Konzept zum Schutz ihrer Geschäftsgeheimnisse ausarbeiten?
- Wie ist der unbestimmte Rechtsbegriff „angemessene Geheimhaltungsmanahmen“ auszulegen?
- Wie werden Geschäftsgeheimnisse rechtssicher geteilt oder übertragen?
- Welche Rechte ergeben sich für Inhaber/-innen eines Geschäftsgeheimnisses aus dessen Verletzung und wie werden sie erfolgreich durchgesetzt? ■



## 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, Bandherausgeber Dr. Andreas Jüttner, Richter am Sozialgericht (stVDir) Nordhausen, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 2 / 25 (April 2025), 8.312 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 359 Euro, ISBN 978 3 503 11066 7

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung finden sich in diesem Werk. Die ausführliche Kommentierung und Erläuterung unterstützt bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutert seine Systematik. Die konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen. Mit der vorliegenden Ergänzungslieferung wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält Überarbeitungen zu K §§55, 63 ff., 217, 236b, 276b, 279g, 307b und 307c, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. Die Kommentierungen zu aufgehobenen Vorschriften, die zum Teil noch für eine Übergangszeit im Werk verblieben sind, werden entfernt. ■

## Entgeltabrechnung als elektronisches Dokument zulässig

Nach § 108 Absatz 1 Satz 1 der Gewerbeordnung (GewO) sind Arbeitgebende verpflichtet, Arbeitnehmenden bei der Entgeltzahlung eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Diese gesetzliche Pflicht wird auch dadurch erfüllt, dass die Abrechnung in elektronischer Form zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach eingestellt wird (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 28. Januar 2025, Aktenzeichen 9 AZR 48/24).

### Der Fall

Im zugrunde liegenden Fall war die Klägerin als Verkäuferin bei der Beklagten beschäftigt. Auf Grundlage einer Konzernbetriebsvereinbarung wurde ein digitales Mitarbeitendenpostfach eingeführt, welches insbesondere Entgeltabrechnungen beinhaltete und den Beschäftigten ermöglichte über einen passwortgeschützten Online-Zugriff die Daten abzurufen. Sofern es den Beschäftigten nicht möglich ist über ein privates Endgerät auf die im digitalen Mitarbeiterpostfach hinterlegten Dokumente zuzugreifen, hatte die Arbeitgeberin es zu ermöglichen, die Dokumente im Betrieb einzusehen und auszudrucken. Ab März 2022 wurden Entgeltabrechnungen nur noch elektronisch zur Verfügung gestellt.

Dem widersprach die Klägerin und verlangte, ihr weiterhin Abrechnungen in Papierform zu übersenden. Das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) gab ihr Recht und argumentierte, dass es sich bei Entgeltabrechnungen um zugangsbefürderte Erklärungen handle und ein digitales Mitarbeitendenpostfach nur dann als geeigneter Empfangskanal gelte, wenn die Empfänger es ausdrücklich für den Geschäftsverkehr bestimmt haben – was hier nicht der Fall gewesen sei. Das BAG hob diese Entscheidung auf und verwies die Sache zurück an das LAG.

### Die Entscheidung

Das Gericht stellte klar, dass Arbeitgebende die in § 108 Absatz 1 Satz 1 GewO geforderte Textform grundsätzlich auch dann wahren, wenn sie die Entgeltabrechnungen in ein digitales Mitarbeitendenpostfach einstellen. Es handle sich bei der Abrechnung des Arbeitsentgelts um eine Holschuld. Arbeitgebende genügen ihrer Verpflichtung bereits dadurch, dass sie die Abrechnung in einer elektronischen

Ausgabestelle zur Verfügung bereitstellen – sie tragen also nicht das Risiko des tatsächlichen Online-Zugriffs bei Arbeitnehmenden. Eine elektronische Bereitstellung in Textform ist demnach grundsätzlich zulässig, sofern die berechtigten Interessen der Arbeitnehmenden gewahrt bleiben, insbesondere bei fehlendem privaten Internetzugang. Ob die digitale Lösung in den Zuständigkeitsbereich des Konzernbetriebsrats fiel, konnte bislang jedoch nicht abschließend festgestellt werden. Aus diesem Grund wurde der Fall an das LAG zurückverwiesen.

### Das Fazit

Die Entscheidung verdeutlicht, dass die Digitalisierung betrieblicher Prozesse wie der Entgeltabrechnung mit den gesetzlichen Vorgaben vereinbar ist, wenn Transparenz und Zugänglichkeit für alle Beschäftigten gewährleistet sind. Ein genereller Anspruch auf Abrechnungen in Papierform besteht nicht – es sei denn, die digitale Lösung ist unzumutbar oder nicht zugänglich. ■

## Automatischer Zeitabzug kein Beleg für tatsächliche Pause

Die Zeit für tatsächlich nicht genommene Pausen müssen Arbeitgebende auch dann bezahlen, wenn elektronisch ein automatischer Abzug von Pausenzeiten vorgenommen wurde (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 12. Februar 2025, Aktenzeichen 5 AZR 51/24).

### Der Fall

Die Klägerin war als Ärztin in Teilzeit an einem kommunalen Krankenhaus beschäftigt. Ihre Arbeitszeit betrug 75 Prozent einer Vollzeitstelle und verteilte sich regulär auf Montag bis Freitag, jeweils 7.30 Uhr bis 13.30 Uhr. Es galt der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern (TV-Ärzte / VKA). Dieser Tarifvertrag verpflichtete sie auch zur Leistung von Mehrarbeit und Überstunden. Von September 2018 bis August 2019 arbeitete die Klägerin regelmäßig länger als die vertraglich vorgesehenen sechs Stunden pro Tag. Wenn dies vor-



kam, nahm sie nach eigener Aussage in der Regel keine Pause. Das Krankenhaus nutzt jedoch ein elektronisches Zeiterfassungssystem, das Pausenzeiten automatisch abzieht, sobald bestimmte Schwellen überschritten werden. Bezahlt wurde zwar die über die vertraglichen Stunden hinausgehende Arbeitszeit – allerdings abzüglich der automatisch verbuchten Pausenzeiten. Diese – laut Klägerin – tatsächlich nicht genommenen, aber verbuchten Pausen beliefen sich insgesamt auf rund 59 Stunden. Vor Gericht forderte die Klägerin nun deren Bezahlung zuzüglich des Zuschlags für Überstunden von 15 Prozent.

## Die Entscheidung

Das BAG entschied zugunsten der Klägerin und hob das vorangegangene abschlägige Urteil auf. In der Vorinstanz war noch entschieden worden, dass die Klägerin nicht ausreichend dargelegt habe, die Pausen nicht genommen zu haben. Das sah das BAG anders. Das Arbeitszeitgesetz schreibt vor, dass nach mehr als sechs Stunden Arbeit 30 Minuten Pause genommen werden müssen. Diese Regelung soll Arbeitnehmende schützen. Sie betrifft aber nicht die Frage der Vergütung. Daher ist schon lange klar: Werden Pausen entgegen des Arbeitszeitgesetzes nicht genommen, sondern durchgearbeitet, muss diese Zeit bezahlt werden.

Fraglich war aber, wer darlegen und beweisen muss, dass Pausen nicht genommen wurden. Dazu gilt der Grundsatz, dass zunächst Arbeitnehmende schlüssig darlegen müssen, wann sie gearbeitet haben. Die Klägerin hatte das getan, indem sie auf die im elektronischen Zeiterfassungssystem verbuchten Anfangs- und Schlusszeiten verwies sowie für die Fälle, in denen sie tatsächlich eine Pause genommen hatte, auf die dann ebenfalls dort ein- und ausgebuchte Pausenzeit. Sie hatte vorgetragen, Pausen nur in den von ihr verbuchten Zeiten genommen und in den übrigen erfassten Zeiträumen durchgehend gearbeitet zu haben. Laut BAG musste sie nicht vortragen, welche Arbeiten sie in dieser Zeit im Einzelnen verrichtet habe. Den Vortrag von Arbeitnehmenden können Arbeitgebende dann entkräften, indem sie konkret vortragen, warum tatsächlich nicht gearbeitet worden sein soll. Hier lag der Knackpunkt für das BAG. Das Krankenhaus hatte nur pauschal bestritten, dass die Klägerin durchgearbeitet habe und auf den automatischen Pausenabzug verwiesen. Das reichte dem

BAG nicht. Seiner Ansicht nach hätte die Arbeitgeberin genau spezifizieren müssen, zu welchen Tagen und zu welcher Zeit die Klägerin tatsächlich Pause gemacht habe. Nun muss das Landesarbeitsgericht erneut entscheiden und dabei die Ansicht des BAG berücksichtigen.

## Das Fazit

Das Urteil stärkt die Rechte von Beschäftigten nicht nur in Teilzeit und nimmt Arbeitgebende bei der Dokumentation von Pausenzeiten in die Pflicht. Spannend bleibt die weiter offene Frage, ob die TVöD-Regelung zur Mehrarbeit im Hinblick Teilzeitbeschäftigte eine unzulässige Benachteiligung ist. ■

## Homeoffice keine Alternative bei Änderungskündigung

**Die Option, dem Arbeitnehmer die Arbeitsleistung im Homeoffice zu ermöglichen, ist kein milderes Mittel im Vergleich zu einer Änderungskündigung, die auf eine Veränderung des Arbeitsortes abzielt (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG), Urteil vom 4. November 2024, Aktenzeichen 9 Sa 42/24).**

## Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten als Meister für Endmontage, Kühlturmbau und Versand tätig. Die Arbeitgeberin war berechtigt, dem Arbeitnehmer unter Berücksichtigung seiner Interessen jederzeit ein anderes Aufgaben- und Verantwortungsgebiet im Innen- und Außendienst zu übertragen, sofern dieses seinen Fähigkeiten und Qualifikationen entsprach und die Vergütung hiervon unberührt blieb. Aus wirtschaftlichen Gründen gab die Arbeitgeberin den bisherigen Standort auf und verlagerte den Betrieb an einen 240 km entfernten Ort. In diesem Zusammenhang sprach sie gegenüber dem Kläger eine Änderungskündigung aus und bot ihm die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu ansonsten unveränderten Bedingungen am neuen Standort an. Der Kläger nahm die Änderung unter Vorbehalt an und erklärte, dass er die Tätigkeit grundsätzlich im Homeoffice von seinem Wohnort ausüben könne und für Besprechungen zum neuen Standort reisen würde. Er habe in der Vergangenheit regelmäßig im Homeoffice gearbeitet. Die vollständige Tätigkeit sei im Homeoffice zumut-

bar sowie technisch und organisatorisch umsetzbar. Ein Umzug sei nicht zumutbar. Der Kläger beantragte die Feststellung, dass die Änderungskündigung rechtsunwirksam sei. Die Klage blieb jedoch ohne Erfolg, woraufhin der Kläger Berufung einlegte.

## Die Entscheidung

Der Kläger unterlag erneut. Streitig war allein, ob die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, dem Kläger eine Tätigkeit im vollständigen Homeoffice zu ermöglichen. Ob die Beklagte mit der Änderungskündigung jede Form von Homeoffice ausschließen wollte, ist dabei unerheblich. Denn es bestand zwischen den Parteien keine vertragliche Vereinbarung über eine Tätigkeit im Homeoffice. Solche Einsätze unterliegen allein dem Weisungsrecht der Arbeitgeberin gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO). Auch wenn der Kläger in der Vergangenheit teilweise im Homeoffice gearbeitet hat, ergibt sich daraus kein Anspruch auf eine dauerhafte Tätigkeit von zu Hause. Ein vollständiger Homeoffice-Arbeitsplatz war bislang nicht eingerichtet. Der Kläger war auch früher nur an einzelnen Tagen im Homeoffice tätig. Die nun von ihm verlangte ausschließliche Tätigkeit im Homeoffice stellt daher eine neue, in dieser Form bisher nicht bestehende Arbeitsform dar. Arbeitgebende sind grundsätzlich nicht verpflichtet, einen solchen Arbeitsplatz einzurichten. Dies fällt in ihre unternehmerische Entscheidungsfreiheit. Ein Anspruch auf dauerhafte Arbeit im Homeoffice besteht nur in besonderen Ausnahmefällen, etwa bei gesundheitlichen Risiken oder familiären Notlagen. Solche Gründe wurden vom Kläger nicht dargelegt. Die Beklagte hat zudem nachvollziehbar begründet, warum sie künftig eine Präsenzarbeit am neuen Standort verlangt.

## Das Fazit

Das Urteil ist ein Rückschlag für Beschäftigte, die auf mehr Flexibilität durch Homeoffice hoffen. Auch wenn der Kläger nachweislich bereits regelmäßig von zu Hause gearbeitet hatte und eine vollständige Tätigkeit im Homeoffice technisch möglich gewesen wäre, hat das Gericht klargestellt: Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, im Rahmen einer Änderungskündigung eine dauerhafte Tätigkeit im Homeoffice anzubieten – selbst wenn dies als milderes Mittel erscheinen könnte. Die Revision zum BAG liegt nun vor. ■



## Der künftige Bundesinnenminister wird sich auf ein Ministerium und Behörden mit hochprofessionellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verlassen können, die jeden Tag alles für ein starkes und sicheres Deutschland geben ...

Nancy Faeser, ehemalige Bundesinnenministerin, in ihrer Rede zur Übergabe der Amtsgeschäfte an ihren Nachfolger, Alexander Dobrindt, am 7. Mai 2025



Der neue Bundesinnenminister antwortete: „Ich freue mich auf die Aufgabe, die vor mir liegt. Wir wollen die Stabilität und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft stärken, mit Klarheit, Konsequenz und Kontrolle!“

Schöne Worte, die zeigen, dass die Wertschätzung der Beschäftigten des Bundes durchaus hoch ist. Leider vermissen wir sowohl bei der alten Bundesinnenministerin als auch beim neuen Bundesinnenminister das Bekenntnis, den gerade erzielten Tarifabschluss zum TVöD auch für die Bundesbeamtinnen, Bundesbeamten sowie für die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger inhaltsgleich und systemgerecht zu übertragen. Dadurch könnte Minister Dobrindt direkt seine Wertschätzung zum Ausdruck bringen. Bleibt abzuwarten, ob er dies auch kurzfristig und vollumfänglich tun wird. ■



### 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)**