



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

10

Oktober 2019
21. Jahrgang



Kind krank?

Bleib doch zu Hause!

Seite 3

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Tarifpflege Bund und VKA	
AG Beschäftigte in der Sozialen Arbeit	
TV-Hessen Redaktion	
TV Fraport BVD	
TV-N Jasper	
ServiceDO	
<u>Autobahn GmbH</u>	<u>8</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>10</u>
<u>Vorgestellt</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:
10. Oktober 2019



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Colourbox.de, S.2: dbb, S.3: Colourbox.de, S.5: dbb, S.8-9: Friedhelm Windmüller, S.10: Colourbox.de, S.12: DJG Saar, S.14: freshidea (Fotolia), S.16: alphaspirit (Fotolia)
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!

Auf unserer Homepage unter www.dbb.de/umfrage-sozial-und-erziehungsdienst-2019.html haben wir eine Online-Umfrage gestartet. Thema unserer Umfrageaktion sind die Erfahrungen der Beschäftigten mit dem Tarifkompromiss von 2015 im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE). Denn: Im nächsten Jahr stehen erneut Tarifverhandlungen in diesem Bereich an.

Mit dieser Onlineumfrage gehen wir neue Wege in der Kommunikation mit unseren Mitgliedern. In diesem Fall ersetzt dieses von uns neu eingesetzte Medium nicht bisherige Kanäle, sondern ergänzt sie. Das unmittelbare Mitgliedergespräch und die Diskussion über die Auswirkungen des Abschlusses von 2015 und – daraus resultierend – unsere möglichen Forderungen für die nächsten Verhandlungen im SuE-Bereich werden von unseren Fachgewerkschaften sicherlich erneut im direkten Kontakt mit den Mitgliedern geführt.

Gleichwohl interessiert uns, ob geäußerte Einzelmeinungen und individuelle Erfahrungen sich zu Fakten und Positionen verdichten, wenn wir Euch die Gelegenheit bieten, in für Euch unkomplizierter und für uns quantifizierbarer Weise Eure Meinung zu äußern. Denn gute Tarifarbeit braucht nicht nur Durchsetzungsstärke, sie braucht Wissen und Kommunikation. Wir müssen wissen, wo der Schuh drückt.

In diesem Sinn bin ich gleich doppelt gespannt, wie unsere erste Online-Umfrage ankommt und welche Ergebnisse wir daraus mitnehmen dürfen. Einmal interessieren mich die Ergebnisse an sich und zum anderen bin ich natürlich gespannt, ob das neue Medium gleich beim ersten Mal gut angenommen wird und wir in nächster Zeit weitere Umfragen starten können oder sogar sollen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Kind krank?

Bleib doch zu Hause!

Die Problematik dürfte allen Eltern bekannt sein: Ein Kind erkrankt und es ist notwendig, kurzfristig die Betreuung sicherzustellen. Dies kann zu einer Kollision der Fürsorgepflichten gegenüber dem Kind und den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis führen. Das Arbeitsgericht Siegburg hatte aktuell den Fall einer Mutter zu entscheiden, die dieses Problem auf ihre Weise gelöst hat: Sie nahm ihre beiden erkrankten Kinder mit zur Arbeit und wurde daraufhin fristlos entlassen. Das Gericht entschied, dass die fristlose Kündigung zwar nicht gerechtfertigt gewesen sei, jedoch eine Pflichtverletzung vorliege, die eine Abmahnung rechtfertige (Urteil vom 4. September 2019, Aktenzeichen 3 Ca 642/19; eine Besprechung der Entscheidung finden Sie auf Seite 15 dieser Ausgabe). Um solche Schwierigkeiten zu vermeiden, haben der Gesetzgeber und die Tarifparteien im öffentlichen Dienst verschiedene Regelungen zur Freistellung und Entgeltfortzahlung geschaffen.

Gesetzliche Freistellungsansprüche

Gesetzlich besteht zunächst die Möglichkeit einer bezahlten Freistellung nach § 616 BGB, wenn dies nicht arbeits- oder tarifvertraglich modifiziert oder ausgeschlossen ist. Nach dieser Vorschrift bleibt der Vergütungsanspruch bestehen, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit ohne Verschulden durch einen in ihrer / seiner Person liegenden Grund an der Arbeit gehindert wird. Ein solcher Grund kann die Erkrankung eines Kindes sein. Welcher Zeitraum als verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit gilt, hängt vom Einzelfall ab. Eine Abwesenheit von bis zu fünf Arbeitstagen dürfte in diesem Rahmen zulässig sein. Daneben besteht die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung nach § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V. Danach haben Versicherte einen Anspruch auf unbezahlte Freistel-

lung gegenüber ihrem Arbeitgeber und auf Krankengeldzahlung durch den Träger der gesetzlichen Krankenversicherung, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben. Der Anspruch besteht allerdings nur, soweit kein Anspruch auf bezahlte Freistellung (also nach § 616 BGB) besteht. Weitere Voraussetzungen sind, dass eine ärztliche Bestätigung vorliegt, keine andere im Haushalt lebende Person sich um das Kind kümmern kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Der Anspruch besteht längstens für zehn Arbeitstage im Kalenderjahr für jedes Kind, bei Alleinerziehenden für 20 Arbeitstage. Insgesamt, also im Fall der Inanspruchnahme der Freistellung für mehrere Kinder, besteht der Anspruch für höchstens 25 Arbeitstage im Jahr, bei Alleinerziehenden für 50 Arbeitstage. Weitergehende Regelungen bestehen etwa bei Erkrankungen, die eine begrenzte Lebenserwartung zur Folge haben.

Das Krankengeld beträgt grundsätzlich 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt der Versicherten.



Für Beschäftigte ohne Anspruch auf Krankengeld gewährt § 45 SGB V zumindest einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung.

Eine weitergehende Vorschrift besteht für Auszubildende nach § 19 Berufsbildungsgesetz. Danach ist die Vergütung bis zur Dauer von sechs Wochen auch zu zahlen, wenn die Auszubildenden aus einem in ihrer Person liegenden Grund unverschuldet verhindert sind, ihre Pflichten aus dem Ausbildungsverhältnis zu erfüllen. Darunter fällt auch die Erkrankung eines Kindes. Die Beschäftigten / Auszubildenden trifft die Pflicht, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen, dass und voraussichtlich wie lange er oder sie ausfällt.

Besonderheiten im öffentlichen Dienst

In den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst bestehen in den §§ 29 Abs. 1 Satz 1 e) bb) TVöD und TV-L Sonderregelungen zur Ausgestaltung der bezahlten Freistellung nach § 616 BGB. Danach wird eine bezahlte Freistellung für bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr bei schwerer Erkrankung eines Kindes gewährt, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn keine andere Betreuungsperson sofort verfügbar und die Notwendigkeit der Betreuung ärztlich bescheinigt ist. Die Freistellung aufgrund schwerer Erkrankungen darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Der tarifvertragliche Anspruch besteht nur dann, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch auf unbezahlte Freistellung und Krankengeld nach § 45 SGB V besteht, also wenn die / der Beschäftigte oder das kranke Kind nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind. Für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst ist damit das Vorrangverhältnis umgekehrt. Außerhalb von TVöD und TV-L besteht ein Vorrang der bezahlten Freistellung nach § 616 BGB und erst nachrangig ein Anspruch nach § 45 SGB V.

Für Beamtinnen und Beamte bestehen Sonderregelungen zur Freistellung in den jeweils für sie geltenden Gesetzen.

Die erkrankten Kinder, wie im eingangs geschilderten Fall, zur Arbeitsstelle mitzubringen, dürfte also im Regelfall aufgrund der vielfältigen gesetzlichen und vertraglichen Auffanglösungen nicht notwendig sein. ■

TVöD

Tarifpflege mit Bund und VKA

Nach mehreren Tarifpflegegesprächen haben sich die Gewerkschaften mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf eine Fortentwicklung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und einiger Eingruppierungsvorschriften verständigt. Dabei ging es zum einen um klassische Tarifpflege, also die Anpassung der Tarifvertragstexte an sich ändernde äußere Bezugspunkte. Dies betrifft unter anderem Verweise auf Vorschriften im Sozialgesetzbuch (SGB), die zwischenzeitlich aufgehoben oder geändert wurden, wie beim Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen oder bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz. Neben diesen rein redaktionellen Anpassungen umfasst die Einigung aber auch materielle Verbesserungen der tarifvertraglichen Regelungen an einigen Stellen.

Eingruppierung Bundeswehr

Im Bereich der Bundeswehr hatte sich herausgestellt, dass die Eingruppierungsmerkmale für einige Tätigkeiten im technischen Bereich den tatsächlichen Gegebenheiten in der Praxis nicht mehr gerecht werden. Dementsprechend wird Abschnitt 2 im Teil IV der Entgeltordnung des Bundes um ein Tätigkeitsmerkmal für Meisterinnen und Meister sowie Technikerinnen und Techniker mit zusätzlicher militärischer Qualifikation in der Entgeltgruppe 9c erweitert. Zudem wird in einer neuen Protokollerklärung geregelt, dass der Nachweis dieser zusätzlichen militärischen Qualifikation zweistufig in Form eines Lehrgangs für die jeweiligen Betriebsführungssysteme des Waffensystems und durch eine erfolgreiche Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgt. Neben einigen redaktionellen Klarstellungen in den Tätigkeitsmerkmalen im Bereich der Bundeswehr erfolgt schließlich auch eine Aufwertung der Tätigkeit von Schießbahnwartinnen und Schießbahnwarten. Soweit bei dieser Berufsgruppe das Erfordernis einer einschlägigen dreijährigen Berufsausbildung erfüllt ist, erfolgt zukünftig eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 und damit eine Gleichbehandlung mit den Schießstandwartinnen und -warten. Liegt keine einschlägige Ausbildung vor, erfolgt zukünftig einheitlich eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 4.

Eingruppierung Bundespolizei

Für den Bereich der Bundespolizei sieht die Einigung Ergänzungen des Teil VI Abschnitt 1 der Entgeltordnung des Bundes vor. So wird beispielsweise für Beschäftigte in der Hubschrauberinstandhaltung mit der Lizenz für Freigabeberechtigtes Personal der Kategorie C gemäß der VO (EU) Nr. 1231 / 2014 Anhang Teil III (Teil 66) und mit der Autorisation des Instandhaltungsbetriebs der Bundespolizei-Fliegertruppe zur Erteilung von Freigabebescheinigungen für mindestens zwei im Bundespolizei-Flugdienst betriebene Hubschraubermuster ein neues Tätigkeitsmerkmal in der Entgeltgruppe 10 eingefügt. Vergleichbare Beschäftigte mit der Lizenz der entsprechenden Kategorie B sind zukünftig in der Fallgruppe 1 der Entgeltgruppe 9b eingruppiert. Fallgruppe 2 der gleichen Entgeltgruppe gilt zukünftig für geprüfte Meisterinnen und Meister des Kraftfahrzeughandwerks, die als anerkannte Prüfer mit Teilbefugnissen verantwortlich Hauptuntersuchungen an Kraftfahrzeugen der Bundespolizei nach § 29 StVZO abnehmen. Schließlich gelten die für Schießbahnwartinnen und -warte die im Bereich der Bundeswehr vereinbarten Verbesserungen analog für den Bereich der Bundespolizei.

Ergänzung des § 33 TVöD

Im SGB VI ist ein Sondertatbestand zur Begründung einer befristeten Beschäftigung eingeführt worden. Um einerseits dem Fachkräftemangel, der sich zunehmend auch im öffentlichen Dienst bemerkbar macht, zu begegnen und andererseits dem Wunsch älterer Beschäftigter nachzukommen, die nach Erreichen der Altersgrenze zum Bezug der Regelaltersrente für eine Zeit weiterarbeiten möchten, hat der Gesetzgeber mit dieser Regelung die Möglichkeit der Vereinbarung einer befristeten Beschäftigung über das reguläre Renteneintrittsalter hinaus geschaffen. Diese Möglichkeit der Fortsetzung der Tätigkeit ist nach der bisherigen Regelung im TVöD ausgeschlossen. Bisher sieht § 33 Absatz 1 Buchst. a TVöD das automatische Ende des Arbeitsverhältnisses mit Ablauf des Monats vor, in dem die / der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die-

ser Automatismus wird nunmehr durch eine Ergänzung des § 33 TVöD für die Fälle aufgehoben, in denen sich die Arbeitsvertragsparteien auf eine befristete Verlängerung nach § 41 Satz 3 SGB VI verständigt haben. Der Beendigungszeitpunkt fällt dann auf das vereinbarte Ende des – gegebenenfalls auch mehrfach – befristeten Arbeitsverhältnisses.

Ergänzung des § 17 TVöD

Aus Sicht der Beschäftigten besonders hervorzuheben ist die Fortentwicklung der allgemeinen Regelungen zu den Erfahrungsstufen in § 17 TVöD. Zum einen behalten Beschäftigte zukünftig die in der jeweiligen Erfahrungsstufe der höheren Entgeltgruppe zurückgelegten Stufenlaufzeiten, wenn es zu einer Herabgruppierung kommt. Bisher sieht die Rechtslage für den Bereich der VKA vor, dass die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe mit dem Tag der Herabgruppierung neu beginnt. Damit wird die bisher schon beim Bund und in den Ländern geltende Regelung auch für die Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber nachvollzogen. Zudem erfolgt eine wesentliche Verbesserung in den Fällen der Höhergruppierung nach einer unmittelbar vorausgegangenen vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit. Im Gegensatz zur bisher geltenden Rechtslage werden die während der vorübergehend übertragenden höherwertigen Tätigkeit zurückgelegten Zeiten auf die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe angerechnet. Die Beschäftigten werden in diesen Fällen also so gestellt, als ob die höherwertige Tätigkeit von Anfang an dauerhaft übertragen gewesen wäre. Dies gilt für die Bereiche des Bundes und der VKA.

Fristwahrung nach § 37 TVöD

Zum Nachvollzug der neuen Gepflogenheiten im Rechtsverkehr ist schließlich die formale Anforderung im § 37 TVöD zur fristwährenden Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis geändert worden. Zur Wahrung der sechsmonatigen Ausschlussfrist reicht zukünftig die Erhebung des Anspruchs in Textform statt, wie bisher, schriftlich. Damit genügt mit der Änderung eine Geltendmachung per E-Mail, um das Formerfordernis zu erfüllen.

Die Tarifvertragsparteien haben eine Erklärungsfrist bis zum 15. Oktober 2019 vereinbart. ■

Detailarbeit geleistet



Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Soziale Arbeit

Von der Reform der Kinder- und Jugendhilfe, über Gesundheitsthemen, bis hin zur Vorbereitung eines Positionspapiers zu „Forderungen des dbb zur Fort- und Weiterbildung in der Sozialen Arbeit“ reichte das Spektrum der Aufgaben, der sich die dbb Arbeitsgruppe Beschäftigte in der Sozialen Arbeit am 25. September 2019 im Berliner dbb forum unter Leitung des 1. Vorsitzenden des DBSH, Michael Leinenbach, gewidmet hat.

Volker Geyer, Tarifchef des dbb, nutzte die Gelegenheit, mit den AG-Teilnehmenden über die Einkommensrunde 2020 und hier in besonderer Weise über den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) zu sprechen. ■

Blick nach Hessen

Redaktionsgespräche zum TV-H mit Fortschritten

Wie berichtet, hatte der dbb am 29. März 2019 auch im Bundesland Hessen einen Tarifabschluss für die Landesbeschäftigten im TV-H erreicht, die damit im Wesentlichen Anschluss an die Tarifentwicklung der übrigen Bundesländer halten. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Redaktionstermine mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) führt der dbb nun auch im Bundesland Hessen entsprechende Redaktionsgespräche, die voraussichtlich im Oktober 2019 zum Abschluss gebracht werden können.

Bereich des TV-H eine Kinderzulage auch für Tarifbeschäftigte gezahlt. Ferner gibt es eine Reihe positiver Abweichungen bei der Entgeltordnung und eine Reihe weiterer Einzelregelungen, die über den TV-L hinausgehen. Zudem ist in einem gesonderten Tarifvertrag zum TV-H auch die Einführung eines Landestickets für die Landesbeschäftigten geregelt worden, die nun fortgeschrieben und verfestigt wird. Die Laufzeit des TV-H und der dazu gehörenden anderen Tarifverträge beträgt 33 Monaten bis zum 30. Septem-



ber 2021 und bleibt damit der Laufzeit in den übrigen Ländern vergleichbar.

Redaktionsverhandlungen weitgehend unproblematisch

Die Gespräche zur Redaktion verlaufen bisher in konstruktiver und sachlicher Atmosphäre. Nach derzeitigem Stand ergibt sich bereits heute, dass Hessen im Hinblick auf den Berechnungsmodus für die abgesenkte Jahressonderzahlung dem Modell der TdL folgt, wobei das für die Beschäftigten günstigere Abschmelzungsmodell angewendet werden wird. Inhaltlich gibt es zwar noch eine Reihe offener Fragen, die teils technischer Natur und teils inhaltlicher Natur sind, wesentliche Differenzen diesbezüglich sind aber bisher nicht absehbar.

Sonderregelungen in der Tariflandschaft Hessen

Hintergrund dieser „nachgelagerten“ Verhandlungen ist, dass das Land Hessen 2004 aus der TdL ausgetreten ist. Daher wird der so genannte TV-Hessen traditionell zeitlich versetzt nach der Tarifrunde mit den übrigen Ländern verhandelt, ebenso wie die dazu gehörenden Tarifverträge für Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten. Der TV-H orientiert sich in weiten Teilen am TV-L, insbesondere die Tabellenentgelte und Laufzeiten sowie die wesentlichen Mantelregelungen sind identisch. Allerdings haben sich über die Jahre eine Reihe von Unterschieden im Mantelbereich herausgebildet, die durchaus auch Modellcharakter für den TV-L haben können. So wird beispielsweise im



Einigung bis Ende Oktober angestrebt

Der dbb ist daher zuversichtlich, alle offenen Punkte bis Ende Oktober 2019 klären zu können, so dass anschließend das Unterschriftenverfahren für die Tarifvertragstexte eingeleitet werden kann. ■

dbb SPEZIAL Autobahn

**Alle Texte,
alle Infos,
alle Antworten**



Der dbb wird umgehend ein dbb SPEZIAL zur Autobahngesellschaft herausgeben. Dort drucken wir alle Tarifverträge und alle beamtenrechtlichen Regelungen gesammelt ab. Natürlich werden auch weitere Informationen zum Beispiel zur Überleitung gegeben. Fragen, die sich im Zuge des Übergangs zur neuen Autobahngesellschaft ergeben, werden hier behandelt und beantwortet. So erhalten betroffene Kolleginnen und Kollegen eine Sammlung, die ein Stück der Unsicherheit nehmen kann und den Weg aus dem Regelungs-Dschungel weist. Das dbb SPEZIAL wird als Online-Version erstellt und direkt nach Erscheinen auf unserer Internetseite unter www.dbb.de abrufbar sein und zum Download bereitstehen. ■



TV Fraport BVD

Absicherung und Verbesserungen vereinbart



Der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft komba verhandelt, Fraport und der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen haben sich am 30. September 2019 auf den Abschluss eines neuen Tarifvertrags Fraport Bodenverkehrsdienste (BVD) geeinigt. Der neue Tarifvertrag löst den bisher geltenden TV Zukunft Fraport ab. Er hat eine Laufzeit vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2026. Der neue Tarifvertrag sichert die BVD-Beschäftigten umfassend.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die Bodenverkehrsdienste bleiben im Fraport-Konzern. Betriebsbedingte Beendigungskündigungen in den BVD sind ausgeschlossen. Die Altbeschäftigten (eingestellt bis zum 31. Dezember 2009 oder später in den TVöD-F entwickelt) bleiben im TVöD-F und die Sonderregelungen aus dem bisherigen TV Zukunft Fraport werden verbessert. Die Neubeschäftigten (eingestellt nach dem 31. Dezember 2009) erhalten bessere Perspektiven. Des Weiteren wurde eine Abfindungsregelung bei vorzeitigem Renteneintritt vereinbart.

Verbesserungen für Altbeschäftigte

Für die Altbeschäftigten gilt weiterhin der TVöD-F, mit Ausnahme der im neuen Tarifvertrag genannten Sonderregelungen. Dieser enthält nun eigene Eingruppierungsregelungen auch für die Altbeschäftigten. Herabgruppierungen finden nicht statt. Bei Wechselschichtarbeit wird wie bisher ein Zusatzurlaubstag für drei zusammenhängende Monate gewährt. In den Jahren 2020 und 2021 besteht, wenn jeweils

am 1. Januar Wechselschichtarbeit geleistet wird, Anspruch auf je einen weiteren Zusatzurlaubstag, wenn mindestens 45, jedoch weniger als 60 Nachtdienste geplant sind, beziehungsweise Anspruch auf zwei weitere Zusatzurlaubstage, wenn mindestens 60 Nachtdienste geplant sind. Über eine Fortentwicklung dieser Regelung ab dem Jahr 2022 wird verhandelt.

Verbesserungen für Neubeschäftigte

Die Tabelle TVöD-n wird verbessert. Die Entgeltgruppen 2n bis 5n enthalten eine zusätzliche Stufe. Die Entgeltgruppen 6n bis 9n mit jeweils vier Stufen werden neu eingeführt. Die Neubeschäftigten erhalten damit bessere Entwicklungsmöglichkeiten. Die Entgeltentwicklung ist weiter an den TVöD gekoppelt. Die Jahressonderzahlung erhöht sich auf 55 Prozent des Durchschnittsentgelts der Monate Juli, August und September.

Gemeinsame Regelungen

Darüber hinaus wurden weitere Vereinbarungen getroffen, die für Alt- und Neubeschäftigte gleichermaßen gelten. Die Lademeister-Agenten-Zulage wird erhöht auf 30 Euro in Stufe I, 60 Euro in Stufe II, 100 Euro in Stufe III und 150 Euro in Stufe IV. Die Funktionszulagen für Gepäck- und Transportmeister von 190,28 Euro und für Lademeister von 198,85 bleiben bestehen. Bei Schicht- oder Wechselschichtarbeit wird die zusätzliche Pause von 15 Minuten bei einer Arbeitszeit von über 9 Stunden bezahlt gewährt. Außerdem wurde eine Regelung über einen Rentenkürzungsausgleich vereinbart. Bei Abschluss eines Auflösungsvertrags zum frühestmöglichen Rentenzeitpunkt besteht ein Anspruch auf eine Abfindung für bis zu 30 Berechtigte pro Kalenderjahr. Zur Berechnung der Abfindung werden die Rentenkürzungsbeträge aus gesetzlicher und betrieblicher Rente auf 18 Jahre hochgerechnet. Schließlich wurden ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Vertrauensleute sowie ein Sonderkündigungsrecht der Regelungen zu Ausgründung und Beschäftigungssicherung für den Fall vereinbart, dass die Wettbewerbsfähigkeit der BVD nicht mehr gegeben ist. ■

Betriebsübergang auf die Hamburger Hochbahn



Am 8. Oktober 2019 haben sich Vertreterinnen und Vertreter der NahVG und des dbb, der für die NahVG handelt, mit der Geschäftsführung der Jasper Rund- und Gesellschaftsfahrten GmbH sowie Vertreterinnen und Vertretern der Hamburger Hochbahn AG zu einem zweiten Sondierungsgespräch getroffen.

Verbesserte Arbeitsbedingungen durch Betriebsübergang

Thema des Gesprächs war der geplante Betriebsübergang von Jasper und Süderelbe Bus GmbH auf die Hamburger Hochbahn. Der Übergang ist zum 1. Januar 2020 geplant. Die Arbeitgeber haben versichert, dass keine Standortschließungen oder Versetzungen gegen den Willen der Beschäftigten geplant sind.

Ab dem Zeitpunkt des Betriebsübergangs gelten die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen der Hamburger Hochbahn AG auch für die Beschäftigten, die von Jasper oder der Süderelbe Bus GmbH übergegangen sind. Die verbesserten Arbeitsbedingungen gelten damit ab dem 1. Januar 2020.

Wichtig ist: Die Arbeitsplätze sind nach wie vor gesichert. Es gelten die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen der Hochbahn.

Weiteres Sondierungsgespräch geplant

Ein drittes Sondierungsgespräch zwischen NahVG, dbb und Arbeitgebern ist im November 2019 geplant. Wir werden darauf achten, dass der Übergang zur Hochbahn für alle Beschäftigten positiv verläuft.

Hintergrund

Bei Jasper gelten aktuell noch die Tarifverträge für das private Omnibusgewerbe in Hamburg, die zwischen dem Omnibus Verband Nord (OVN) und ver.di abgeschlossen wurden. Diese liegen insgesamt unterhalb des Tarifniveaus, das bei der Hamburger Hochbahn gilt. Durch den Betriebsübergang ist mehr als nur eine Angleichung gelungen. ■

Aktueller Stand

Die dbb-Tarifkommission bei der ServiceDO, die aus Mitgliedern der komba gewerkschaft besteht, hat in einer internen Sitzung am 23. September 2019 die von der Geschäftsleitung Ende August 2019 übermittelten Zahlen zum Unternehmen geprüft und bewertet.

Dabei hat sie die übermittelten Zahlen kritisch geprüft und bewertet. Hauptforderung ist eine zumindest mittelfristige Rückkehr in den TVÖD. Dabei hat sie insbesondere die Ist-Situationen der Beschäftigten bei der ServiceDO aufgearbeitet und die bestehenden Defizite in den Bezahlsstrukturen zu Lasten der Beschäftigten herausgestellt. Nach intensiven Diskussionen ist sich die Tarifkommission einig, das angestrebte Ziel weiter energisch zu verfolgen. Es wird daher zeitnah ein Verhandlungstermin mit der Geschäftsführung angestrebt, um konkret über Verbesserungen für die Beschäftigten zu verhandeln.

Die ServiceDO GmbH ist ein Tochterunternehmen der Städtischen Klinik Dortmund gGmbH. Im Unternehmen sind circa 590 Mitarbeitende beschäftigt, die Dienstleistungen rund um die Logistik, Catering, Reinigung und Sterilisation hauptsächlich für die Städtischen Kliniken erbringen. Das Unternehmen ist nicht tarifgebunden, die Beschäftigten werden ganz überwiegend nach einseitig aufgestellten Arbeitgeberrichtlinien bezahlt, die deutlich unter dem Niveau des TVÖD-VKA liegen. ■

Tarifliche Regelungen im Sozial- und Erziehungsdienst

Online- Umfrage zu Euren Erfahrungen und Erwartungen



Die Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) aus dem Herbst 2015 war nach wochenlangen Streiks

ein hart erkämpfter Kompromiss. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben dabei unter anderem vereinbart, sich ab 2019 über die Erfahrungen mit dem Abschluss und die notwendige Weiterentwicklung der Tarifregelungen auszutauschen. Um ein möglichst breites Meinungsbild einzuholen, möchten wir alle Tarifbeschäftigten aus dem Bereich SuE bitten, an unserer Umfrage teilzunehmen. Sie nimmt nur wenige Minuten in Anspruch und die Erhebung erfolgt anonym.

Geht bitte hierfür einfach auf die Homepage des dbb oder Eurer Fachgewerkschaft oder verwendet gleich den nachfolgen-

den Link: www.dbb.de/umfrage-sozial-und-erziehungsdienst-2019/
Wir danken allen im Voraus, die sich an der Umfrage beteiligen.

Sonderseite zum Thema Sozial- und Erziehungsdienst

Detaillierte Informationen zum damaligen Tarifvertragsabschluss und zu weiteren Themen aus dem Bereich SuE findet Ihr übrigens weiterhin im Internet auf unserer Sonderseite unter www.dbb.de/arbeitnehmer/entgeltordnung-sue.html. ■



v.l.n.r.: Gunther Adler, Geschäftsführer Personal der Autobahn GmbH, Volker Geyer, dbb Verhandlungsführer, Wolfgang Pieper, ver.di Verhandlungsführer, Stephan Krenz, Vorsitzender der Geschäftsführung der Autobahn GmbH

Abschluss bei der Autobahn GmbH

„Verlässlichkeit, Schutz und viel Perspektive!“

„Was wir heute in Berlin abgeschlossen haben, kann sich sehen lassen. Die tarifvertraglichen Regelungen bieten den Beschäftigten hohe Verlässlichkeit, Schutz und reichlich Perspektive. Der heute gezeichnete Tarifvertrag lässt sich in aller Kürze mit TVöD Plus umschreiben“, fasste dbb Verhandlungsführer Volker Geyer das Ergebnis in aller Kürze zusammen, nachdem sich dbb und Arbeitgeber am 30. September 2019 in Berlin auf die letzten Details des neuen Tarifwerks für die Autobahn GmbH geeinigt hatten. Nach mehr als einjähriger Verhandlungszeit haben die Tarifpartner ein Tarifwerk vorgelegt, mit dem die Beschäftigten, die nun vor der Wahl stehen, zur neuen Autobahn GmbH zu wechseln, eine verlässliche Grundlage haben, ihre Entscheidung zu treffen. Geyer konkret: „Der Besitzstand wird gewahrt, die Tabelle ist auf TVöD-Niveau und die Eingruppierungsregelungen sind verbessert und durch-

lässiger gestaltet worden. Auch ist es gelungen, für die Beschäftigten der Autobahn GmbH ein volles 13. Monatsgehalt und weitreichenden Schutz bei Berufsunfähigkeit zu erstreiten, um nur zwei wesentliche Verbesserungen zu nennen. Heute haben wir das Ganze mit guten Überleitungsregelungen abgerundet.“ Mit der Einigung bei den Überleitungsregelungen wurde in den Verhandlungen vom 30. September 2019 der Schlussstein gesetzt, in denen der dbb umfassend dafür gesorgt hat, dass der Besitzstand der Beschäftigten gewahrt wird und gleichzeitig neue Perspektiven aufgezeigt werden. Die Kernpunkte des Überleitungstarifvertrags sind folgende:

Geltungsbereich des Überleitungstarifvertrags

Durch den Bestandsschutz bleiben bestehende tarifliche Ansprüche von Beschäf-



tigten und Auszubildenden auch bei der Autobahn GmbH erhalten und sind abgesichert. Der Bestandsschutz gilt bei zur Autobahn GmbH wechselnden Beschäftigten abgestuft.

Überleitung in das Entgeltsystem

Die Überleitung erfolgt zunächst immer unter Beibehaltung der bestehenden Eingruppierung, Stufenzuordnung und zurückgelegter Stufenlaufzeit. Die Beschäftigten können jederzeit einen Antrag auf Höhergruppierung bei der Autobahn GmbH ergreifen. Der Antrag wirkt dabei auf den Stichtag des Übergangs zurück, wenn er vor dem 1. Januar 2022 gestellt wird. Wird er später gestellt, erstreckt sich die Rückwirkung jeweils nur auf die zurückliegenden sechs Monate. Herabgruppierungen aus Anlass des Wechsels sind ausgeschlossen.

Tarifliche Ansprüche

Die in den Tarifwerken TVÜ-Länder, TVÜ-Hessen oder TVÜ-VKA geregelten Besitzstände haben weiterhin Bestand. Hiervon sind persönliche Zulagen, individuelle Tabellenendstufen, kinderbezogene Bezahlsbestandteile, Strukturausgleiche, Ansprüche auf erweiterte Entgeltfortzahlung sowie auf Beihilfe erfasst.

Nicht tarifliche Ansprüche

Die Beschäftigten, die am oder bereits vor dem Stichtag des Betriebsübergangs wechseln, haben einen Anspruch auf einen Ausgleichsbetrag in Höhe von monatlich 50 Euro für alle ab dem Betriebsübergang nicht mehr anwendbaren und im EÜTV nicht ausdrücklich geregelten Rechtspositionen landesspezifischer Art. Für Ansprüche, die von der Autobahn GmbH nicht fortgesetzt beziehungsweise nicht verschafft werden können, gelten weitere finanzielle Ausgleichsregelungen.

Sicherung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsstätte

Im Tarifvertrag sind außerdem der Arbeitsplatz und die konkrete Arbeitsstätte abgesichert. Sollte die Arbeitsstätte keinen Fortbestand haben, gelten finanzi-

elle Ausgleichsregelungen sowohl für die Fahrtzeit als auch für die Fahrtstrecke. Kündigungen einschließlich Änderungskündigungen sind ausgeschlossen.

ÖPP-Projekte: Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Die Sicherungsregelungen nach diesem Tarifvertrag insbesondere für Maßnahmen im Zusammenhang mit oder in der Folge von betrieblichen beziehungsweise organisatorischen Änderungen gelten bis zum 31. Dezember 2025. Darüber hinaus greift ein Kündigungsschutz bei ÖPP-Projekten bis zum 31. Dezember 2030.

Leistungsminderung und Zusatzurlaub

Die im Land und in den Kommunen weiter fortgeltenden Regelungen für nicht voll leistungsfähige Arbeiter und Angestellte finden bei der Autobahn GmbH ebenfalls weiterhin Anwendung. Entsprechendes gilt für die Regelungen zum Zusatzurlaub für gesundheitsgefährdende Arbeiten.

Härtefallregelung

Für die Geltendmachung von unvorhergesehenen Nachteilen aus dem Arbeitsverhältnis mit der Autobahn GmbH ist ein Verfahren zum Nachteilsausgleich geregelt. Ansprüche können bis zum Ablauf

von 18 Monaten nach dem Übergang erhoben werden.

Wechselzuschlag

Die Beschäftigten und Auszubildenden, die am oder vor dem Stichtag des Betriebsübergangs wechseln, erhalten einen einmaligen Wechselzuschlag von 1.500 Euro beziehungsweise von 500 Euro.

Ausblick

Mit Blick auf die Zukunft stellte Geyer klar: „Heute ist ein guter Tariftag, denn es ist uns gelungen, einen Tarifvertrag zu gestalten, der für die jetzt schon tätigen Beschäftigten attraktiv ist, der aber auch für den beruflichen Nachwuchs Perspektiven bietet. Wichtig wird aber auch sein, dass die neue Autobahn GmbH im Alltag ein guter Arbeitgeber wird. Damit hier erst gar keine Zweifel aufkommen, werden der dbb und seine betroffenen Fachgewerkschaften den Übergang zur Autobahn GmbH intensiv und kritisch begleiten. Wir werden für starke Betriebsräte sorgen.“

In der Verhandlungskommission des dbb wurden die vorgelegten Ergebnisse für gut befunden und Geyers Überzeugung, dass es jetzt wichtig sei, die Kolleginnen und Kollegen über das Ergebnis umfassend aufzuklären, klar geteilt. ■



Diskussion und Abstimmung in der dbb Verhandlungskommission

Kleine Gruppe – große Sorgen

Der Sachverhalt

Ein Personalrat besteht aus der Beamtengruppe mit sieben Personalratsmitgliedern und der Arbeitnehmergruppe mit zwei Vertreterinnen und Vertretern, Frau A und Herrn B. Der von der kleinen Arbeitnehmergruppe, in der es keine Ersatzmitglieder gibt, schon lange befürchtete Fall tritt ein – einer der beiden Vertreter fällt langfristig aus: Herr B, nicht nur Gruppensprecher und damit Vorstandsmitglied der Arbeitnehmergruppe, sondern auch begeisterter Mountainbiker, stürzt mit dem Fahrrad und wird wegen komplizierter Brüche monatelang keinen Dienst ausüben können.

Im Personalrat wird nun überlegt, was dies für Konsequenzen hat. Frau A möchte wissen, wie die Beschlussfassung in Angelegenheiten ihrer Gruppe in den nächsten Monaten ablaufen wird, wenn sie selbst auch einmal krank sein sollte und vor allem, wenn sie auf ihre lange schon gebuchte fünfwöchige Traumreise durch die USA gehe. Sie hofft, dass die Kolleginnen und Kollegen der Beamtengruppe in diesem Fall die Rechte der Arbeitnehmergruppe wahrnehmen dürfen. Denn wenn sie verhindert sei, sei die Arbeitnehmergruppe schließlich „ohne Vertretung“ im Personalrat. Und genau für diesen Fall, verkündet sie schließlich erleichtert, habe sie im Gesetz selbst die Lösung gefunden. Denn § 38 Absatz 2 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bestimme: Das Gebot, dass in Gruppenangelegenheiten die Gruppe allein zur Beschlussfassung berufen ist, „gilt nicht für eine Gruppe, die im Personalrat nicht vertreten ist“.

Das halten nicht alle Personalratsmitglieder für überzeugend; schließlich seien Herr B und Frau A ja auch während ihrer Verhinderungszeiten weiterhin Mitglieder des Personalrats. So wird beschlossen, Auskunft einzuholen.

Unsere Stellungnahme

§ 38 Absatz 2 Satz 2 BPersVG ist hier nicht die Lösung. Dessen Anwendung steht das Gruppenprinzip entgegen. Danach gilt grundsätzlich: Die Vertreter einer Gruppe sind nicht befugt, in Gruppenangelegenheiten der anderen Gruppe zu entscheiden.

Hiermit will das Gesetz sicherstellen, dass in einer Angelegenheit, die unmittelbar nur die Angehörigen einer bestimmten Gruppe betrifft, nach gemeinsamer Beratung im Personalratsplenum nur die Vertreter dieser Gruppe mit ihren gruppenspezifischen Kenntnissen die Entscheidung treffen. Das gilt tatsächlich selbst dann, wenn die Vertreter dieser Gruppe sämtlich verhindert sind – so wie hier: B ist krankheitsbedingt verhindert, A urlaubs- oder krankheitsbedingt, und Ersatzmitglieder, die nachrücken könnten, gibt es nicht. Würde in einem Zeitpunkt, zu dem verhinderungsbedingt keiner der beiden Arbeitnehmervertreter an der Personalratssitzung teilnehmen kann, eine Arbeitnehmerangelegenheit zur Beschlussfassung anstehen, könnte der Personalrat in Gestalt der Vertreter der Beamtengruppe keinen Beschluss fassen, das heißt, es würde unumgänglich die Zustimmungsfiktion eintreten und der Dienststellenleiter dürfte die von ihm beabsichtigte Maßnahme durchführen.

Kein Übergang der Entscheidungsbefugnis

Die Befugnis zur Entscheidung über die Angelegenheit geht in einem solchen Fall nicht auf die andere Gruppe über. Die Situation, für die § 38 Absatz 2 Satz 2 BPersVG den „Ausweg“ festlegt, dass das Gebot der alleinigen Zuständigkeit der betroffenen Gruppe in ihren eigenen Angelegenheiten dann nicht greift, wenn eine Gruppe im Personalrat nicht vertreten ist, liegt bei gleichzeitiger Verhinderung von A und B nicht vor.

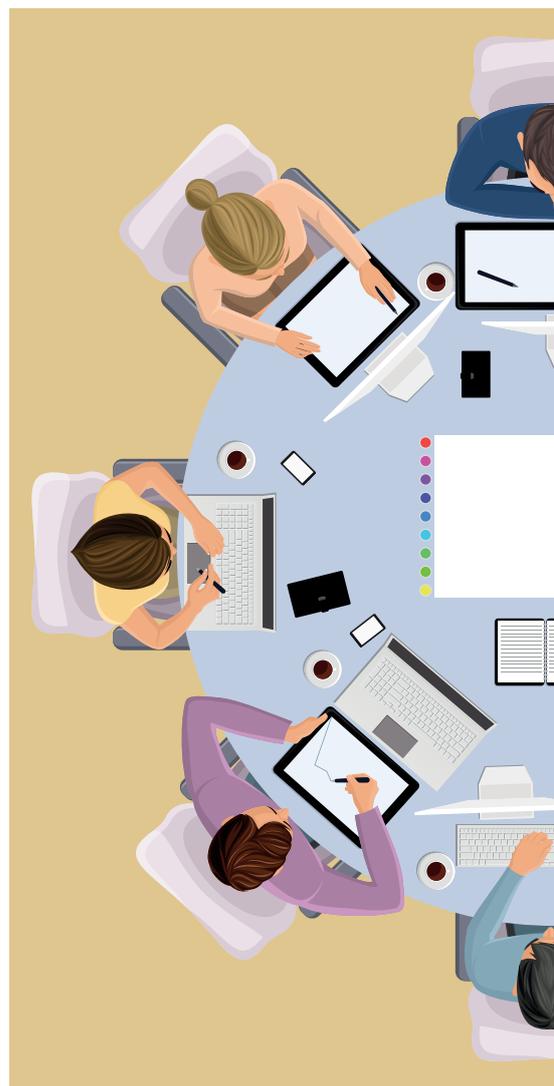
Ein Abrücken vom Gruppenprinzip und eine Entscheidung durch die Vertreterinnen und Vertreter der anderen (nicht betroffenen) Gruppe ist ausschließlich dann zulässig, wenn die betroffene Gruppe von vornherein im Personalrat nicht vertreten ist.

Es darf also bereits bei der Personalratswahl nicht zur Wahl eines Personalratsmitglieds für die Gruppe gekommen sein. Ein Grund kann sein, dass die Gruppe zu klein ist (§ 17 Absatz 5 BPersVG) oder auf Vertretung verzichtet hat (§ 17 Absatz 1 Satz 3 BPersVG, etwa Wahlmüdigkeit, keine Kandidaten). Nur für diese Fälle hat der Gesetzgeber eine Auffangrege-

lung geschaffen: Die Vertreter der übrigen Gruppen dürfen trotz Nichtbetroffenheit die Rechte der nicht vertretenen Gruppe ausüben. Da A und B bei der Personalratswahl aber als Arbeitnehmervertreter gewählt worden waren, können beziehungsweise dürfen die Vertreterinnen und Vertreter der Beamtengruppe den jetzt möglicherweise eintretenden Vertretungseingpass in der Arbeitnehmergruppe nicht überbrücken. Würden sie einen Beschluss in einer Angelegenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fassen, wäre dieser unwirksam.

Drei Fallvarianten

Was also kann der Personalrat tun? Erkrankt während der krankheitsbedingten Abwesenheit von Herrn B auch Frau A oder ist diese aus einem anderen Grund



wie etwa Urlaub oder Dienstreise verhindert, gibt es drei Fallvarianten, wie mit Arbeitnehmerangelegenheiten umzugehen ist.

Erstens: Die Angelegenheit wird, wenn die Verhinderung absehbar ist, gar nicht erst in die Tagesordnung aufgenommen. Zweitens: Die Behandlung der bereits auf die Tagesordnung gesetzten Angelegenheit wird ausgesetzt und auf eine spätere Sitzung vertagt, an der Frau A wieder teilnehmen kann. Drittens, und das ist der problematische Fall: Eine Vertagung ist wegen drohenden Ablaufs der Zustimmungsverweigerungsfrist nicht möglich. In diesem Fall kann ein Beschluss mangels Anwesenheit von Vertreterinnen und Vertretern der betroffenen Gruppe nicht gefasst werden. Konsequenz: Es tritt die Zustimmungsfiktion ein.

Ausscheiden aller Gruppenmitglieder

Von dieser Situation der vorübergehenden Verhinderung aller Gruppenvertreterinnen und -vertreter ist zu unterscheiden



die Situation, dass alle Gruppenvertreterinnen und -vertreter einschließlich der Ersatzmitglieder ihr Amt niederlegen oder zu einer anderen Dienststelle oder in den Ruhestand versetzt werden, gepaart mit der Tatsache, dass Ersatzmitglieder nicht nachrücken.

Beamtenvertreter können nur dann in Arbeitnehmerangelegenheiten entscheiden, wenn diese im Gremium von Anfang an nicht vertreten sind

Aber auch hier gilt: Scheiden alle gewählten Vertreterinnen und Vertreter einer Gruppe einschließlich der Ersatzmitglieder aus, verfügt also die Gruppe über keine Vertreterinnen und Vertreter im Personalrat (mehr!), können die verbleibenden Personalratsmitglieder in Angelegenheiten dieser Gruppe keinen Beschluss fassen.

Auch hier handelt es sich nicht um ein „Nicht-vertreten-sein“ im Sinne des § 38 Absatz 2 Satz 2 BPersVG: Die Situation ist erst während der Amtsperiode eingetreten. Die Gruppe hatte – zumindest vorübergehend – gewählte Vertreterinnen und Vertreter im Personalrat. Hier eröffnet sich über § 27 Absatz 4 BPersVG jedoch unter Umständen ein ganz anderer Lösungsweg. Ist eine bisher im Personalrat vertretene Gruppe durch kein Personalratsmitglied mehr vertreten, wählt diese Gruppe neue Mitglieder.

Allerdings gilt auch hier, dass in der Zwischenzeit – also bis zur Wahl der neuen Gruppenmitglieder – eine Beschlussfassung in Angelegenheiten der Arbeitnehmergruppe nicht möglich ist; es tritt die Zustimmungsfiktion ein. Hier kann nur an den Dienststellenleiter appelliert werden, Beteiligungsangelegenheiten der Arbeitnehmergruppe, wenn möglich, bis nach der Wahl zurückzuhalten.

Je nach den im Personalrat herrschenden Größenverhältnissen der Gruppen kann durch das endgültige Ausscheiden aller Mitglieder einer Gruppe aber auch eine Neuwahl des gesamten Personalrats erforderlich werden. So ist es, wenn auch nach Eintritt sämtlicher Ersatzmitglieder die Gesamtzahl der Personalratsmitglieder um mehr als ein Viertel unter die vorgeschriebene Größe absinkt (§ 27 Absatz 2 Nummer 2 BPersVG). Zwar führt in diesem

Fall der Personalrat die Geschäfte weiter, bis der neue Personalrat – und damit eben auch Mitglieder der bestimmten Gruppe – gewählt sind. Die Geschäftsführungsbefugnis besteht aber nur in dem vorherigen Umfang. Das heißt, in Angelegenheiten der Gruppe, die alle ihre Mitglieder eingebüßt hatte, kann kein Beschluss gefasst werden, bis die Wahl durchgeführt ist. Scheiden alle Mitglieder einer Gruppe aus und ist dadurch sowohl der Fall des § 27 Absatz 4 BPersVG als hierdurch gleichzeitig auch der des § 27 Absatz 2 Nummer 2 BPersVG (Absinken der Gesamtzahl der Personalratsmitglieder um mehr als ein Viertel) erfüllt, dann hat § 27 Absatz 2 Nummer 2 BPersVG Vorrang und es kommt zur Neuwahl des gesamten Personalrats (BVerwG 18. März 1982, BVerwGE 65, 153).

Was ist nun aber, wenn aus der Wahl kein Personalratsmitglied für die Gruppe hervorgeht, weil keine Kandidaten gefunden werden konnten? Jetzt greift die Auffanglösung des § 38 Absatz 2 Satz 2 BPersVG. Denn diese Gruppe ist nun von vornherein nicht im Personalrat vertreten, so dass die übrigen Personalratsmitglieder auch in Angelegenheiten der nicht vertretenen Gruppe entscheiden dürfen.

Ersatzvorstandsmitglied benennen

Zurück zum Ausgangsfall, der noch unter einem anderen Aspekt zu betrachten ist. Herr B war beziehungsweise ist das für die Arbeitnehmergruppe gewählte Vorstandsmitglied. Er fällt nun monatelang aus. Frau A ist die einzige verbleibende Gruppenvertreterin. Auch hier geht es vorrangig um die Frage, wie ein wirksamer Beschluss in Angelegenheiten der Arbeitnehmergruppe zustande gebracht wird. Das Bundesverwaltungsgericht ist streng: Es hat für den Fall der Verhinderung eines Gruppenvorstandsmitglieds die Zustimmungsverweigerung in einer Gruppenangelegenheit wegen fehlender Mitunterzeichnung einer Vertreterin oder eines Vertreters der betroffenen Gruppe für unwirksam erklärt (BVerwG 21. April 1992, ZfPR 1992, 141) und klipp und klar festgestellt: Die Gruppe muss für den Fall der Verhinderung ihres Vorstandsmitglieds entweder durch Benennung eines Ersatzvorstandsmitglieds generell Vorsorge treffen oder dies im Einzelfall ad hoc tun.

Es sei Angelegenheit der Gruppe selbst, zu bestimmen, ob und durch wen sie im Verhinderungsfall ihre Interessen wahrnehmen will, denn das Amt des Gruppensprechers ist eine Vertrauensstellung. ■

Deutsche Justiz-Gewerkschaft



nung bei neuen Bediensteten und hier insbesondere bei Beamtinnen und Beamten des mittleren Dienstes, Tarifbeschäftigten und bei Justizwachtmeistern“, erklärt Kollege Biegel und ergänzt: „Mehr Urlaub für Auszubildende geht auf uns zurück!“ Die DJG war mit ihren Vertreterinnen und Vertretern außerdem bei der Strukturreform der saarländischen Amtsgerichte, der Einführung von GB-Psych und dem Vertretungspool beteiligt. „Wir sind stolz darauf, Eingruppierungen verbessert und Höhergruppierungen durchgesetzt zu haben“, erläutert Kollege Besselt. Er freut sich auch über die erkämpften zusätzlichen Wachtmeisterstellen, den Praxisaufstieg vom Wachtmeisterdienst in den mittleren Dienst sowie die Erhöhung der Eingangsbesoldung der Justizwachtmeister. Die DJG Saar hilft ihren Mitgliedern bei der Umsetzung des BAG-Urteils zur Eingruppierung von Beschäftigten in Serviceeinheiten. Zusätzlich werden regelmäßige Gespräche auf Arbeitsebene mit dem Justizstaatssekretär und Abgeordneten der Regierungsparteien im Landtag geführt.

Weitere Aktionen

„Unser Landesverband bietet auch außerhalb der Dienstzeit so manches. Da wären zum Beispiel die Mitgestaltung der aktiven Mittagspause während der bundesweiten Tarifverhandlungen, Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen, die sich mit unserer täglichen Arbeit befassen, Begleitung des Digitalisierungsprozesses in der saarländischen Justiz und vieles mehr“, fasst der Landesvorsitzende die Aktivitäten zusammen. „Einmal im Jahr bieten wir unseren Mitgliedern auch einen gemeinsamen Ausflug und ein Grillfest an. Es werden auch verschiedene Seminare und Schulungen durch die Dachverbände (DJG Bund, dbb saar, dbb beamtenbund und tarifunion) über die dbb akademie angeboten“ ergänzt sein Stellvertreter, Besselt.

Zukunftsperspektive

„Unsere größten Baustellen werden in der Zukunft die Umsetzung der Digitalisierung, die Einführung des elektronischen Grundbuchs (dabag), die Umsetzung der elektronischen Akte und die weitere Begleitung des elektronischen Rechtsverkehrs sein“ ist sich Kollege Biegel sicher. Dabei wird die DJG besonderes Augenmerk auf die Schaffung entsprechender Stellen, die Änderung der Berufsbilder im Rahmen der Digitalisierung und Anpassung der jeweiligen Ausbildungen legen. ■

Personalratsarbeit

„Ein Großteil der Kolleginnen und Kollegen der örtlichen Personalräte in den Gerichten und Staatsanwaltschaften kommt aus den Reihen der DJG Saar“, freut sich der Landesvorsitzende Biegel. Dies spiegelt sich auch in der Besetzung des Hauptpersonalrats der Gerichte, Staatsanwaltschaften und Vollzugsanstalten bei dem Ministerium der Justiz wider. Dieser hat neun Sitze, wovon die DJG Saar fünf Sitze hält. „Damit stellen wir auch die Führungsspitze des Hauptpersonalrats (HPR). Vorsitzender ist unser Kollege Dirk Biegel und stellvertretende Vorsitzende die Kollegin Katja Leidner (Beschäftigtenvertretung)“, fasst Kollege Besselt zusammen. Die verbleibenden vier Sitze im HPR verteilen sich auf Kolleginnen und Kollegen des BJS, BDR und VdBis (alles weitere Fachgewerkschaften des dbb saar). Schließlich wird ein Sitz durch einen Kollegen von ver.di gestellt.

Erfolge

Der DJG-Landesverband ist ein wichtiger Gesprächs- und Verhandlungspartner für die politischen Entscheidungsträger. So konnten schon einige Erfolge erzielt werden. Dazu gehören unter anderem früherer Dienstbeginn in den Sommermonaten, an zwei Nachmittagen kein Publikumsverkehr, um Rückstände aufarbeiten zu können, und die zusätzliche Einstellung von Beschäftigten mit der Möglichkeit, bei Bewährung in die Laufbahn des mittleren Dienstes zu wechseln. „Wir kümmern uns natürlich auch um Mitgliedergewin-

In dieser tacheles-Ausgabe stellen wir den Landesverband Saarland der Deutschen Justiz-Gewerkschaft (DJG) vor. Der Landesverband organisiert Beschäftigte und Beamte aus allen Bereichen der Justiz – außer den Justizvollzugsanstalten. „Unser Schwerpunkt liegt dabei auf den Kolleginnen und Kollegen der Gerichte und Staatsanwaltschaften“, erläutert Dirk Biegel, Landesvorsitzender der DJG im Saarland. Im Saarland gibt es derzeit etwa 2.500 Justizbedienstete an 25 Standorten. Informationen über den DJG-Landesverband sind unter www.djgsaar.de abrufbar. Kollege Biegel ergänzt: „Natürlich sind wir auch auf Facebook und bei Instagram vertreten. Der Landesverband der DJG Saar kann unter geschaeftsstelle@djg.saarland kontaktiert werden.“ Der Landesvorsitzende, Dirk Biegel, ist unter d.biegel@justiz.saarland.de und unter der Rufnummer 0681.501 52 39 für die Belange der Mitglieder zu erreichen. Im Vertretungsfall steht der stellvertretende Vorsitzende, Marco Besselt, unter m.besselt@djg.saarland oder 0172.684 07 99 mit Rat und Tat zur Seite.

Dirk Biegel und Marco Besselt sind außerdem auch Mitglieder im Bundesvorstand der Deutschen Justiz-Gewerkschaft. Marco Besselt ist zugleich Mitglied der Bundesleitung der DJG Bund und führt dort das Amt des Bundesgeschäftsführers aus. Marco Besselt: „Mitglieder der DJG Saar bringen sich auch in verschiedenen Arbeitsgruppen der DJG Bund und des dbb saar ein. Außerdem haben wir natürlich auch ein Mitglied in der dbb-Landestarifkommission.“



v.l.n.r.: Marco Besselt, Alexandra Klein, Katja Leidner und Dirk Biegel

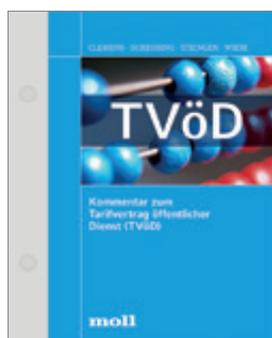


Tarifrecht im öffentlichen Dienst – Das Recht der Eingruppierung

TVöD, TV-L – Kommentar

Herausgeber und Bearbeiter Hans-Georg Hofmann, Geschäftsführer beim Kommunalen Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz a.D., Dirk Reidelbach, Geschäftsführer bei der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände, Loseblatt-Kommentar in vier Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 61 (September 2019), etwa 2.000 Seiten, Luchterhand-Verlag, 249 Euro (Online-Abo 112,03 Euro monatlich), ISBN 978 3 472 06288 2

Der Kommentar ist seit Jahren ein bewährtes Standardwerk zu Fragen der Eingruppierung im öffentlichen Dienst sowohl bei grundsätzlichen Fragen als auch bei Zweifelsfällen. Die richtige Eingruppierung der Beschäftigten in der Verwaltung ist einer der wichtigsten Vorgänge in der Personalverwaltung. Er muss rechtssicher erfolgen. Alphabetisch geordnet werden Eingruppierungsfälle erläutert und die dazu ergangene Rechtsprechung ausgewertet und dokumentiert. Die Sammlung wird um einen systematischen Teil ergänzt, der den Vorgang der Eingruppierung erklärt und erläutert. Damit bildet das Werk das Recht der Eingruppierung vollständig ab: Mit der systematischen Erläuterung und der lexikalischen Fallsammlung bietet das Werk alle erforderlichen Arbeitsmittel für die Eingruppierung aus einer Hand. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar in zehn Ordnern, inklusive Ergänzungslieferungen 110 und 111 (April, Mai 2019), etwa 12.310 Seiten in zehn 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 Spartentarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die Kommentatoren gewährleisten die kompetente und praxisgerechte Darstellung.

Schwerpunkt der 110. Ergänzungslieferung ist die partielle Überarbeitung der Kommentierung zu § 26 (Urlaub). In den Vorbemerkungen zu § 3 gehen die Bearbeiter unter anderem auf die Gesetze über Verbote der Gesichtshüllung und zum Arbeitskampfrecht ein.

Die 111. Ergänzung befasst sich unter anderem mit der Fortsetzung der Kommentierung zu den Entgeltordnungen für den Bereich des Bundes und der VKA. ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 3 / 2019 (September 2019), 8.220 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 182 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

Die steigende Lebenserwartung und ein gleichzeitig ungünstiger werdendes Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentnern führen zu einem deutlich zunehmenden Finanzbedarf in der Rentenversicherung. Die fundierten Kommentierungen zu den Vorschriften des SGB VI unterstützen den Nutzer bei der Anwendung des Rechts der Rentenversicherung. Dabei erläutert das Werk auch die Gesamtkonzeption und Systematik des Rentenrechts sowie die sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen.

Mit der vorliegenden Lieferung wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält eine Aktualisierung der Register sowie Überarbeitungen zu K §§ 8, 11, 13, 76, 295, 295a und 318, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



Kein gesetzlicher Anspruch auf halbe Urlaubstage

Ein Rechtsanspruch auf halbe Urlaubstage oder sonstige Bruchteile von Urlaubstagen ergibt sich nicht aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung. Allenfalls kann eine solche Regelung unter bestimmten Voraussetzungen vertraglich vereinbart werden (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 6. März 2019, Aktenzeichen 4 Sa 73/18).

Der Fall

Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger einen bestimmten Umfang an Urlaubstagen halbtägig zu gewähren. Der Kläger ist bei der Beklagten beschäftigt, wobei das Arbeitsverhältnis 1977 mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten begründet wurde und im Zuge eines Betriebsübergangs im Jahr 2015 auf die Beklagte überging. Der Kläger verfügt über einen vertraglichen Jahresurlaubsanspruch von 31 Tagen und arbeitet bei einer 5-Tage-Woche immer in der Frühschicht bis 14:00 Uhr. Der Kläger ist in seiner Freizeit nebenher als Winzer tätig und hatte in der Vergangenheit – je nach Witterung – kurzfristig halbe Urlaubstage beantragt, um nachmittags im Weinberg zu arbeiten. Diese wurden von der Beklagten auch genehmigt, bis diese im Jahr 2017 erklärte, dem Kläger zukünftig nur noch sechs halbe Tage pro Jahr zu gewähren. Der Kläger meint, ihm stehe ein Anspruch zu, zehn, hilfsweise

acht Urlaubstage pro Jahr auch halbtägig (mithin 20 beziehungsweise 16 halbe Tage) nehmen zu dürfen. Er behauptet, diese Regelung sei von Anfang an mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten vereinbart gewesen und hätte auch einer betrieblichen Übung entsprochen. Die Beklagte bestreitet die behauptete Genehmigungspraxis und verweist darauf, dass es keinen gesetzlichen Anspruch auf halbtägige Urlaubsgewährung gibt. Zudem sei ihr dies wegen der damit verbundenen Zusatzkosten und Dispositionsprobleme auch nicht zuzumuten. Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, so dass der Kläger sein Begehren im Berufungsverfahren weiterverfolgt.

Die Entscheidung

Das Berufungsgericht stellt nochmals klar, dass Urlaub gemäß § 7 Abs. 2 Satz 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren ist. Eine Ausnahme davon ist nur dann zulässig, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe eine Teilung des Urlaubs erfordern. Denn Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung ist, dass Urlaub Erholungszwecken dienen soll. Dem widerspricht jedoch gerade ein Urlaubswunsch, der auf eine Zerstückelung des Urlaubs in Kleinstraten gerichtet ist. Eine solche Urlaubsgewährung wäre somit schon keine ordnungsgemäße Erfüllung des Urlaubsanspruchs der Arbeitnehmenden und ist nach Maßgabe des § 7 Abs. 2 BUrlG

unzulässig. Es ist auch nicht gestattet – zumindest hinsichtlich des gesetzlichen Mindesturlaubs – von diesen Grundsätzen gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG zu Ungunsten der Arbeitnehmenden arbeitsvertraglich abzuweichen. Eine arbeitsvertragliche Sonderregelung für den den gesetzlichen Mindesturlaub übersteigenden Urlaub mit einem „Selbstbeurlaubungsrecht“ des Klägers wurde vorliegend nicht vereinbart und konnte auch nicht nachgewiesen werden. Auch aus einer „betrieblichen Übung“ der Beklagten, die für alle oder zumindest eine kollektiv abgrenzbare Gruppe der Beschäftigten gilt, konnte der behauptete Anspruch nicht hergeleitet werden. Denn es handelte sich vorliegend um eine Sonderregelung, die bislang nur mit dem Kläger so gehandhabt wurde. Insoweit hat das Berufungsgericht die Klage ebenfalls abgewiesen.

Das Fazit

Eine Aufspaltung einzelner Urlaubstage in halbe Tage widerspricht dem Sinn und Zweck des Erholungsurlaubs und ist daher rechtlich nicht zulässig. Ausgenommen davon ist der rechnerische Bruchteil eines Urlaubstags, der sich beispielsweise dann ergibt, wenn das Arbeitsverhältnis weniger als ein Jahr bestanden hat. Von diesen gesetzlichen Beschränkungen können die Parteien arbeitsvertraglich nur abweichen, sofern es den vertraglichen Mehrurlaub betrifft. Dann muss dies aber eindeutig im Vertrag formuliert und geregelt sein. ■

Sachgrundlose Befristung nach Vorbeschäftigung

Das in § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) normierte Verbot der sachgrundlosen Befristung im Falle einer Vorbeschäftigung bei demselben Arbeitgebenden unterliegt nun keiner starren zeitlichen Begrenzung mehr. Damit hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) seine erst kürzlich ergangene Rechtsprechung, die 3-Jahres-Frist, aufgegeben (BAG, Urteil vom 23. Januar 2019, Aktenzeichen 7 AZR 733/16).

Der Fall

Die Parteien streiten über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aufgrund einer sachgrundlosen Befristung. Der Kläger war von März 2004 bis September 2005 bei der Beklagten als gewerblicher Mitarbeiter beschäftigt. 2013 stellte die Beklagte den Kläger erneut und ohne sachlichen Grund befristet als Facharbeiter im Bereich „Produktion und Logistik“ ein. Im Zusammenhang mit der erneuten Einstellung gab der Kläger seine Vorbeschäftigung in einem Personalbogen wahrheitsgemäß an. Der Kläger begehrte die gerichtliche Feststellung, dass die Befristung aufgrund seiner Vorbeschäftigung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG nicht gerechtfertigt sei. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Die Beklagte verfolgte mit diesem Verfahren die Klageabweisung weiter.

Die Entscheidung

Das Gericht stellte zunächst klar, dass die sachgrundlose Befristung im Jahr 2013 nicht bereits deshalb zulässig sei, weil die Vorbeschäftigung bei derselben Arbeitgeberin länger als drei Jahre zurückliegt. An der früheren Auslegung des Senats könne nach dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 (siehe auch tacheles-Ausgabe Juli / August 2018) nicht mehr festgehalten werden. Die feste zeitliche Begrenzung überschreite die Grenzen vertretbarer Auslegung gesetzlicher Vorgaben durch die Gerichte, weil der Gesetzgeber gerade dieses Regelungsmodell erkennbar nicht wollte. Dieser habe sich speziell gegen eine zeitliche Begrenzung des Verbots entschieden. Die Regelung sollte Kettenbefristungen vermeiden und damit Arbeitnehmende, die gegenüber der Arbeitgeberseite eine schwächere Position innehaben, schützen. Der durch die Vor-

schrift entstehende Eingriff in die Berufsv- und Vertragsfreiheit wiege zwar schwer, sei jedoch aufgrund der Abwägung mit dem Schutz der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und den sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen grundsätzlich zumutbar. Allerdings gelte das Verbot nicht unbeschränkt. Das Verbot sei dann unzumutbar, wenn eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht bestehe. Das könne insbesondere dann der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt, die Art der Arbeit gänzlich anders beschaffen war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Hierbei müsse stets jeder Einzelfall betrachtet werden. Im vorliegenden Fall seien acht Jahre zwischen der Vorbeschäftigung und der neuen Einstellung zwar „lang“, aber nicht „sehr lang“ im Sinne der verfassungskonformen Auslegung. Zudem sei die Tätigkeit als Montearbeiter keine vollkommen andere Arbeit als die eines Facharbeiters im Bereich „Produktion und Logistik“. Auch könne die Vorbeschäftigung des Klägers bei der Beklagten mit einer Laufzeit von eineinhalb Jahren nicht als sehr kurz angesehen werden, wenn man dies mit der Höchstdauer eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags (zwei Jahre) vergleiche.

Das Fazit

Das BAG hat in diesem wegweisenden Urteil bezüglich der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen die Forderungen des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt und damit wieder mehr Rechtsklarheit in diesem Themenbereich geschaffen. Die Entscheidung fördert und stärkt den sozialpolitischen Zweck des Vorrangs der unbefristeten Beschäftigung als Regelfall vor der befristeten Beschäftigung und ist daher zu begrüßen. ■

Keine fristlose Kündigung bei Mitnehmen eines kranken Kindes zum Arbeitsplatz

Nehmen Väter oder Mütter ihr krankes Kind mit an den Arbeitsplatz, liegt zwar ein Verstoß gegen ihre arbeitsvertraglichen Pflichten vor. Dieser rechtfertigt jedoch keine fristlose Kündigung (Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 4. September 2019, Aktenzeichen 3 Ca 642/19).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten als Altenpflegefachkraft beschäftigt und befand sich noch in der Probezeit. Die Kinder der Klägerin erkrankten und der Arzt stellte ihre Betreuungsbedürftigkeit fest. Um ihrer Tätigkeit weiter nachgehen zu können, nahm die Klägerin ihre zwei kranken Kinder zeitweise mit auf die Arbeit. Einige Tage später erkrankte die Klägerin dann selbst und konnte nicht zur Arbeit erscheinen. Daraufhin erhielt sie am 6. Februar 2019 eine fristlose Kündigung, weil es ihr unter anderem verboten gewesen sei, ihre Kinder mit zur Arbeit zu nehmen. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage gegen die fristlose Kündigung und begehrte die Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Siegburg gab der Klage statt und entschied, dass das Arbeitsverhältnis nicht fristlos, sondern erst mit Ablauf der zweiwöchigen Kündigungsfrist in der Probezeit am 20. Februar 2019 beendet worden ist. Die fristlose Kündigung sei ungerechtfertigt. Wer seine kranken Kinder mit zur Arbeit nimmt, verstößt gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Das Verhalten der Klägerin verletzte aus versicherungsrechtlichen Gründen und wegen der bestehenden Ansteckungsgefahr für die älteren Patientinnen und Patienten eine Pflicht aus ihrem Arbeitsverhältnis. Einen Grund für eine sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sah das Gericht jedoch nicht. In einem solchen Fall reiche eine Abmahnung grundsätzlich aus. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig. Das vorliegende Urteil half der Klägerin nur bedingt, da sie sich noch in der Probezeit befand. Dadurch konnte die Beklagte auch ohne Kündigungsgrund das Arbeitsverhältnis ordentlich beenden. Jedoch musste sie hier eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einhalten.

Das Fazit

Die Entscheidung kommt nicht überraschend und ist ohne Zweifel zu begrüßen. Eine vorherige Abmahnung bei einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten ist als milderer Mittel zur Kündigung stets erforderlich, wenn dies zumutbar ist. Im vorliegenden Fall war dies offenkundig zumutbar. Dennoch sind Arbeitnehmende in jedem Fall besser beraten, wenn sie mit ihrem kranken Kind zu Hause bleiben. ■



Gesetze verändern, die in Ermangelung des Personals nicht umgesetzt werden können, hilft nicht.

Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender, am 3. Oktober 2019 auf bild.de



Volksverhetzungen an die Staatsanwaltschaften zu melden. Das Internet sei kein rechtsfreier Raum, die Hetzer müssten wissen, dass sie für ihre Taten zur Verantwortung gezogen werden. Die Ministerin weiter: „Wenn Bürgermeister oder andere Kommunalpolitiker aus Angst vor Drohungen ihre Ämter niederlegen, gerät sogar die Demokratie in Gefahr.“

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach begrüßte das Vorhaben grundsätzlich, für eine abschließende Bewertung seien die konkreten Gesetzesänderungen abzuwarten. Er machte jedoch darauf aufmerksam, dass die Strafverfolgungsbehörden bereits jetzt überlastet sind. Diese müssen so ausgestattet werden, dass sie die Gesetze auch tatsächlich umsetzen können. ■

Immer mehr Menschen sind Hasskommentaren und Drohungen in den sozialen Medien ausgesetzt. Bundesjustizministerin Christine Lambrecht hat nun

Gesetzesänderungen angekündigt, nach denen Social-Media-Plattformen, etwa Facebook, Twitter und andere, verpflichtet werden sollen, Morddrohungen und



dbb
beamt**en**bund
und tarifun**ion**

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 beamt**en**bund und tarifun**ion**, 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

Datum / Unterschrift

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

dbb beamten**bund und tarifun**ion**, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de**