



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

11

November 2019

21. Jahrgang

**Mit Sicherheit!**  
**Mit Kompetenz!**  
**Miteinander!**



Autobahn

Regionalkonferenzen Autobahn

**„Gemeinsam**

**erfolgreich sein!“**

Seite 8

## Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
GDL-Tarifkommission	
Lehrkräfte Hessen	
Marburger Verkehrsgesellschaft	
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft	
Flughafen Hamburg AIRSYS	
DB Privat- und Firmenkundenbank	
Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen	
<u>Autobahn GmbH</u>	<u>8</u>
<u>Thema</u>	<u>10</u>
<u>Vorgestellt</u>	<u>12</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:  
8. November 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:** S.2: Kerstin Seipt, S.3: dbb, S.4: dbb, S.5: dbb, S.7: dbb, S.9: Kerstin Seipt, Florian Eisele, Roberto Pferil, S.11: Friedhelm Windmüller, S.12: Reiner Kühler, S.14: joel jasmin forestbird (unsplash) S.16: Markus Klügel  
**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, mediacycenter@dbbverlag.de  
**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23- 715  
**Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23- 714  
**Preisliste** 18, gültig ab 1. Oktober 2018

## Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Unsere ersten Regionalkonferenzen zum Thema Autobahn GmbH sind gut gelaufen. Wir lösen damit unser Versprechen ein, die neue Einrichtung, beziehungsweise die Kolleginnen und Kollegen, die planen, dort zukünftig zu arbeiten, auch nach dem Abschluss der Tarifverhandlungen zu betreuen und zu beraten.

Der Zuspruch zu diesen Veranstaltungen war hoch und die Diskussionen zeigen, dass Interesse, Vorsicht und Erwartungshaltung sich die Waage halten. In jedem Fall waren die vielen Personalräte und Vertrauensleute, die wir zu unseren Konferenzen eingeladen haben, sehr interessiert und sehr aufgeschlossen. Das ist sehr erfreulich und bringt neuen und faktenreichen Input in die betriebliche Diskussion. Wir werden in den nächsten Monaten, gemeinsam mit den betroffenen Fachgewerkschaften am Ball bleiben, um die neue Autobahn GmbH aus Sicht der Beschäftigten zu einem Erfolg zu machen.

Viel Neugier und entsprechende Diskussionsbereitschaft gab es auch auf der letzten Sitzung der Bundestarifkommission. Insbesondere bei dem Thema Digitalisierung und der Überlegung, zukünftig Entgelterhöhungen auf Wunsch in Freizeit umwandeln zu können, haben wir intensiv diskutiert und – ohne schon Beschlüsse gefasst zu haben – einen meinungsstarken Austausch gehabt, der deutlich gemacht hat, dass der öffentliche Dienst vielfältig ist und deshalb auch unsere Tarifpolitik vielfältig sein muss.

Entsprechend umfangreich sind auch heute schon unsere Vorbereitungen auf das Tarifjahr 2020, bei dem im Vorfeld der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen schon andere wichtige Tariftische (Sozial- und Erziehungsdienst und Nahverkehr) aufgerufen werden. Noch stehen zwar die genauen Zeitabläufe nicht fest, aber mit der Zweitaufgabe unserer Streikleiterkonferenz am 1. April 2020 haben wir schon mal einen Termin festgelegt, der sowohl einen hohen inhaltlichen als auch einen gewissen Symbolwert hat. Denn auch im Tarifjahr 2020 werden wir weite Wege gehen müssen, um gute Ergebnisse erzielen zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Herbstsitzung der BTK

# Spannend. Kontrovers. Zukunftsorientiert.

Als dbb Tarifchef Volker Geyer die Herbstsitzung der Bundestarifkommission (BTK) am Nachmittag des 14. Oktober 2019 mit dem Dank für „gute und intensive Diskussionen“ beendet, hatten die Mitglieder der BTK eine ungewöhnlich vielfältige Tagesordnung diskussionsfreudig abgearbeitet.

## Nach dem Spiel ist vor dem Spiel

Bezeichnend für die Dichte und Intensität der Tarifpolitik im und für den öffentlichen Dienst ist, dass auf der BTK-Sitzung zunächst noch die Ergebnisse der Redaktion zur zurückliegenden Einkommensrunde 2019 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vorgestellt wurden, um unter den Tagesordnungspunkten sieben (Tarifvertragliche Wahlmöglichkeit Geld / Freizeit) und acht (Einkommensrunde 2020) schon wieder über Inhalte und Vorgehen bei der Einkommensrunde mit Bund und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) im nächsten Jahr zu sprechen.

## Geld in Zeit wandeln

Das Thema Geld / Zeit nahm auf der Sitzung mit Abstand den meisten Raum ein. Zunächst stellte Geyer verschiedene Modelle vor, mit denen in anderen Bereichen das Thema bereits tariflich bearbei-

tet worden ist. Ob das Thema nun auch Teil der Einkommensrunde 2020 wird, muss jetzt diskutiert werden. Deshalb widmete sich Geyer ausführlich der Vorstellung bereits angewandter Modelle. Aus den Reihen der BTK wurden diverse Aspekte des Themas beleuchtet, so auch die Gefahr der Arbeitsverdichtung. Allerdings, so Sandra van Heemskerck von der komba, ist dieses Problem nicht von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu lösen. Aus Sicht von Andreas Hemsing, Stellvertretender Vorsitzender der BTK und komba Bundesvorsitzender, kann ein solches Modell auch einen Attraktivitätsschub für den öffentlichen Dienst bedeuten, da insbesondere der zu gewinnende Nachwuchs verstärkt auf die arbeitszeitlichen Regelungen schaut. Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung begrüßte deren Vorsitzende, Helene Wildfeuer, die Diskussion und wies darauf hin, dass die zu findende Lösung in jedem Falle auch Teilzeitbeschäftigte umfassen muss.

## TVöD Plus bei der Autobahn GmbH

Den Blick zurück richtete Geyer, als er die kurz zuvor erzielten Ergebnisse der Tarifverhandlungen bei der Autobahn GmbH vorstellte und diese zusammenfassend mit dem Prädikat „TVöD Plus“ bewertete. Allerdings machte er gleichzeitig deutlich,

dass die Kommunikation der Ergebnisse sowie die Betreuung derjenigen Mitglieder, die nun zur neuen Autobahn GmbH wechseln wollen, prioritäre Aufgabe des dbb und der betroffenen Fachgewerkschaften ist. Deshalb wird der dbb, so Geyer weiter, bundesweit vier Regional-Konferenzen (siehe Seite 8) durchführen, um die Betriebsräte und Vertrauensleute über die Inhalte des neuen Tarifvertrags zu informieren.

Die Brücke von der Autobahn zu den Einkommensrunden im klassischen öffentlichen Dienst schlagend, äußerte VDStra.-Chef und Mitglied der BTK-Geschäftsführung Hermann-Josef Siebigteroth, dass es nun auch Aufgabe sei, die aufgezählten Errungenschaften im Tarifvertrag der Autobahn GmbH als Parameter für die Tarifarbeit im TVöD und im TV-L zu nehmen.

## Digitalisierung ist auch Tarifthema

Ohne dass es schon eine konkrete Terminlage gibt, nahm der dbb auf der BTK-Sitzung vom 14. Oktober 2019 auch schon die Diskussion über einen möglichen Digitalisierungstarifvertrag auf. Notwendige Qualifizierungsmaßnahmen, Schutz des Arbeitsplatzes sowie natürlich auch mögliche Vorteile, die sich durch die Digitalisierung ergeben, müssen hier verhandelt werden. Aus den Reihen der BTK wurde die Befürchtung geäußert, die Arbeitgeber könnten das Thema als Vorwand zum Sparen missbrauchen. Deshalb wird ein Digitalisierungstarifvertrag gebraucht. Zahlreiche weitere Themen von der Entgeltordnung Lehrkräfte über die Zusatzversorgung bis hin zur Tarifpflege im TVöD-Bereich wurden außerdem vorgestellt und diskutiert. ■



## 4. Konferenz der GDL-Tarifkommission

### Reger Gedankenaustausch

In Fulda fand am 15. Oktober 2019 die 4. Konferenz der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) statt. Zur Diskus-

sion hatten sich die GDLer dbb Tarifchef Volker Geyer eingeladen. Geyer berichtete von den aktuellen Tariftischen des



dbb, der Entwicklung und Bedeutung des Tarifbereichs in der Gesamtorganisation des dbb sowie vom Sachstand der dbb-Klagen in Sachen Tarifeinheitsgesetz vor dem Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe und dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg. Außerdem legte er dar, dass, auch aufgrund der Schuldenbremse, immer wichtiger werde, im Vorfeld von Tarifverhandlungen Politik und Öffentlichkeit von den gewerkschaftlichen Zielen zu überzeugen. In der nachfolgenden Diskussion wurden Unterschiede und Parallelen in der Tarifarbeit von GDL und dbb beleuchtet.

Das Foto zeigt Geyer (Bildmitte) mit Norbert Quitter, stellvertretender Bundesvorsitzender der GDL, und Thomas Gelling, Leiter der GDL-Tarifabteilung und Mitglied der BTK-Geschäftsführung im dbb, in einer Sitzungspause. ■

## Angestellte Lehrkräfte in Hessen

### Monitoring zur Befristungs- und Weiterbildungspraxis

Wie bereits in den Vorjahren hat der dbb im Oktober 2019 an den Gesprächen im Rahmen der Arbeitsgruppe „Befristungen im Schulbereich“ teilgenommen, die mit dem Hessischen Ministerium für Inneres und Sport geführt werden. Ziel dieser Gespräche ist es, die Befristungspraxis im Bundesland Hessen zu monitoren und Abhilfe zu schaffen, aber auch darüber hinaus Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich der angestellten Lehrkräfte zu forcieren.

Auch im Rahmen der diesjährigen Gespräche musste festgestellt werden, dass es immer noch eine nicht unerhebliche Anzahl von befristeten Lehrkräften gibt, die in den Sommerferien ohne Arbeitsvertrag – also arbeitslos – sind. Andererseits konnte der dbb eine durchaus positive Entwicklung dahingehend feststellen, dass auch seitens des Landes aktiv nach Lösungen gesucht wird und sich die Anzahl der problematischen Befristungen deutlich verringert hat. So hat sich insbesondere die Anzahl der Lehrkräfte, die über 60 Monate befristet beschäftigt waren, erheblich reduziert.

#### Fokus Qualifikationsmaßnahmen für befristet Beschäftigte

Der Schwerpunkt der diesjährigen Gespräche lag bei Qualifikationsmaßnahmen,

die für befristet tätige Tarifbeschäftigte an Grundschulen, die keine volle Befähigung zum Lehramt haben, ausgeweitet werden sollen. Konkret für den Bereich von befristeten Tarifbeschäftigten, die ein Hochschulstudium in zumindest einem Fach abgeschlossen haben, sollen Qualifikationsmaßnahmen aufgelegt werden, die zum Erwerb des Lehramts an Grundschulen führen. Hierzu soll unter anderem das Hessische Lehrerbildungsgesetz novelliert werden. Den Gewerkschaften war in diesem Zusammenhang aber wichtig, dass das qualifizierte Grundschulstudium erhalten und nicht obsolet werden darf. Insoweit konnte auch Übereinstimmung mit den Arbeitgebern erreicht werden. Vor der abschließenden Umsetzung sind allerdings noch eine Reihe von Details zu klären.

#### Keine Einigung für sozialpädagogisches Fachpersonal

Für sozialpädagogisches Fachpersonal konnte hingegen noch keine Einigung auf vergleichbare Qualifikationsmaßnahmen erreicht werden. Hier wurde vorgeschlagen, diesen Beschäftigten mittels Qualifikationsmaßnahmen den Weg zu Förderschullehrkräften zu eröffnen. Die Arbeitgeber bezweifelten, dass dies so



erreicht werden kann. Hierzu soll es jedoch weitere Gespräche geben.

#### Verbesserungen für sonstige Tarifbeschäftigte an Schulen

Einigkeit konnte auch bei der Anwendung des Eingruppierungserlasses für Lehrkräfte erreicht werden. Diejenigen Tarifbeschäftigten, die für längere Zeit an Schulen tätig sind, aber keine eingruppierungsrelevante pädagogische oder fachliche Ausbildung haben, sollen bei einer Beschäftigungsdauer als Lehrkraft von einem Jahr oder länger denen gleichgestellt werden, die entsprechende schulpraktische Studien absolviert haben. Für den Grundschulbereich soll darauf eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 5 und an anderen Schulformen eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 6 folgen. Alle Beteiligten waren sich zudem einig, dass die Arbeitsgruppe auch in den nächsten Jahren unter erweitertem Themenkreis fortgesetzt werden soll. ■

MVG – Marburger Verkehrsgesellschaft

## Verhandlungen zur Überleitung in den TV-N Hessen

Am 15. Oktober 2019 hat sich die Verhandlungskommission des dbb, der für die NahVG verhandelt, mit der Geschäftsführung der Marburger Verkehrsgesellschaft (MVG) sowie dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Hessen zu einem Verhandlungstermin getroffen.

### TV-N Hessen gilt ab 1. Januar 2020

Die Mitgliedschaft im Landesverband Hessischer Omnibusunternehmer (LHO) wurde seitens der Geschäftsführung der MVG zum Jahresende gekündigt. Die MVG

tritt zum 1. Januar 2020 dem KAV Hessen bei, so dass ab diesem Zeitpunkt der Tarifvertrag Nahverkehrsbetriebe (TV-N Hessen) für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MVG Anwendung finden wird.

### Verhandlungen unterbrochen

Ziel der Überleitung in den TV-N Hessen muss aus Sicht des dbb eine deutliche Besserstellung aller Kolleginnen und Kollegen sein. Dazu stellten dbb und NahVG gegenüber dem KAV und der Geschäftsführung konkrete Forderungen auf. Diese beinhalten

vor allem die Wahrung des Besitzstands, wobei es insbesondere um die Tabellenentgelte und die Sicherung der monatlichen Zulage („Marburg-Zulage“) geht. Die Arbeitgeberseite lehnte die Forderungen der Verhandlungskommission des dbb ab und unterbreitete ihrerseits ein Angebot. Die dbb Verhandlungskommission hat dieses Angebot jedoch als unzureichend bewertet und die Verhandlungen unterbrochen.

### Interne Beratungen

Der dbb hält seine berechtigten Forderungen weiterhin aufrecht. Die dbb Verhandlungskommission berät nun über das weitere Vorgehen und hat die Arbeitgeberseite aufgefordert, ihr Angebot nachzubessern. ■

LVG – Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

## Entgelttarifverhandlungen fortgesetzt

Am 30. Oktober 2019 hat sich der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG und damit für alle Kolleginnen und Kollegen der Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft (LVG) verhandelt, mit den Arbeitgebervertretern zu einem weiteren Verhandlungstermin in den Entgelttarifverhandlungen bei der LVG getroffen.

### Angebot des Arbeitgebers

In der zweiten Runde der Tarifverhandlungen hat die Arbeitgeberseite ein erstes Angebot vorgelegt. Das Angebot setzt

sich aus einer Einmalzahlung und prozentualen Erhöhungen der Tabellenentgelte in zwei Schritten zusammen. Die Verhandlungskommission des dbb war sich einig, dass das Angebot nicht zustimmungsfähig ist, da es deutlich unterhalb der Forderungen des dbb liegt.

### Weiteres Vorgehen

Der dbb hat die Arbeitgeberseite aufgefordert, ihr Angebot noch einmal deutlich nachzubessern. Klar ist, dass die Beschäftigten durch die Ergebnisse der Verhand-

lung mehr Wertschätzung in Form einer deutlichen finanziellen Besserstellung erfahren müssen. Die nächste Verhandlungsrunde wird im November 2019 stattfinden.

### Hintergrund

Am 1. Oktober 2016 war der Haustarifvertrag TV-LVG in Kraft getreten, der zwischen dem dbb – der die Tarifverhandlungen für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG führte – und dem Arbeitgeber abgeschlossen wurde. Ein Änderungsstarifvertrag über Entgelterhöhungen trat am 1. Oktober 2017 in Kraft. Die aktuelle Entgelttabelle wurde vom dbb fristgerecht zum 30. September 2019 gekündigt. ■

BTK-Sitzung

## Verabschiedung langjähriger Mitglieder

Gleich von drei Mitgliedern musste sich die dbb Bundestarifkommission (BTK) auf ihrer Sitzung am 14. Oktober 2019 verabschieden. Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, bedankte sich bei Karlheinz Semmler (vdla / komba) für die jahrzehntelange engagierte Gewerkschaftsarbeit und für seine immer konstruktive und engagierte Mitarbeit in der BTK. Besonders im Gedächtnis sei ihm immer noch der 14-wöchige Streik an der Uniklinik in Aachen im Jahr 2006,

den Kollege Semmler als Streikleiter organisiert hat. Semmler bedankte sich, da er seine gewerkschaftliche Heimat und die BTK immer fast wie eine Familie betrachtet habe. Ebenfalls wurden Ursula Lay (KEG) und Gerhard Bolt (Vorsitzender der Arbeitnehmervertretung und stellvertretender Landesvorsitzender des dbb Rheinland-pfalz) verabschiedet.

Wir danken allen für die langjährige gewerkschaftliche Tätigkeit und wünschen ihnen für den kommenden Lebensabschnitt alles Gute. ■



Volker Geyer, links, verabschiedet Karlheinz Semmler (vdla / komba)

Flughafen Hamburg AIRSYS

## Start der Tarifverhandlungen zur Eingruppierung



Am 4. November 2019 haben der dbb, der für seine Fachgewerkschaft komba verhandelt, die Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg und die Geschäftsführung der AIRSYS GmbH Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der AIRSYS GmbH, dem IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg, auf-

genommen. Ziel der Tarifverhandlungen ist die Schaffung einer neuen Eingruppierungssystematik für die Beschäftigten bei AIRSYS. Für die AIRSYS-Beschäftigten ist der Tarifvertrag FHG-Gruppe anwendbar. Die Entgelterhöhungen richten sich nach den Tarifergebnissen im TVÖD-Bereich und werden zeitversetzt und unter Berücksichtigung der AIRSYS-Besonderheiten übernommen.

### Erste Grundlagen diskutiert

Zur Vorbereitung der Tarifverhandlungen hatten in den vergangenen Monaten vier Workshop-Sitzungen stattgefunden, in denen mit der Arbeitgeberseite mögliche Eingruppierungsmodelle diskutiert wurden. Beim Verhandlungsauftritt haben die Arbeitgeber nun ein erstes Angebot zu den Grundlagen einer Neuregelung gemacht,

das auf einem Vorschlag des dbb basiert. Die Verhandlungskommission des dbb hat erklärt, dass auf dieser Grundlage weiterverhandelt werden könne.

### Perspektiven

Der dbb hat die Arbeitgeber jedoch aufgefordert, weitere Unterlagen zur Verfügung zu stellen, damit die Umsetzbarkeit des Vorschlags für alle AIRSYS-Beschäftigten geprüft werden kann. Weiter hat der dbb erneut klargestellt, dass es entscheidend ist, dass die Beschäftigten durch das neue Eingruppierungssystem bessere Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven bekommen.

### Weitere Zeitplanung

Im Dezember 2019 soll zunächst ein weiterer Workshop-Termin am Flughafen Hamburg stattfinden. Dabei sollen die beim Verhandlungsauftritt diskutierten Punkte auf ihre Praxistauglichkeit überprüft werden. Im Januar 2020 werden dann die Tarifverhandlungen fortgesetzt. ■

Tarifeinigung bei der DB Privat- und Firmenkundenbank

## Immer mehr Tarifverträge zu flexibleren Arbeitszeitmodellen

Bereits im letzten tacheles (Oktober / 2019) haben wir einen Überblick darüber gegeben, wie wichtig die Erholung von der Arbeit als Gesundheitsfaktor ist. Flexibler über seine eigene Arbeitszeit bestimmen zu können, schafft mehr Zufriedenheit bei den Beschäftigten. Es gab in jüngerer Zeit schon einige Tarifverträge, in denen sich dieser Thematik angenommen und verschiedene Modelle für die Beschäftigten „hin zu mehr Freizeit“ entwickelt und umgesetzt wurden. Beispielfähig seien hier die Modelle der Deutschen Post AG, des TV-Nahverkehr Bayern oder der Metall- und Elektroindustrie (T-ZUG) genannt.

### „Freizeitmodell“ im Tarifpaket der DB Privat- und Firmenkundenbank

Ganz aktuell ist jetzt auch bei der Tarifeinigung der DB Privat- und Firmenkundenbank AG mit der Tarifgemeinschaft DBV, DPVKOM und komba gewerkschaft ein weiteres „Freizeitmodell“ verankert worden.

Danach haben Beschäftigte die Möglichkeit, lineare Tarifierhöhungen (drei Prozent zum 1. November 2019 / 1,75 Prozent zum 1. Januar 2021) ihrer Grundvergütung in zusätzliche Freistellungs- / „Urlaubs“-tage umzuwandeln. Hierbei ist den Arbeitgebenden schriftlich bis zu einem festgelegten Termin mitzuteilen, ob die jeweilige Entgelterhöhung oder die entsprechende Umrechnung in freie Zeit, sprich weitere freie Tage, gewünscht ist. Sodann wird der jeweilige Wunsch der Beschäftigten zum 1. Februar 2020 beziehungsweise zum 1. Januar 2021 umgesetzt.

### Freistellungstage „rückwandelbar“

Wichtig ist dabei auch, dass die jeweils getroffene Entscheidung für mehr Entgelt oder mehr Freizeit nicht starr ist. Die Beschäftigten können auf Wunsch zu einem späteren Zeitpunkt diese zusätzlichen Freistellungstage wieder in Entgelt „zurückwandeln“. Die Tarifvertragsparteien haben zudem vereinbart, die Gestaltung dieser Regelung schnellstmöglich

auszuarbeiten, so dass die Beschäftigten auch wissen, wie viele Freistellungstage es für die jeweilige Entgelterhöhung gibt.

### „Freizeit statt Entgelt“ als zusätzliches Modul

Neben tariflichen Entgelterhöhungen ist und bleibt das Thema „Freizeit statt Entgelt“ brandaktuell für viele Kolleginnen und Kollegen. Ihrem Wunsch nach mehr Flexibilität und Freizeitgestaltung können sich die Tarifvertragspartner daher nicht weiter entziehen. Dies haben zunehmend auch die Arbeitgebenden erkannt und setzen diese gewerkschaftliche Forderung in immer mehr Tarifverträgen um. ■



## Überblick

# Die Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Das Thema „Vererbbarkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen“ – sprich die finanzielle Vergütung der Erben für nicht genommenen Jahresurlaub der verstorbenen Angehörigen – war in der Vergangenheit schon oft Gegenstand der Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Die nachfolgende Zusammenfassung soll die aktuelle Rechtslage und was es in diesem Zusammenhang für alle Beteiligten zu beachten gibt, kurz darstellen.

### Die aktuelle Rechtsprechung des BAG

Wir hatten vor einiger Zeit bereits darüber berichtet, dass das BAG den Europäischen Gerichtshof (EuGH) wegen dieser Problematik wiederholt angerufen hat. Sodann hat der EuGH Ende letzten Jahres (EuGH, Urteil vom 6. November 2018, Rechtssachen C-569/16 und C-570/16) nochmals bestätigt, dass sich beim Tod von Arbeitnehmenden im laufenden Arbeitsverhältnis noch bestehende Urlaubsansprüche in so genannte Urlaubsabgeltungsansprüche umwandeln. Die Folge ist, dass die Erben der Verstorbenen von den ehemaligen Arbeitgebenden eine finanzielle Vergütung für den von den Verstorbenen nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen können.

Der EuGH erkannte zwar an, dass der Tod zur Folge hat, dass der Urlaub von den Beschäftigten nicht mehr wahrgenommen werden kann, allerdings wäre dies nur eine Komponente des bezahlten Jah-

resurlaubs. Die andere Komponente ist der finanzielle Ausgleich für nicht genommenen Jahresurlaub bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Komponente ist nach Ansicht des Gerichtshofs rein vermögensrechtlicher Natur und dazu bestimmt, in das Vermögen der Arbeitnehmenden beziehungsweise – im Falle des Todes – auf die Erben überzugehen.

Das BAG hat sodann mit Urteil vom 22. Januar 2019, Aktenzeichen 9 AZR 45/16, die Vorgaben des EuGH umgesetzt. Es hat ausdrücklich festgestellt, dass auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod einer oder eines Beschäftigten die Erben nach § 1922 Abs. 1 BGB in Verbindung mit § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) einen Anspruch auf finanzielle Vergütung des von der Erblasserin oder dem Erblasser nicht genommenen Urlaubs haben.

### Was ist in der Praxis zu beachten?

Die rechtmäßigen Erben können von den Arbeitgebenden die finanzielle Abgeltung noch offener Urlaubsansprüche der Verstorbenen verlangen. Sie müssen jedoch den Arbeitgebenden nachweisen, dass sie auch tatsächlich die rechtmäßigen Erben sind. Dies kann in der Regel durch Vorlage des durch das Nachlassgericht ausgestellten Erbscheins, eines eröffneten öffentlichen Testaments (notarielle letztwillige Verfügung) oder eines Erbvertrags sowie der Niederschrift über die zugehörige Eröffnungsveranstaltung erfol-

gen. Auch die Vorlage eines eigenhändigen Testaments ist selbstverständlich möglich. Sollten die Arbeitgebenden an der Richtigkeit eines eigenhändigen Testaments konkrete und begründete Zweifel haben, dann können sie notfalls ergänzende Erklärungen einholen oder weitere Unterlagen anfordern. Für Erbfälle ab dem 17. August 2015 ist auch die Vorlage eines Europäischen Nachlasszeugnisses als Erbennachweis möglich.

### Welche Art des Urlaubs ist davon umfasst?

Da es in den einzelnen Tarifwerken (TVöD, TV-L) bislang keine eigenständige Regelung diesbezüglich gibt, geht das BAG aktuell davon aus, dass der „Gesamurlaub“ davon umfasst ist. Hierzu gehört somit der gesetzliche Mindesturlaub nach dem BUrlG, ein tariflich geregelter Mehrurlaub und gegebenenfalls ein Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen. Klar ist auch, dass nur für den Urlaub eine Umwandlung in Vergütung von den Arbeitgebenden eingefordert werden kann, der zum Zeitpunkt des Todes noch bestanden hat und nicht verfallen war. Die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung unterliegen der Ausschlussfrist des § 37 TVöD, TV-L und müssen von den Erben beachtet werden. Ebenso wie die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gemäß § 195 in Verbindung mit § 199 Abs. 1 BGB. Letztlich ist steuerrechtlich für die Arbeitgebenden noch zu beachten, dass der Anspruch auf Urlaubsabgeltung als sonstiger Bezug zum steuerpflichtigen Arbeitslohn der rechtmäßigen Erben gehört und ein Lohnsteuerabzug nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen der berechtigten Erben durchzuführen ist. ■

## Geänderte Streikerfassung

# Neue Arbeitskampfmappe



Die neue Arbeitskampfmappe des dbb ist fertig und wird in den nächsten Tagen als CD an die Fachgewerkschaften und dbb Landesbünde versandt. Bei Bedarf kann die CD als Kopiervorlage genutzt werden, damit die Fachgewerkschaften und Landesbünde ihre Streikleiterinnen und Streikleiter vor Ort mit CDs versorgen können. Eine wichtige Änderung betrifft die Erfassung von Streikteilnehmerinnen und

Streikteilnehmern. Aus Datenschutzgründen ist es nicht mehr möglich, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einer – mehr oder weniger – öffentlich ausgelegten Streikerfassungsliste aufzunehmen. Wir empfehlen dringend, zukünftig auf Streikausweise / Streiknachweise auszuweichen, die jeder / jedem Streikenden persönlich ausgehändigt werden und auf denen die jeweilige Streikleitung die Streikteilnahme bestätigt. Ein entsprechendes Muster ist in der neuen Arbeitskampfmappe enthalten. ■



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# Mit Sicherheit! Mit Kompetenz! Miteinander!

Regionalkonferenzen

„Gemeinsam

erfolgreich sein!“

„Das war heute verdammt viel, aber auch richtig gut“, fasst einer der Zuhörer und Diskutanten der Kölner Regionalkonferenz vom 21. Oktober 2019 die dritte Regionalkonferenz zusammen, die der dbb durchgeführt hat, um die Tarifverträge sowie die beamtenpolitischen Ergebnisse für die Autobahn GmbH des Bundes den Multiplikatoren in den Fachgewerkschaften vorzustellen. Vorausgegangen waren bereits Konferenzen am 16. Oktober 2019 in Hamburg und am 18. Oktober 2019 in Leipzig. Fortgesetzt wird die Reihe am 11. November 2019 in Nürnberg.

## Vorgestellt wird ein „TVöD Plus“

In Hamburg eröffnete Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, die Konferenz mit der klaren Wertung, dass es sich bei dem vorliegenden Tarifwerk um einen „TVöD Plus“ handele, und zählte die umfangreiche Liste der Verbesserungen auf, die der neue Tarifvertrag im Vergleich zum TVöD hat (siehe grauer Kasten). „Wir können und wollen Euch die Entscheidung über einen möglichen Wechsel zur Autobahn GmbH nicht abnehmen, aber die Basis, die wir geschaffen haben, kann sich sehen lassen“, schloss Geyer.

## Gute Strukturen für erfolgreiche Betriebsratsarbeit

Dass das nicht nur für das Tarifwerk an sich gilt, sondern auch für die betriebsrätlichen Strukturen, die der dbb ausgehandelt hat, betonte Hermann-Josef Siebigteroth, Bundesvorsitzender der VDStr. und stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundesta-

rifkommission. „Das gilt übrigens auch für die Zahl der Freistellungen“, erläuterte er.

## „Wir brauchen starke Gewerkschaften!“

In Köln machte Andreas Hemsing, Bundesvorsitzender der komba und stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission, den Zuhörerinnen und Zuhörern klar, dass auch der beste Tarifvertrag gelebt werden muss. „Dazu brauchen wir starke Gewerkschaften und Präsenz in den Betrieben. In dieser Konferenz diskutieren wir heute zwar einen Tarifabschluss, gleichzeitig jedoch auch den Beginn unserer gewerkschaftlichen Arbeit in der neuen Autobahn GmbH. Hier können wir nur gemeinsam erfolgreich sein.“

## Klarheit und Sicherheit auch für Beamtinnen und Beamte

Neben ausführlichen Diskussionen über das Tarifwerk stellte der dbb auch die Perspektiven und attraktiven Beschäftigungs- und Dienstbedingungen des Bundes für wechselwillige Beamtinnen und Beamte vor. Mit der inzwischen veröffentlichten Zuweisungsvereinbarung und den Anwendungshinweisen, die der dbb fachlich begleitet und in vielen Punkten eindeutig verbessert und beamtenfreundlicher ausgestalten konnte, ist für alle wechselwilligen Beamtinnen und Beamten der Länder bei einem Wechsel zum Bund – und dort zum Fernstraßenbundesamt (FBA) – ein attraktives Besoldungs-, Versorgungs- und Beihilfeniveau beim Bund gewährleistet. Dies schafft Klarheit und Sicherheit für mögliche Wechselabsichten zum Bund. ■

## „TVöD Plus“

## Verbesserungen bei der Autobahn GmbH

Übersicht über einige Verbesserungen bei der Autobahn GmbH gegenüber dem TVöD:

- verbesserte Eingruppierung
- erhöhte Durchlässigkeit
- einheitliche Wochenarbeitszeit in Ost und West
- Verbesserungen bei den Zulagen
- Erhalt der Arbeitsstätte
- bis 31. Dezember 2030 Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen
- Wechselprämie
- Unternehmensbonus
- 13. Monatsgehalt

- Reisezeit gleich Arbeitszeit
- Regelung zur Unkündbarkeit nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit und einem Lebensalter von 40 Jahren (in Ost und West)
- Zwei Tage mehr Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke
- Berufsunfallversicherung
- keine mitbestimmungsfreie Zeit
- zusätzliche Freistellungen im Betriebsrat

Insgesamt kann man die Tarifverträge bei der Autobahn als „TVöD Plus“ bezeichnen. ■



Hamburg, 16. Oktober 2019



Hamburg, 16. Oktober 2019



Hamburg, 16. Oktober 2019



Hamburg, 16. Oktober 2019



Hamburg, 16. Oktober 2019



Hamburg, 16. Oktober 2019



Leipzig, 18. Oktober 2019



Leipzig, 18. Oktober 2019



Leipzig, 18. Oktober 2019



Leipzig, 18. Oktober 2019



Leipzig, 18. Oktober 2019



Leipzig, 18. Oktober 2019



Köln, 21. Oktober 2019



Köln, 21. Oktober 2019



Köln, 21. Oktober 2019



Köln, 21. Oktober 2019



Köln, 21. Oktober 2019



Köln, 21. Oktober 2019

Der öffentliche Dienst muss nachlegen

# Zukunft denken: Gewerkschaft im Wandel

von Andreas Hemsing

Unsere Gesellschaft ist im Umbruch und wir befinden uns inmitten eines Strukturwandels. Alles wird digitaler, alles wird schnelllebiger und alles wird individueller. Ein Phänomen, das alle Sparten und Einrichtungen gleichermaßen betrifft – auch uns als Gewerkschaften. Diese Entwicklung erfordert die Umsetzung neuer Konzepte und bietet zugleich erhebliche Chancen.

Die Arbeits- und Lebenswelten verändern sich kontinuierlich. Das haben sie immer schon. Neu ist allerdings das Tempo. Rasante Veränderungen stehen, nicht zuletzt aufgrund technischer Weiterentwicklungen, auf der Tagesordnung. Dieser Entwicklung kann sich niemand von uns entziehen. Wir befinden uns beispielsweise inmitten einer erhöhten Flexibilisierung des Berufslebens, jedenfalls dort, wo die Tätigkeiten es zulassen. Damit verbunden sind unterschiedliche Interessenlagen jüngerer Generationen und bereits im Job etablierter Beschäftigter. Diese gilt es aufzugreifen. Für die Gewerkschaftsarbeit bedeutet das wiederum, Angebote bereitzustellen, die den unterschiedlichen Zielgruppen mit je eigenen Bedürfnissen weiterhelfen.

## Beschäftigte haben unterschiedliche Bedürfnisse

Gerade die jüngeren Generationen wollen flexibler im Job agieren und interagieren. Sie sind besonders technikaffin, sind es von Kindesbeinen an gewohnt, mobil zu sein, und für sie hat mobiles Arbeiten längst Eingang in die Lebenswirklichkeit gefunden. Diese Gruppe legt gesteigerten Wert auf Freizeit und Flexibilität als Währung. Demnach ist ein gutes Gehalt schon lange nicht mehr das allein herrschende Kriterium an einen erfüllenden Job. Das soziale Miteinander, die Arbeitszeitenregelung und der Umgang mit Diversity Management sind weitere und zunehmend wichtigere Entscheidungskriterien bei der Berufswahl. In all diesen Feldern muss der öffentliche Dienst nachlegen, will er junge Menschen für sich gewinnen.

## Lebensphasen, in denen es schwerfällt, Beruf und Familie in Einklang zu bringen

Für viele Beschäftigte kommen zudem Phasen im Leben, in denen es schwer-

fällt, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Sei es durch Nachwuchs oder die Pflege von Angehörigen. Arbeitszeitmodelle, die sich stärker an den Lebensphasen orientieren und mehr Rücksicht auf individuelle Bedürfnisse nehmen, werden daher gefragter. Ziel einer lebenslauforientierten Arbeitszeitgestaltung ist es, den unterschiedlichen Lebenswegen der Beschäftigten besser gerecht zu werden sowie ungleiche Lebens- und Erwerbsverläufe nicht länger zu diskriminieren. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und die länger andauernde Erwerbstätigkeit der Beschäftigten müssen Mittel und Wege gefunden werden, die Beschäftigten gesund und lange im Beruf zu halten.

## Gewerkschaften müssen sich weiterentwickeln

Dieser Wandel fordert nicht nur die Beschäftigten und den öffentlichen Dienst als Ganzes heraus, sondern auch uns als Gewerkschaften. Wir müssen Strukturen überdenken, Service- und Dienstleistungen auf den Prüfstand stellen und unser Agenda Setting neu ausrichten. Genau darin liegt auch die Chance für Gewerkschaften. Erforderlich wird es, den Ist-Zustand zu analysieren, um darauf auf-



bauend neue Aspekte in den Blick zu nehmen und die gewerkschaftliche Arbeit entsprechend auszurichten. Klar ist, dass Gewerkschaften weiterhin ihre Rolle als starker Sozialpartner wahrnehmen werden. Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern ein flexibles und innovatives Handeln. Gewerkschaften müssen die Stimme in der Politik bleiben und die Positionen der Beschäftigten bereits vor dem Gesetzgebungsprozess als professionelle Interessenvertretung deutlich machen. Tarif- und Besoldungspolitik ist ein ebenso großes Feld der originären gewerkschaftlichen Aufgaben, das bleiben wird.

## Angebote exklusiv für Mitglieder

Mit Service- und Dienstleistungen, wie dem umfassenden und zuverlässigen Rechtsschutz, der individuellen und praxisbezogenen Beratung sowie den attraktiven Versicherungs- und Vorsorgekonditionen sowie Ersparnissen bei Reisen und Einkäufen, bieten die Gewerkschaften bereits jetzt zahlreiche Angebote exklusiv für Mitglieder. Anreize, die sowohl für Mitglieder als auch deren unmittelbare Angehörige erweitert werden können und müssen.

Das Lernen auf Vorrat hat ausgedient, so dass sich alle Beschäftigten immer wieder mit Neuerungen konfrontiert sehen. Damit sie mit den Entwicklungen Schritt

halten können und befähigt sind, ihrer Arbeit lange, gesund und erfolgreich nachzugehen, bedarf es stetiger Wissenserweiterung. Gewerkschaften können – auch und gerade angesichts des rasanten Fortschritts in sämtlichen Lebens- und Arbeitsbereichen – mittels Weiterbildungsangeboten zielgerichteter und passgenauer das lebensbegleitende Lernen fördern und den Beschäftigten mit einem facettenreichen Angebot an Schulungen einen persönlichen Mehrwert bieten.

## Engagement der Mitglieder

Gewerkschaften leben maßgeblich vom Engagement der Mitglieder. Nur, wenn sie vor Ort Präsenz zeigen, Neumitglieder gewinnen und bereits Etablierte halten, können wir als Interessenvertretung zukunftsfähig bleiben. Entscheidend ist es daher, die Bedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen zu kennen, im Blick zu halten und kontinuierlich auf ihre Ansprüche, Interessen und Erwartungen hin zu prüfen.

Daher ist es wichtig, ein Paket aus Service und Dienstleistungen zu schnüren, das den unterschiedlichen Zielgruppen noch besser Rechnung trägt. Dazu gehört zweifelsohne, die Digitalisierung mit all ihren Möglichkeiten zur Vereinfachung der Kontaktaufnahme und Bearbeitung der Anliegen auszubauen. Forderungen an den öffentlichen Dienst, die Digitalisierung nicht zu verschlafen, gelten gleichermaßen für die von schwindendem Organisationsgrad getroffenen Einrichtungen vor allem Kirchen, Parteien und Gewerkschaften. Bei all den Neuerungen gilt: Egal aus welcher Perspektive betrachtet und gleich welcher technologische Fortschritt noch auf uns zukommen mag, der Mensch muss „mitgenommen werden“ und im Mittelpunkt bleiben.

## In Gemeinschaft mehr bewegen

Um die vorhandenen Potentiale aus der Mitgliedschaft und deren Wunsch nach ehrenamtlichem Engagement, das sich möglichst problemlos in den Alltag integrieren lässt, gewinnbringend für die Gewerkschaftsarbeit zu nutzen, ist es erforderlich, neue Formen des Engagements zu etablieren. Die projektbezogene Ehrenamtlichkeit ist ein Begriff, der in diesem Zusammenhang erwähnt werden muss. Wir müssen dazu übergehen, den Engagierten die Möglichkeit zu bieten, den Engagierten die Möglichkeit zu bieten, sich im Rahmen ihrer Interessen und zeitlichen Ressourcen einzubringen. Ihr Fach-

wissen und ihr Gestaltungswille dürfen nicht verloren gehen, nur weil uns starre Strukturen den Weg dorthin verbauen.

## Starre Strukturen verbauen den Weg

Vielmehr müssen wir Engagement in Projekten und auf Zeit ermöglichen, um zu profitieren. Bei allem gilt, es muss wieder stärker deutlich werden, dass gewerkschaftliches Engagement Spaß bringt, schlagkräftiger macht und sich in Gemeinschaft mehr erreichen lässt. Der Solidaritätsgedanke, für den Gewerkschaften gestern, jetzt und noch in Zukunft stehen, muss ein größerer Teil der Identität werden und in den Köpfen der Menschen wieder stärker verankert sein. Gewerkschaften setzen sich für gesamtgesellschaftliche Fragestellungen und Themen ein. Sie sind persönlicher Partner und Begleiter in unterschiedlichen Lebensphasen. Genau diese Aspekte bedürfen einer stärkeren Aufmerksamkeit und Ausrichtung innerhalb der künftigen Gewerkschaftsarbeit.

Wir als Gewerkschaften müssen uns weiterentwickeln und den neuen Bedürfnissen Rechnung tragen. Wir dürfen nicht stehen bleiben, sondern müssen mit der Zeit gehen. Die Chance ist da, bereits heute die Gewerkschaft der Zukunft zu denken und zu gestalten. Wir müssen nur anfangen. ■



## Zur Person

Andreas Hemsing ist stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundetarifkommission, Bundesvorsitzender der komba gewerkschaft und Landesvorsitzender der komba gewerkschaft nordrhein-westfalen. ■



# Ortsverband Cuxhaven



DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT

In dieser Ausgabe des tacheles setzen wir unsere Reihe, in der wir Orts- und Fachgruppen unserer Mitgliedsgewerkschaften vorstellen, mit dem Ortsverband Cuxhaven der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) fort. Der Ortsverband ist einer von 72 Ortsverbänden des Landesverbands Niedersachsen der DSTG. Die DSTG – Landesverband Niedersachsen ist die Fachgewerkschaft des Personals der Steuerverwaltung und des weiteren Geschäftsbereichs des Finanzministeriums in Niedersachsen. Der Landesverband ist per E-Mail unter [geschaeftsstelle@dstgnds.de](mailto:geschaeftsstelle@dstgnds.de) und per Telefon unter 05 11. 34 20 44 zu erreichen. Unter [www.dstgnds.de](http://www.dstgnds.de) ist die Website des Landesverbands im Internet zu finden. Vorsitzender des Landesverbands ist Thorsten Balster ([vorsitzender@dstgnds.de](mailto:vorsitzender@dstgnds.de)). Die DSTG – Landesverband Niedersachsen gehört dem Niedersächsischen Beamtenbund und Tarifunion NBB an. Auf Bundesebene gehört die DSTG zum dbb beamtenbund und tarifunion. Vorsitzender des Ortsverbands Cuxhaven ist Reiner Kückler, er ist unter [reinerkuechler@gmx.de](mailto:reinerkuechler@gmx.de) und 0 47 41. 81 06 für die Belange der Kolleginnen und Kollegen erreichbar. Der weitere Vorstand des Ortsverbands besteht aus dem Stellvertretenden Vorsitzenden Dierk Müller, der Schriftführerin Bettina

Biester, den Kassenwarten Claas Hasteden und Gerd Riekers, der Frauenvertreterin Svenja Hammer, der Tarifvertreterin Anke Resas, dem Jugendvertreter Florian Meyer, dem Schwerbehindertenvertreter Jens-Wilhelm Affeldt und dem Seniorenvertreter Jürgen Postel.

## Starke Vertretung in den Gremien

Kolleginnen und Kollegen aus dem Vorstand des DSTG-Ortsverbands Cuxhaven sind auch in den Mitbestimmungsgremien und auf allen gewerkschaftlichen Ebenen stark vertreten. Reiner Kückler ist als Tarifvertreter stellvertretender Vorsitzender des örtlichen Personalrats, stellvertretender Vorsitzender im Bezirkspersonalrat (Finanzen) beim Landesamt für Steuern und stellvertretender Vorsitzender im Hauptpersonalrat beim Niedersächsischen Finanzministerium. Innerhalb der DSTG ist Kollege Kückler außerdem Stellvertretender Landesvorsitzender und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands der DSTG – Landesverband Niedersachsen sowie Vorsitzender des Bezirksausschusses Oldenburg mit 38 Ortsverbänden und dadurch Mitglied des Bundesvorstands der DSTG. Er ist außerdem Tarifvertreter für die DSTG – Landesverband Niedersachsen in der Tarifkommission der DSTG Bund und Mitglied in der Bundestarifkommission des dbb. Neben Reiner Kückler sind noch weitere Vorstandsmitglieder in den Mitbestimmungsgremien vertreten. Dierk Müller ist als Beamtenvertreter örtlicher Personalratsvorsitzender und außerdem Mitglied der

Wahlvorbereitungskommission der DSTG für Personalratswahlen auf Landesebene (Kandidatenaufstellung für die DSTG-Liste zu den Wahlen zum Bezirkspersonalrat und Hauptpersonalrat). Svenja Hammer ist ordentliches Mitglied und Beamtenvertreterin im örtlichen Personalrat, Florian Meyer ist Jugend- und Auszubildendenvertreter im Personalrat und Anke Resas Ersatzmitglied für den Tarifbereich im örtlichen Personalrat sowie im Hauptpersonalrat beim Niedersächsischen Finanzministerium.

## Hoher Organisationsgrad in Cuxhaven und landesweit

Reiner Kückler erklärt: „Auf unsere Mitgliederzahlen im Ortsverband Cuxhaven und im Landesverband Niedersachsen sind wir stolz. Im Finanzamt Cuxhaven sind mehr als 100 Beschäftigte von derzeit 127 bei der DSTG organisiert. Auf Landesebene sind mehr als die Hälfte der knapp 12.500 Beschäftigten in der Niedersächsischen Steuer- und Finanzverwaltung DSTG-Mitglieder. Sie kommen aus allen Bereichen der Verwaltung, dem Tarifbereich, dem ehemaligen mittleren Dienst, dem ehemaligen gehobenen Dienst und aus dem höheren Dienst.“

## Aktiver Ortsverband

Kollege Kückler berichtet über die zahlreichen Erfolge des Ortsverbands Cuxhaven in der Vergangenheit: „Über einen Initiativantrag im Bezirkspersonalrat und Hauptpersonalrat konnte in der Verwaltung, die überwiegend aus Beamtinnen und Beamten besteht, ein Strategiepapier zur Neueinstellung von Tarifbeschäftigten in der Steuerverwaltung etabliert werden. Dadurch wurden allein im Jahr 2018 im Tarifbereich 180 Neueinstellungen verwirklicht. Bei den Tarifverhandlungen zum TV-L im Frühjahr 2019 war der Ortsverband Cuxhaven an einer ‚aktiven Mittagspause‘ in Oldenburg genauso beteiligt wie an einer Großkundgebung in Bremen, zu der wir als Ortsverband mit einem voll besetzten Bus angereist sind.“ Weiter führt Reiner Kückler aus: „Durch die Einigkeit zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten ist ein großer Zusammenhalt innerhalb des Ortsverbands festzustellen. So macht Gewerkschaftsarbeit Spaß. Jeder für jeden – nur gemeinsam sind wir stark! Hier handeln wir schon seit Jahren statusgruppenübergreifend und frei nach dem Motto Bertolt Brechts: ‚Wer kämpft, kann verlieren. Wer nicht kämpft, hat bereits verloren.‘“



Ortsvorstand und ein Teil der Mitglieder des DSTG-Ortsverbands Cuxhaven vor dem Niedersächsischen Landtag bei einer Ausflugsfahrt nach Hannover im Jahr 2018

## Projekte für die Zukunft

„Wir wollen uns auch in Zukunft für eine bessere Bezahlung, Besoldung und Versorgung einsetzen. Denn nur mit einem leistungsfähigen öffentlichen Dienst und mit qualifiziertem und motiviertem Personal können die vielfältigen und anspruchsvollen Aufgaben für unser Gemeinwesen in Niedersachsen erbracht werden. Die Einkommen beider Statusgruppen, also Beamtinnen und Beamte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sollen sich trotz aller systematischen Unterschiede im Gleichklang weiterentwickeln. Die Tarifabschlüsse müssen zeit- und wirkungsgleich auf die jeweils betroffenen Beamtinnen und Beamten und Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger übertragen werden. Wir müssen auch die Attraktivität für den Nachwuchs stärken. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen ausgebaut, gefördert und umgesetzt werden. Wir wollen eine landesweite Attraktivitätsoffensive mitgestalten und auch die Beteiligung der Gewerkschaften ausbauen, um daraus gemeinsam positive Effekte für die Beschäftigungssituation zu ziehen“, erklärt Reiner Kühler. Als weitere Herausforderung nennt er die Digitalisierung der Arbeitswelt. Gerade in der Steuerverwaltung sei dies schon sehr weit vorgeschritten, berge jedoch auch große Gefahren, weshalb die Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt geschützt werden müssten. Er führt aus: „Die Sicherung gut bezahlter und qualifizierter Aufgaben muss das Ziel sein. Digitalisierung

darf nicht zum Verlust des Arbeitsplatzes oder zur Entwertung der Tätigkeit führen. Digitalisierung erfordert Weiterbildung und digitale Integration der Beschäftigten. Das muss professionell und mit hoher Priorität erfolgen. Digitalisierung darf auch nicht zum Stressfaktor werden. Die Gesundheit der Beschäftigten muss ein hohes Gut bleiben. Digitalisierung muss auch zu einem vereinfachten und erweiterten Zugang zu individuellen Arbeitsmodellen führen. Denn Flexibilität hat für Beschäftigte, aber auch für Arbeitgeber und Dienstherren, hohe Priorität. Insgesamt müssen die Veränderungsprozesse transparent sein, die Beschäftigten müssen mitgenommen werden.“

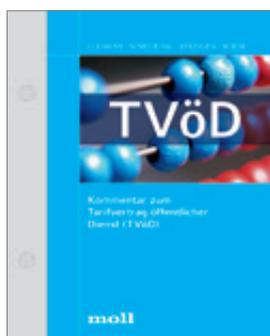
### Problemlösung vor Ort

Reiner Kühler berichtet weiter von aktuellen Problemen vor Ort, um deren Behebung sich die DSTG aktuell kümmert: „Die EDV in den Finanzämtern stellt uns derzeit vor erhebliche Probleme. Es werden bundeseinheitliche EDV-Verfahren und ‚Risikomanagementverfahren‘ eingeführt. Dadurch entsteht bei der Politik der Eindruck, dass die Technik die eingehenden Steuerklärungen zu einem großen Teil allein erledigt. Das ist aber ein Trugschluss. In der Steuerverwaltung in Niedersachsen fehlen nach der bundeseinheitlichen Personalbedarfsberechnung zurzeit circa 1.300 Vollzeitstellen. Die Durchlaufzeit einer Steuererklärung beträgt derzeit durchschnittlich 50 Arbeitstage. Das sei zu lang, meint die Politik. Sie erhöht den

Arbeitsdruck, indem die theoretische Erledigungszahl angehoben wird. Das kann nicht die Lösung sein, denn die Kolleginnen und Kollegen arbeiten bereits jetzt so gut und gewissenhaft wie möglich.“ Außerdem werden die Aufgaben in der Steuerverwaltung immer vielfältiger. Durch die Rentenbesteuerung müssen immer mehr Rentner eine Steuererklärung abgeben. Durch den ‚Internationalen Informationsaustausch‘ gehen weltweit Daten aus über 100 Ländern ein und müssen veranlagt werden.

Für die Umsetzung der Grundsteuerreform müssen nach ersten Schätzungen in der Spitze mindestens 3.500 neue Beschäftigte bei den Finanzämtern eingestellt werden. Kollege Kühler versichert: „Die DSTG wird weiter für eine weniger anfällige EDV und für eine nennenswerte Zahl von Personalneueinstellungen auf allen Ebenen kämpfen!“

Abschließend erklärt Reiner Kühler, dass er auch im Bereich des TV-L und seiner Entgeltordnung noch viel Verbesserungspotential sieht: „Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder soll sich nicht verschließen, echte Tarifpflegegespräche zu führen und eine umfassende neue Entgeltordnung für den Länderbereich zu vereinbaren. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, beispielsweise zum einheitlichen Arbeitsvorgang, muss in Tarifricht übertragen werden. Schließlich wollen wir gemeinsam zufriedene Beschäftigte, die fair bezahlt werden und die Aufgaben im öffentlichen Dienst motiviert erledigen.“ ■



## 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 Ergänzungslieferung 112 (Juli 2019), etwa 12.590 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 Sparten-tarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die Kommentatoren gewährleisten die kompetente und praxisgerechte Darstellung.

Schwerpunkt der 112. Ergänzungslieferung ist die Aufnahme der Kommentierung zu den Tätigkeitsmerkmalen für Meister nach Teil III Abschnitt 32 der Entgeltordnung Bund sowie zu den Tätigkeitsmerkmalen für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten in den Entgeltgruppen 2 bis 9a nach Teil A Abschnitt I Ziffer 2 der Entgeltordnung VKA.

Ebenfalls neu aufgenommen wird die Kommentierung zu den §§ 2 bis 6 und 8 des Tarifvertrags für die Versorgungsbetriebe (TV-V).

Eine partielle Überarbeitung ist bei der Kommentierung zu § 34 TVöD hinsichtlich der Ausführungen zur Beschäftigungszeit nach § 34 Abs. 3 TVöD erfolgt sowie bei den Erläuterungen zu den §§ 45, 48, 51 und 55 BT-K. Dort wird insbesondere die Rechtsprechung ausgewertet und anhand von Beispielen die Voraussetzung für den Erhalt der Wechselschichtzulage und des Zusatzurlaubs erläutert. ■



## Psychische Erkrankung eines Ersthelfers wird nicht entschädigt

Psychische Erkrankungen von Ersthelfern nach traumatischen Unfallerebnissen werden nicht wie eine Berufskrankheit anerkannt und entschädigt (Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 13. August 2019, Aktenzeichen L 3 U 145/14).

### Der Fall

Der 1960 geborene Kläger ist seit 2013 Rentner. Er war während seines gesamten Berufslebens als Straßenwärter und seit 2003 als Streckenwart tätig. Zu seinen Aufgaben gehörte auch die Aufnahme von Verkehrsunfällen, wobei die Straßenwärter solange am Unfallort bleiben müssen, bis der Einsatz von Notarzt, Feuerwehr und Polizei beendet ist. Der Kläger erlitt eine schwere psychische Erkrankung und machte gegenüber der Unfallkasse – als Beklagte – geltend, dass die vielen Unfälle, Schwerverletzten und Verkehrstoten in über 30 Dienstjahren ihn traumatisiert hätten. Dies habe zu einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) geführt, die als Berufskrankheit anzuerkennen sei. Die Unfallkasse lehnte dies mit der Begründung ab, dass die Erkran-

kung nicht in der Verordnung als Berufskrankheit aufgeführt ist. Auch ist sie nicht als Wie-Berufskrankheit nach § 9 Abs. 2 des Siebten Sozialgesetzbuchs (SGB VII) einzustufen, da die erforderlichen medizinischen Erkenntnisse hierfür nicht vorliegen. Das Sozialgericht Gießen wies die daraufhin erhobene Klage ab.

### Die Entscheidung

Die Berufung des Klägers hatte keinen Erfolg. Die Erkrankung des Klägers ist weder als Berufskrankheit – da sie nicht in der entsprechenden Verordnung benannt ist – noch als Wie-Berufskrankheit anzuerkennen. Zwar sind Straßenwärter als Ersthelfer besonderen Einwirkungen durch die Konfrontation mit traumatischen Ereignissen – wie Tod oder schwere Verletzungen – anderer Personen ausgesetzt.

Für die Anerkennung einer PTBS aufgrund des wiederholten Erlebens traumatischer Ereignisse fehle es allerdings am generellen Ursachenzusammenhang zwischen der Erkrankung und den besonderen beruflichen Einwirkungen. Denn es liegen nach aktuellem Wissensstand keine gesicherten medizinischen Erkenntnisse dafür vor, dass Ersthelfer im Verhältnis zu

anderen Personengruppen aufgrund der Konfrontation mit derartigen Erlebnissen häufiger an PTBS erkranken.

### Das Fazit

Auch wenn eine Erkrankung nicht in die Verordnung als Berufskrankheit aufgenommen ist, kann sie als Wie-Berufskrankheit anerkannt werden. Dies unterliegt allerdings hohen Anforderungen, auf die die Erkrankten im Zweifel keinen Einfluss haben, da sie auf die jeweiligen Erkenntnisse der medizinischen Wissenschaft angewiesen sind. ■

## Unzulässige Rechtsausübung des Betriebsrats

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer wichtigen Grundsatzentscheidung erstmals missbräuchlichen Blockadehaltungen eines Betriebsrats Grenzen gesetzt. Den Unterlassungsansprüchen des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und § 23 Abs. 3 BetrVG kann demnach in besonders schwerwiegenden und eng begrenzten Ausnahmefällen der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nach § 2 Abs. 1 BetrVG entgegenstehen (BAG, Beschluss vom 12. März 2019, Aktenzeichen 1 ABR 42/17).

### Der Fall

Im vorliegenden Fall machte der Betriebsrat eine Verletzung seines Mitbestimmungsrechts hinsichtlich der Festlegung der Arbeitszeit gerichtlich geltend. Unter anderem verlangte er die Unterlassung der Bekanntmachung nicht abgestimmter Dienstpläne durch die Arbeitgeberin. Die tarifgebundene Arbeitgeberin betreibt eine Klinik, in der etwa 335 Beschäftigte arbeiten. Die von der Arbeitgeberin monatlich aufgestellten Dienstpläne wurden vom Betriebsrat jedoch regelmäßig in weiten Teilen abgelehnt. Er teilte der Arbeitgeberin pauschal mit, die Pläne seien tarif- und gesetzeswidrig. Termine für Beratungen und die freiwillige Einsetzung einer Einigungsstelle lehnte er ebenfalls ab. Nachdem die Einigungsstelle durch ein Arbeitsgericht eingesetzt worden war, legte er wiederholt Rechtsmittel ein und weigerte sich abermals, vor Rechtskraft des Einsetzungsbeschlusses in der Einigungsstelle Beisitzer zu benennen und zu verhandeln. Die Arbeitgeberin

gab die Dienstpläne gegenüber ihren Mitarbeitenden dennoch bekannt.

## Die Entscheidung

Die Unterlassungsanträge des Betriebsrats waren ohne Erfolg. Zwar habe die Arbeitgeberin das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wiederholt verletzt, unter den besonderen Umständen des Falls stehe der Geltendmachung dieser Verstöße ausnahmsweise der Einwand der unzulässigen Rechtsausübung nach § 2 Abs. 1 BetrVG entgegen. Das Verbot der unzulässigen Rechtsausübung gilt gemäß § 2 Abs. 1 BetrVG auch im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der dort normierte Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit sei Maßstab für die gegenseitigen Rechte und Pflichten der Betriebsparteien. Durch die Besonderheiten des Rechtsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, welches durch die Wahrnehmung von strukturell gegensätzlichen Interessen gekennzeichnet ist, komme eine solche unzulässige Rechtsausübung nur in besonders schwerwiegenden, eng begrenzten Ausnahmefällen in Betracht. Solch ein Ausnahmefall liege im vorliegenden Rechtsstreit vor. Weder könne noch müsse die Arbeitgeberin die vorliegend pauschal vom Betriebsrat vorgebrachte Behauptung, die Dienstpläne seien gesetzes- und tarifwidrig, entkräften. Die Arbeitgeberin sei zur Ausführung der ihr obliegenden Verpflichtung zur Krankenhausbehandlung von Versicherten zwingend darauf angewiesen, in regelmäßigen Abständen Dienstpläne aufzustellen, um dadurch den Einsatz des vorhandenen Personals zu koordinieren. Aus diesem Grund sei der Betriebsrat auch angehalten, alles zu versuchen, um im Rahmen des ihm gesetzlich zustehenden Mitbestimmungsrechts bei der Verteilung der von den Arbeitnehmenden zu leistenden Arbeitszeit mit der Arbeitgeberin zu einer einvernehmlichen Regelung zu gelangen. Zudem haben die Betriebsparteien nach § 74 Abs. 1 Satz 2 BetrVG über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten vorzulegen. Gegen diese Verpflichtungen habe der Betriebsrat im vorliegenden Fall im erheblichen Maße verstoßen. Er habe weder versucht, innerbetrieblich konstruktiv mit der Arbeitgeberin Verhandlungen über die Ausgestaltung der Dienstpläne aufzunehmen, noch habe er sich bemüht, mit Hilfe der Einigungsstelle zu einer Einigung über die strittigen Dienstpläne zu

gelangen. Durch die beharrliche Verweigerung jeglicher Mitwirkung bei einer einvernehmlichen Errichtung der unstreitig zuständigen Einigungsstelle habe er deren unverzügliches Tätigwerden verhindert. Unabhängig davon entbänden ihn etwaige Verstöße einzelner Dienstpläne gegen gesetzliche und tarifliche Vorgaben nicht von seiner Verpflichtung, sein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG wahrzunehmen.

## Das Fazit

Ohne eine Einigung mit dem Betriebsrat können Arbeitgebende die Lage der Arbeitszeit nicht festlegen – und das hat auch seine Richtigkeit. Jedoch ist es notwendig, dass der Betriebsrat lösungsorientiert mit der Arbeitgeberseite zusammenarbeitet, um die Interessen der Mitarbeitenden zu wahren. ■

## Außerordentliche betriebsbedingte Kündigung nach erfolglosem Clearingverfahren

**Arbeitgebende können die außerordentliche betriebsbedingte Kündigung von Überhangkräften nicht damit begründen, dass sich diese längere Zeit erfolglos intern beworben haben (BAG, Urteil vom 27. Juni 2019, Aktenzeichen 2 AZR 20/19).**

## Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten, einem Luftfahrtunternehmen, seit 1988 beschäftigt. Zuletzt war er als Allrounder Finanz- / Rechnungswesen im Bereich Bordverkaufsabrechnung tätig und aufgrund tariflicher Regelungen ordentlich unkündbar. Die Abteilung des Klägers wurde aufgrund interner Umstrukturierungsmaßnahmen 2014 in eine andere Stadt verlegt. Die Beklagte vereinbarte mit dem örtlichen Betriebsrat einen Interessenausgleich und Sozialplan. In diesem war für die Arbeitnehmenden, deren Arbeitsplatz wegfiel, ein so genanntes Clearingverfahren vorgesehen. Danach bestand für die betroffenen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich auf offene Stellenangebote innerhalb des Konzerns zu bewerben, die ihnen zuvor von der Beklagten benannt wurden. Das Verfahren wurde mit dem Kläger drei Jahre durchgeführt, in denen er sich unter anderem auch durch Sprachkurse weiterqualifizierte. Nachdem er sich erfolg-

los auf mehrere interne Stellenangebote beworben hatte, kündigte die Beklagte im September 2017 dem Kläger betriebsbedingt außerordentlich mit einer Auslauffrist zum März 2018. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage, da er der Ansicht ist, es liege kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung vor. Die Beklagte hingegen meint, der Arbeitsplatz des Klägers sei entfallen und es habe keine anderweitige Möglichkeit der Weiterbeschäftigung gegeben. Zudem sei eine Sozialauswahl nach durchgeführtem Clearingverfahren aufgrund kollektiv-rechtlicher Vereinbarungen entbehrlich gewesen.

## Die Entscheidung

Wir bereits die Vorinstanzen gab auch das BAG dem Kläger Recht. Die außerordentliche Kündigung ist nicht wirksam erfolgt, denn es mangelt an einem wichtigen Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB. Hierfür müssen sämtliche denkbaren Alternativen ausscheiden, den betroffenen Mitarbeiter – gegebenenfalls auch zu geänderten arbeitsvertraglichen Bedingungen und nach entsprechender Umschulung – im Unternehmen weiter zu beschäftigen. Dies hat die Beklagte nach Ansicht des BAG vorliegend aber gerade nicht geprüft und ausreichend dargelegt. Die Beklagte berief sich im Wesentlichen auf das erfolglos durchgeführte Clearingverfahren und darauf, dass die entsprechenden Fachbereiche den Kläger als ungeeignet für die jeweils zu besetzende Stelle angesehen haben. Sie hat jedoch nicht nachgewiesen, dass eine Umorganisation oder das „Freimachen“ geeigneter gleichwertiger Arbeitsplätze nicht möglich gewesen wäre. Zudem liegt auch deshalb kein wichtiger Grund vor, weil die Beklagte die nach § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) notwendige Sozialauswahl nicht getroffen hat. Denn das erfolgte Clearingverfahren ersetzt nicht die erforderliche Sozialauswahl, da diese erst dann zum Tragen kommt, wenn keine alternativen Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung bestehen.

## Das Fazit

Zu Recht bestehen sehr hohe Hürden für Arbeitgebende, eine wirksame betriebsbedingte außerordentliche Kündigung gegenüber einem ordentlich unkündbaren Beschäftigten auszusprechen. Interne Stellenangebote können sinnvoll sein, um Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten anzubieten. Sie sind jedoch kein Ersatz für den gesetzlichen Kündigungsschutz. ■



# Wir sehen eine große Chance in Begegnungen auf Augenhöhe mit den erfahrenen Kolleginnen und Kollegen.

Karoline Herrmann, Vorsitzende der dbb jugend, am 22. Oktober 2019 beim Ideencampus „Let’s get digital“ in Berlin



„Das natürliche Expertenwissen junger Beschäftigter muss anerkannt und gemeinsam mit dem Erfahrungswissen der Älteren aktiv genutzt werden“, ergänzte Karoline Herrmann. Ganz entscheidend für eine erfolgreiche Digitalisierung sei die adäquate Ausbildung der Beschäftigten, unterstrich sie. „Da sich die Anforderungen schnell wandeln, müssen die Inhalte in Studium und Ausbildung fortlaufend aktualisiert werden. Die Basiskompetenzen digitalen Verwaltungshandelns und Veränderungskompetenz müssen fachspezifisch, berufsgruppen- und laufbahngerecht vermittelt werden. Nur so kann eine fortlaufende Modernisierung der Dienststellen gelingen.“

„Für die jungen Menschen, die im öffentlichen Dienst arbeiten, die so genannten ‚Digital Natives‘, sind digitale Arbeitsabläufe selbstverständlich. Sie sind mit moderner Technik, smarten digitalen Anwendungen, Mails und Internet aufgewachsen und bringen ein Know-how und eine Intuition mit, die wir viel stärker nutzen müssen“, ergänzte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach.

Beim Ideencampus „Let’s get digital“ der dbb jugend diskutieren junge Beschäftigte aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes über die Digitalisierungsherausforderungen in Behörden und Verwaltungen – gemeinsam mit Expertinnen und Experten aus Politik und Wissenschaft. ■



### Bestellung weiterer Informationen

Name\* \_\_\_\_\_

Vorname\* \_\_\_\_\_

Straße\* \_\_\_\_\_

PLZ/Ort\* \_\_\_\_\_

Dienststelle/Betrieb\* \_\_\_\_\_

Beruf \_\_\_\_\_

Beschäftigt als\*:

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

Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.

Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.

Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

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

.....  
Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.  
**dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de**