

Das dbb Tarif-Magazin für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**



Rechtliche Besonderheiten für die Festtage

Arbeitsrecht zur Weihnachtszeit

Inhalt

| Editorial | 2 |
|--|----|
| Meinung | 3 |
| Tarifthemen | 4 |
| Autobahn GmbH | |
| Marburger Verkehrsgesellschaft | |
| Nahverkehr Wiesmoor | |
| Flughafen Stuttgart | |
| Dualstudierende Bund, Länder und Kommunen | |
| Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft | |
| Gespräch mit KAV NW | |
| dbb BTK Geschäftsführungssitzung | g |
| Sozial- und Erziehungsdienst | |
| Thema | 9 |
| Ratgeber | 10 |
| Interview | 12 |
| Buchvorstellungen | 13 |
| Rechtsprechung | 14 |
| Zitat des Monats | 16 |
| Redaktionsschluss: 6. Dezember 2019 | |



dbb beamtenbund und tarifunion

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 Bildmachweis: Titel: Colourbox.de, S.2: Marco Urban, S.3: dbb, SLV, S.4: Friedhelm Windmüller, dbb, S.7: dbb, S.8: Jan Brenner, S.9: Colourbox.de, S.10: nerthuz (Fotolia), S.12: Bündnis 90 / DIE GRUENEN - Bundestagsfraktion, S.14: dbb, S.16: stern

Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399
E-Mail: tacheles@dbb.de, Internet: www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165,
10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Anzeigen: dbb verlag GmbH, Mediacenter,
Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen,
Telefon: 02102.74023-0, Fax: 02102.74023-99,
mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen,
Telefon: 02102.74023-715

Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23 - 714 Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

"Made in Germany" – das war und ist mehr als eine Herkunftsbezeichnung. Oftmals ist es zugleich ein Gütesiegel. Allerdings: Erfunden haben die Engländer diesen Begriff zum Ende des vorletzten Jahrhunderts, um damals heimische Produkte gegen billige und vermeintlich minderwertige Importware vom aufstrebenden Konkurrenten aus Deutschland zu schützen. Schnell wandelte sich der Begriff aber in seiner Wertigkeit. Und auch der öffentliche Dienst wurde in gewisser Weise zu einem Exportschlager. Wer seinen öffentlichen Dienst neu aufbauen wollte oder musste, fragte in Deutschland nach, wie man öffentliche Dienstleistungen verlässlich, effizient, demokratisch und sozial organisiert.

Das könnte bald vorbei sein, es sei denn, jemand will lernen, wie man selbstverschuldete Löcher im Personalkörper notdürftig stopft (Stichwort Quereinsteiger) oder wie man eine Pressemeldung formuliert, wenn man mitteilen muss, dass Doppelstockbusse des ÖPNV in Berlin nicht mehr über diese oder jene Brücke fahren dürfen, weil diese seit Jahren vor sich hin bröckelt.

Jüngst berichtete nun die Tagesschau, dass Deutschland in Sachen Geldwäschebekämpfung "auf einer Stufe mit Ländern wie dem Iran, Irak und Afghanistan" stehe und dass "auf der Ebene der Europäischen Union bereits ein Vertragsverletzungsverfahren wegen der mangelhaften Umsetzung von Geldwäschepräventionsrichtlinien gegen Deutschland läuft".

Hintergrund: Es fehlt an Fachpersonal. Nach jahrelangen Sparorgien auch in diesem Bereich werden nun zwar wieder Stellen ausgeschrieben, aber es findet sich niemand, der den Job machen will. Personalpolitik in den oftmals komplexen Tätigkeitsfeldern des öffentlichen Dienstes muss nachhaltig organisiert sein. Das ist sie schon lange nicht mehr und hier ist das Versagen beim Thema Bekämpfung von Geldwäsche nur ein Beispiel von vielen.

Wenn ich demnächst an dieser Stelle darauf hinweise, dass wir ab Sommer 2020 vor einer schwierigen Einkommensrunde stehen, dann ist das richtig. Richtig ist aber auch: Die Arbeitgeber von Bund und Kommunen müssten eigentlich vor noch viel größeren Herausforderungen stehen. Sie müssen nämlich von der rheinischen Weisheit "et hätt noh immer jot jejange" Abschied nehmen und endlich, gerne gemeinsam mit uns, Entgelt-, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen schaffen, die den öffentlichen Dienst wieder konkurrenzfähig machen.

Mit freundlichen Grüßen



Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten

Lehrermangel in Deutschland

Von Jens Weichelt

Zu wenig ausgebildete Bewerber, unbesetzte Stellen, Unterrichtsausfall – diese Nachrichtenmeldungen erreichen uns aus vielen Bundesländern schon seit einigen Jahren. Der Bedarf an einzustellenden Lehrkräften resultiert im Wesentlichen aus drei Faktoren: zu ersetzende Altersabgänge, Schülerzahlen und personalrelevante bildungspolitische Entscheidungen.

Die Komplexität des Lehrermangels

Während es für die Gymnasien auch in den nächsten Jahren in fast allen Bundesländern mehr Bewerber als Einstellungsmöglichkeiten geben wird, fehlen bei der bundesweiten Gesamtbetrachtung in den anderen Schularten tausende Lehrkräfte. Für attraktive Universitätsstädte gibt es zu viele Interessenten und in Bedarfsregionen verschärft sich nach jedem Einstellungsverfahren der Lehrermangel, weil stets Stellen unbesetzt bleiben.

Lehrerausbildung

In jedem Bundesland muss die Zahl der Studienplätze den Bedarfen der einzelnen Schularten angepasst werden. Dabei muss die Abbrecher- beziehungsweise Bestehensquote berücksichtigt werden. Eine stärkere Regionalisierung der Lehrerausbildung könnte ein Lösungsansatz für eine bessere Lehrerversorgung der Bedarfsregionen sein.

Maßnahmen gegen den Lehrermangel

Attraktive Arbeitsbedingungen sind bei der Gewinnung des Lehrernachwuchses unverzichtbar. Dabei muss die Verbeamtung von Lehrkräften überall selbstverständlicher Standard sein. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte mit vollständiger Lehrerausbildung müssen wertschätzende Maßnahmen erfolgen. Höhere Besoldungsgruppen sind ein Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung von Beamten und Tarifbeschäftigten. Höhergruppierungs- beziehungsweise Beförderungsstellen sowie die reale Unterrichtsverpflichtung (Regelstundenmaß und Anrechnungsstunden) sind ein wichtiges

Entscheidungskriterium, auch für junge Menschen.

Ohne besondere Anreizsysteme gelingt die Lehrerversorgung aller Schularten und Regionen erfahrungsgemäß nicht. Ein Anwärtersonderzuschlag für Referendare, die später in Bedarfsregionen unterrichten, und die Zulagenregelungen des § 16 Abs. 5 TV-L für Tarifbeschäftigte sind Instrumente zur Gewinnung junger Lehrer. Attraktive Zulagen für erfahrene Lehrkräfte sind ein Angebot für den längeren Verbleib im Schuldienst.

Im Zuge des Lehrermangels werden mittlerweile im bundesweiten Durchschnitt 13,3 Prozent Seiteneinsteiger eingestellt (Statistische Veröffentlichungen der KMK; Dokumentation Nr. 218, Einstellung von Lehrkräften 2018, Seite 32). Mit unbefristeten Arbeitsverträgen und Qualifizierungszusagen kann man sehr gute Personen gewinnen. Entscheidend für den Erfolg sind Einstiegsqualifizierungen und maßgeschneiderte Angebote zur Erlangung anerkannter vollständiger Lehramtsabschlüsse. Mit dem Tarifvertrag Entgeltordnung-Lehrkräfte hatte der dbb 2015 eine attraktive Systematik tarifiert, mit der das Eingruppierungsniveau angehoben wurde und die auch einen Anreiz zur Erlangung gleichwertiger Lehramtsabschlüsse setzt. Einigen Überlegungen in Kultusministerien möchte ich an dieser Stelle eine klare Absage erteilen. Dazu zählen die Erhöhung der Klassenschülerzahl, Ableh-



Zur Person

Jens Weichelt ist stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarif-kommission und Vorsitzender des Sächsischen Lehrerverbands (SLV).

nung von Teilzeitanträgen, Erhöhung der Pflichtstundenzahl, die Verringerung von Entlastungstatbeständen, aber auch Kürzungen der Stundentafeln. Derartige unpopuläre Maßnahmen sind für den Bildungserfolg der Schüler und für die Gewinnung des Lehrernachwuchses nicht förderlich.



Gemeinsame Demonstration von Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrkräften im Mai 2012 in Leipzig gegen den drohenden Lehrkräftemangel; zu dieser Zeit wäre durch zusätzliche Einstellungen und höhere Ausbildungskapazitäten eine Demografievorsorge noch möglich gewesen

Autobahn-Regionalkonferenz in Nürnberg

"Jetzt muss Leben in die Bude!"

Die zukünftigen Arbeitsbedingungen bei der neuen Autobahn GmbH des Bundes sind geklärt – sowohl für den Tarifbereich als auch für die Beamtinnen und Beamten. Jetzt müssen die Beschäftigten entscheiden, ob sie wechseln wollen. Der dbb hat deshalb am 11. November 2019 in Nürnberg eine weitere Regionalkonferenz veranstaltet, um über die neuen Gegebenheiten zu informieren.

Niemand verliert beim Wechsel

"Das Haus 'Autobahn GmbH' ist gebaut. Und mit dem von uns verhandelten Tarifwerk und der Anwendungsrichtlinie für die Beamtinnen und Beamten ist es auch ganz ansehnlich eingerichtet. Jetzt muss Leben in die Bude", erklärten Friedhelm Schäfer und Volker Geyer, die dbb Fachvorstände für Beamten- und Tarifpolitik.



Ob die Beschäftigten ein Teil der perspektivisch insgesamt etwa 15.000 Köpfe zählenden Organisation werden wollen, müsse natürlich jeder für sich entscheiden. "Wir haben aber sichergestellt, dass bei einem Wechsel vom Land oder der Kommune zur Autobahn GmbH niemand verliert. Im Gegenteil, viele Arbeitsbedingungen dürften gegenüber der aktuellen Situation vieler Beschäftigter attraktiver sein," erläuterten Schäfer und Geyer.



Mit Si it!



Übergangsbetriebsrat im Amt

Am 5. Dezember 2019 hat die konstituierende Sitzung des Übergangsbetriebsrats der Autobahn GmbH des Bundes stattgefunden. Zum Vorsitzenden wurde Frank Nichtitz gewählt, NRW-Landesvorsitzender und stellvertretender Bundesvorsitzender des VDStra.

Im Vorfeld der konstituierenden Sitzung hatte am 4. Dezember 2019 ein

Vorbereitungstreffen der Vertreter der dbb Mitgliedsgewerkschaften im Übergangsbetriebsrat stattgefunden. Im Rahmen des Treffens informierten Volker Geyer, dbb Tarifchef, und Andreas Hemsing, stellvertretender Vorsitzender der dbb BTK und komba Bundesvorsitzender, über den Ablauf der Konstituierung des Übergangsbetriebsrats. Anschließend diskutierten die Teilnehmer Fragen des Betriebsverfassungsrechts.



Der neue Vorsitzende des Übergangsbetriebsrats der Autobahn GmbH Frank Nichtitz, erste Reihe Mitte

Praxistest

Zur Wahrheit gehöre aber natürlich, dass sich viele Regelungen erst noch im Praxistest beweisen müssten. "Hier werden wir dem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn natürlich genau auf die Finger schauen, damit die Interessen der Kolleginnen und Kollegen jederzeit gewahrt werden", erklärten Schäfer und Geyer weiter. "Deshalb war für uns klar, dass es auch in der kommenden Aufbauphase keine Zeit ohne Mitbestimmung geben darf und das haben wir auch durchgesetzt. Mit unseren Mitgliedsgewerkschaften - der VDStra. – Fachgewerkschaft der Straßenund Verkehrsbeschäftigten, der komba gewerkschaft, der BTB - Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft sowie Deutschen Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG) - werden wir dafür sorgen, dass die Beschäftigten bei einem Wechsel immer einen starken Partner an ihrer Seite haben."

dbb SPEZIAL

Der dbb hat ein dbb SPEZIAL als Online-Version herausgegeben. Dort sind viele Erläuterungen und alle Tarifverträge und die beamtenrechtlichen Regelungen im Zusammenhang mit dem Übergang der Beschäftigten auf die Autobahn GmbH enthalten. Immer aktuell informieren wir auch unter www.dbb.de.

Marburger Verkehrsgesellschaft

Verhandlungen zur Überleitung in den TV-N Hessen erfolgreich

Am 21. November 2019 haben der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG verhandelt, und die Geschäftsführung der Marburger Verkehrsgesellschaft (MVG) gemeinsam mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Hessen eine äußerst zufriedenstellende Einigung zur Überleitung in den TV-N Hessen erzielt.

Einigungspapier unterzeichnet

Die Überleitung in den TV-N Hessen erfolgt zum 1. Januar 2020. Folgende großen Erfolge konnte der dbb durchsetzen:

- Regelung zur Stufenzuordnung, bei der die bisherige Beschäftigungszeit berücksichtigt wird und anders als im TV-N Hessen die Beschäftigten mindestens in die Stufe 2 eingestuft werden
- Finanzielle Besserstellung aller Beschäftigen
- Bessere Einstufung auch für die Auszubildenden, ein Aufstieg in die Stufe 2 erfolgt bereits ein Jahr nach Abschluss der Ausbildung
- Monatliche Abschlagszahlung der Jahressonderzahlung in Höhe von 100 Euro für die Beschäftigten in Stufe 2

Die Kolleginnen und Kollegen erhalten durch diesen Abschluss ein wichtiges und wertschätzendes Signal durch ihre Geschäftsführung. Ihre tägliche Leistung und ihr Einsatz werden nun auch wirtschaftlich belohnt.

Vorteile des TV-N Hessen

Der TV-N Hessen schafft für alle Beschäftigten der MVG deutlich bessere Rahmenbedingungen. Unter anderem werden die Beschäftigten in der kommunalen Zusatzversorgungskasse versichert und erhalten damit eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung. Es werden eine Jahressonderzahlung gezahlt und automatische Entgelterhöhungen durch Stufenaufstiege eingeführt.

Hintergrund

Bisher ist die MVG Mitglied im Landesverband Hessischer Omnibusunternehmer (LHO). Die Mitgliedschaft wurde zum Ende des Jahres 2019 gekündigt. Der mit dem LHO geschlossene Tarifvertrag gilt bei der MVG also noch bis zum 31. Dezember 2019. Ab dem 1. Januar 2020 ist die MVG Mitglied im KAV Hessen. Für Mitglieder des KAV Hessen gilt der TV-N Hessen, zukünftig also auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der MVG. Für Auszubildende gilt dann der TVAÖD.

TV-N Wiesmoor

Gerechtigkeitslücke

Am 21. November 2019 kam der dbb zum zweiten Mal mit der Arbeitgeberseite zu Tarifverhandlungen über den TV-N Wiesmoor zusammen. Die Tarifverhandlungen endeten erneut ohne Ergebnis. Die Gewerkschaftsforderung nach einem Einstieg in das Bezahlungsniveau des TV-N in Niedersachsen wurde erneut von den Arbeitgebern zurückgewiesen. Aktuell liegen die Stundenlöhne und sonstigen Arbeitsbedingungen weit unterhalb des kommunalen Tarifvertrags.

Die Positionen sind so weit auseinander, dass eine Einigung nicht in Sicht ist. Der dbb wird aber die schlechte Bezahlung bei der VGW nicht weiter durch einen Tarifvertrag rechtfertigen. Darum wurden die Verhandlungen ausgesetzt. Dies dient auch dazu, die nächsten Schritte in diesem schwierigen Tarifkonflikt zu planen.

Verlauf offen

Auch in Aurich ist der öffentliche Nahverkehr Teil der Daseinsvorsorge. Es kann nicht sein, dass Müllabfuhr, Volkshochschulen und die Verwaltung unter den TVÖD fallen, die Beschäftigten im Nahverkehr aber billig abgespeist werden sollen. Hier klafft eine riesige Gerechtigkeitslücke, die auch mit Hilfe der Politik geschlossen werden muss.

Der dbb hat einen klaren Auftrag: Schluss mit Billiglöhnen und Zeit für faire Arbeitsbedingungen. Dabei geht es nicht um Ideologie, sondern um Entgelte, von denen man leben kann. Eine Einigung am Verhandlungstisch hält die Tarifkommission unter den gegebenen Umständen nicht für möglich.

Flughafen Stuttgart

Tarifverhandlungen bei der SAG nehmen Fahrt auf



Über die Situation bei der SAG Stuttgart Airport Ground Handling GmbH - einem Tochterunternehmen der Flughafen Stuttgart GmbH, das am Flughafen Stuttgart im Bereich Bodenverkehrsdienste tätig ist – und die Hintergründe dieser Ausgründung am Flughafen hatten wir bereits ausführlich berichtet. Nachdem der dbb den dort geltenden Haustarifvertrag zum Ende der Laufzeit gekündigt hatte, haben nun im Oktober 2019 die Tarifverhandlungen für einen Neuabschluss begonnen. Der erste Tarifvertrag bei der SAG GmbH, der vom dbb für die komba im Jahr 2013 ausgehandelt worden war, war zuletzt in den Jahren 2017 und 2018 neu gestaltet worden. Der dbb verhandelt dort wie in den Vorjahren gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di. Beide Gewerkschaften haben zuvor eine gemeinsame Tarifkommission gebildet.

Deutlich bessere Bezahlung gefordert

Schwerpunkte der gemeinsam erarbeiteten Forderungen sind deutlich verbesserte Bezahlstrukturen und familienfreundliche und verlässliche Arbeitszeiten. Nachdem sich die Auftaktverhandlungen Ende Oktober zunächst schwierig gestalteten, haben die Arbeitgeber im zweiten Verhandlungstermin im November nun erstmals ihrerseits ein Angebotspaket unterbreitet, das von der Tarifkommission bisher aber noch als unzureichend bewertet wird. Allerdings ist eine erste Bewegung in der Sache zu erkennen. Die Tarifverhandlungen werden im Januar 2020 fortgesetzt.

Bund, Länder und Kommunen

Tarifverhandlungen für Dualstudierende fortgesetzt

Der dbb hat am 25. November 2019 die Tarifgespräche über eine Ausgestaltung der Ausbildungsbedingungen in dualen Studiengängen im öffentlichen Dienst fortgesetzt. Zielstellung ist die Ergänzung der Tarifverträge für die Auszubildenden nach dem TVAÖD und dem TVA-L um Fragen des Studienentgelts und allgemeiner Rechte und Pflichten von Ausbildungsgebern sowie der Studierenden.

Für den dbb führt Siglinde Hasse, stellvertretende Vorsitzende der Bundestarifkommission, die Verhandlungen. Auf der Arbeitgeberseite ist neben dem Bund und den Kommunen, für die gegenüber dbb und ver.di eine Verhandlungsverpflichtung seit der Einkommensrunde 2018 besteht, nunmehr auch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vertreten. In dem erstmals vor einem Jahr aufgenommenen Tarifgespräch hatte die TdL lediglich Gaststatus. Bislang bestehen Regelungen für ausbildungs- und praxisintegrierte duale Studiengänge sowie für das Masterstudium im öffentlichen Dienst nur durch einseitige Arbeitgeberrichtlinien. Darin sind insbesondere die Höhe der unterschiedlichen Ausbildungsentgelte, Mindestbeschäftigungszeiten im Anschluss an den Studienabschluss sowie eventuelle Rückzahlungsverpflichtungen der vom Ausbildungsgeber getragenen Studiengebühren festgelegt. Im Länderbereich der TdL besteht eine entsprechende Richtlinie erstmals seit Mai dieses Jahres, während der Bund einseitige Regelungen bereits seit dem Jahr 2018 vorsieht und nochmals zum September 2018 aktualisiert hat.

Gestiegene praktische Bedeutung

Ausbildungsintegrierte Studiengänge sind eine Kombination aus Hochschulstudium und betrieblicher Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Der Absolvent erwirbt somit neben dem Berufsabschluss außerdem einen Bachelorgrad. Im Gegensatz dazu ist bei praxisintegrierten Studiengängen neben dem Bachelorabschluss keine Berufsausbildung vorgesehen. Hier wird vielmehr ein Studium mit vertiefter Praxis durchlaufen. Im Anschluss an das duale Studium kann die weitere Qualifizierung durch einen auf dem Bachelor aufbauenden Masterstudiengang erfolgen. Während die Gewerkschaften eine Regelung zu sowohl ausbildungs- wie praxisintegrierten dualen Studiengängen anstreben, lehnt die Arbeitgeberseite dies für praxisintegrierte Dualstudierende weiterhin ab. Der dbb kritisiert diese Haltung. Sie steht im Widerspruch dazu, für die ständig steigende Bedeutung und Zahl praxisintegrierter dualer Studienverträge eine solide Tarifregelung vorzusehen. Letztlich beruht die Haltung der Arbeitgeber bei Bund und Kommunen aber auf der Vereinbarung in der Einkommensrunde 2018, wonach allein ausbildungsintegrierte duale Studiengänge auszugestalten sind.

Tarifverträge im Entwurfsstadium

Bis zur vereinbarten Fortsetzung der Tarifgespräche am 29. Januar 2020 werden dbb und ver.di einen Entwurf der geplanten Regelungen vorlegen und den Gegenentwurf der Arbeitgeberseite prüfen und bewerten.

Problematisch ist außerdem die Sozialversicherungspflicht Dualstudierender als Auszubildende. Auf Abfrage der TdL hat der GKV-Spitzenverband eine differenzierende Stellungnahme zu der seit dem Jahr 2012 grundsätzlich bestehenden Sozialversicherungspflicht Dualstudierender erteilt. Damit ist bis zum Folgetermin noch rechtlich abzuklären, ob dies, wie für alle anderen Auszubildenden auch, ebenso für die Dualstudierenden weiterhin angenommen werden kann.

Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Dritte Verhandlungsrunde ergebnislos



Am 25. November 2019 haben sich der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG und damit für alle Kolleginnen und Kollegen der Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft (LVG) verhandelt, gemeinsam mit der NahVG und den Ver-

treterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite zu einem weiteren Verhandlungstermin getroffen.

Unbefriedigendes Angebot des Arbeitgebers

Die Arbeitgeberseite ergänzte ihr Angebot aus der vorangegangenen Verhandlungsrunde nur minimal. Die Höhe der Einmalzahlung und der Prozentsatz der Entgelterhöhungen in zwei Schritten wurden gesteigert. Insgesamt liegen Forderung und Angebot bezüglich Höhe und Laufzeit jedoch immer noch sehr weit auseinander. Mit diesem Angebot würde erst nach dem zweiten Erhöhungsschritt im Jahr 2021 das derzeitige Entgeltniveau des TV-N Schleswig-Holstein erreicht. Deshalb hat der dbb das Angebot abgelehnt.

Weiteres Vorgehen

Die Verhandlungskommission des dbb hat der Arbeitgeberseite verdeutlicht, dass für die Kolleginnen und Kollegen der LVG eine deutlich spürbare finanzielle Besserstellung erfolgen muss. Intern wird die dbb Verhandlungskommission nun das weitere Vorgehen beraten. Mitte Dezember 2019 ist ein neuer Verhandlungstermin geplant.

Hintergrund

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

Meinungsaustausch auf Geschäftsstellenebene zwischen dbb und KAV NW zu tarifpolitischen Themen

Nahverkehrsrunde 2020 – dbb sieht erheblichen Reformbedarf



Im Rahmen eines regelmäßigen Gedankenaustauschs auf Geschäftsstellenebene zwischen dbb beamtenbund und tarif-union und Kommunalem Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) haben sich der dbb Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer und komba-Bundesvorsitzender Andreas Hemsing mit dem Hauptgeschäftsführer des KAV NW Dr. Bernhard Langenbrinck am 26. November 2019 in Berlin zu einem Gespräch über die im Tarifjahr 2020 anstehenden Tarifthemen getroffen. Schon jetzt werde deutlich, dass sich das Tarifjahr 2020 durch eine Vielzahl von schwierigen und anspruchs-

vollen Verhandlungsthemen auszeichne, seien es die Tarifbedingungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, die landesbezirklichen Regelungen für den kommunalen Nahverkehr oder aber die im Herbst beginnende allgemeine Tarifrunde, die allesamt naturgemäß auch auf die nordrhein-westfälische Tarifsituation ausstrahlen würden.

TV-N NW

Volker Geyer kündigte im Rahmen des Meinungsaustauschs mit Dr. Langenbrinck an, dass im Hinblick auf einen zukunftsfähigen ÖPNV gewerkschaftsseitig erheblicher Reformbedarf beim TV-N NW gesehen werde, der sich sowohl auf die Entgelte als auch auf die manteltarifvertraglichen Regelungen bezöge. Der landesbezirkliche Tarifvertrag für die Beschäftigten im kommunalen Nahverkehr in Nordrhein-Westfalen (TV-N NW) ist Ende des Jahres 2019 kündbar. Der Hauptgeschäftsführer des KAV NW wies hierzu darauf hin, dass die Arbeitgeber ihrerseits grundsätzlich einen wettbewerbs- und zukunftsfähigen TV-N NW anstrebten; der Austausch der Positionen im Detail zum

TV-N NW bleibe aber grundsätzlich den zukünftigen landesbezirklichen Tarifverhandlungen vorbehalten.

Regelmäßiger Gedankenaustausch

In dem Gespräch begrüßte Andreas Hemsing im Übrigen die erzielte Tarifverständigung zur Übernahme kommunaler Kanalnetze in NRW. Zu der Neukonzeption der Verwaltungslehrgänge I und II der kommunalen Studieninstitute für Beschäftigte im kommunalen Verwaltungsdienst machte er den Vorschlag, hierzu im zeitlichen Nachgang nochmals eine landesspezifische Betrachtung zu Art und Weise der Umsetzung vorzunehmen, was von Dr. Langenbrinck grundsätzlich positiv aufgenommen wurde. Eine Information über die von der komba initiierte Studie zum Thema Gewalt gegen Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung rundete den Meinungsaustausch ab. Trotz unterschiedlicher Positionen in Einzelfragen hoben alle Gesprächsteilnehmer am Ende des Gesprächstermins nochmals den positiven Wert des regelmäßigen Gedankenaustauschs zwischen dbb und KAV NW hervor.

Abschlusssitzung der Geschäftsführung der BTK

2019 war intensiv, 2020 wird intensiver!

Auf Einladung von komba-Chef Andreas Hemsing führte die Geschäftsführung der Bundestarifkommission (BTK) des dbb ihre Jahresabschlusstagung am 6. Dezember 2019 in den Räumen der komba nw in Köln durch. Am Ende der Sitzung resümierte dbb Tarifchef Volker Geyer nicht nur die Sitzung, sondern das komplette Tarifjahr: "2019 war intensiv, aber das kommende Jahr wird noch deutlich intensiver."

Vorher hatten die Mitglieder der BTK-Geschäftsführung ausführlich über die zahlreichen Verhandlungstische und Aufgabenfelder gesprochen, die 2020 im Fokus stehen werden. Damit meinte Geyer nicht allein die hohe Zahl der Tariftische, die 2020 zu bearbeiten sein werden.

Im tarifpolitischen Zentrum des nächsten Jahres steht sicherlich die Entgeltrunde mit Bund und Kommunen. Neben Überlegungen, in der Einkommensrunde die Umwandlung von Entgelterhöhungen in

(Frei-)Zeit zu fordern (siehe tacheles 6/19 und 11/19), könnte auch ein Digitalisierungstarifvertrag Thema werden. Zumindest Bundesinnenminister Horst Seehofer hatte sich bei diesem Thema zuletzt verhandlungsbereit gezeigt.

Themen- und Terminverdichtung

Ferner werden die Themen Sozial- und Erziehungsdienst eine Rolle spielen. Die Evaluation des Tarifabschlusses von 2015 hat bereits begonnen. Auch der Nahverkehr wird im Sommer 2020 auf der Agenda stehen. In der BTK-Geschäftsführung war man sich einig, dass diese Verdichtung nicht allein eine quantitative Herausforderung darstellt, sondern auch zu einer neuen Qualität der Tarifarbeit führen kann, weil die Themen- und Terminverdichtung dazu führen wird, dass viel mehr Beschäftigte, Berufsgruppen und Fachgewerkschaften im Laufe des Jahres in Verhandlungen und wahrscheinlich auch in Streikmaßnahmen eingebunden sein werden



Austausch zu kommunalen Tarifthemen

Gespräch mit VKA-Präsident Ulrich Mädge



Am 13. November 2019 haben sich Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender, und Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, mit dem neuen Präsidenten der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Ulrich Mädge, zu einem Gespräch getroffen. Ulrich Mädge ist Oberbürgermeister der Hansestadt Lüneburg und seit März 2019 als Präsident der VKA im Amt. Er ist damit Verhandlungsführer der Kommunen in den Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst. Die Gesprächspartner haben sich intensiv über zahlreiche Tarifthemen ausgetauscht, die in nächster Zeit anstehen. Ein zentraler Punkt war die Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen, für die bereits die ersten Vorbereitungen getroffen werden. Weitere Gesprächsthemen waren der Sozialund Erziehungsdienst, die Auswirkungen der Digitalisierung auf den öffentlichen Dienst und eine mögliche Tarifierung der Wahlmöglichkeit "Freizeit statt Geld".■

Sozial- und Erziehungsdienst

Start der Evaluierungsgespräche

Am 21. November 2019 trafen sich Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaften und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in Berlin zu einem ersten gemeinsamen Evaluierungsgespräch zum Tarifabschluss im Sozialund Erziehungsdienst. Dies war zwischen den Tarifvertragspartnern beim letzten schwierigen Tarifabschluss 2015 vereinbart worden.

Intensiver Erfahrungsaustausch

Das Gespräch fand in einer offenen und konstruktiven Atmosphäre statt. Die Tarifvertragspartner tauschten sich intensiv über ihre Erfahrungen in den vergangenen vier Jahren aus. Erste Erkenntnisse – vor allem von der Gewerkschaftsseite – wurden dargelegt. Gleichwohl wurde deutlich, dass auch die VKA Handlungsbedarf sieht und Verbesserungen in vielen Bereichen erforderlich sind, um die Attraktivität dieser Berufsgruppen zu erhöhen.

Die wesentlichen Themenbereiche

Es wurden verschiedene Themenbereiche angesprochen, darunter auch "Res-

tanten" aus der zurückliegenden Tarifrunde 2015. Hierzu gehört zum Beispiel die Überprüfung der Möglichkeiten, Plätze für Kinder unter drei Jahren und für Kinder mit Behinderungen zahlenmäßig anders zu bewerten (Faktorisierung), da dies für die Eingruppierung der Kita-Leitungen ein ausschlaggebendes Kriterium ist. Thema war auch die verbindliche Bestellung einer ständigen Stellvertretung für Kita-Leitungen in allen Einrichtungen. Das wird in der Praxis nicht flächendeckend umgesetzt. Zudem ist insbesondere im Bereich der Sozialen Arbeit sowie in der Behindertenhilfe deutlich geworden, dass viele Merkmale veraltet oder neue Berufsbezeichnungen im Tarifvertrag nicht aufgeführt sind. Hier bedarf es dringend einer Überarbeitung und Anpassung an die tatsächlichen Aufgaben und Gegebenheiten. Die Tarifvertragspartner erörterten die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsgruppen zu bilden, um einzelne Themenschwerpunkte effektiver angehen zu können.

Gespräche werden fortgesetzt

Die Evaluierungsgespräche werden zeitnah fortgesetzt. Ein nächstes Treffen



wurde zwischen den Tarifvertragspartnern bereits für den 11. Dezember 2019 vereinbart. Über den Verlauf der Gespräche werden wir berichten.

Hintergrund

Die Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst aus dem Herbst 2015 war ein hart erkämpfter Kompromiss. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben damals vereinbart, sich ab dem Jahr 2019 über die Erfahrungen mit dem Abschluss und die notwendige Weiterentwicklung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes auszutauschen. Diese Evaluierungsgespräche dienen insbesondere der Vorbereitung für die anstehenden Tarifverhandlungen im Jahr 2020.

Rechtliche Besonderheiten für die Festtage

Arbeitsrecht zur

Weihnachtszeit

Die für viele wohl schönste Zeit des Jahres hat begonnen: Es duftet nach Glühwein, die Häuser sind geschmückt und es liegt Besinnlichkeit in der Luft – Weihnachten steht vor der Tür. Und wie jedes Jahr stellt sich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Frage, ob in dieser Zeit arbeitsrechtliche Besonderheiten zu beachten sind.

Arbeitszeit und Urlaub in der Weihnachtszeit

Muss ich an Heiligabend und Silvester eigentlich Urlaub nehmen oder habe ich sogar einen Anspruch darauf? Grundsätzlich gilt zunächst, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch darauf haben, in den von ihnen gewünschten Zeiträumen Urlaub zu nehmen. Lehnen Arbeitgeber dies ab, müssen sie dafür betriebliche Gründe angeben. Als gesetzliche Feiertage im Dezember zählen lediglich der 25. Dezember (1. Weihnachtsfeiertag) und der 26. Dezember (2. Weihnachtsfeiertag). Gleiches gilt für den 1. Januar (Neujahr). An diesen Feiertagen ist eine Beschäftigung von 0 bis 24 Uhr verboten. Allerdings können sich branchenbezogene Ausnahmen aus §§ 9, 10 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergeben, zum Beispiel für Krankenhäuser, Verkehrsbetriebe, Gaststätten, Hotels oder auch Energie- und Wasserversorgungsbetriebe.

Der 24. Dezember (Heiligabend) und der 31. Dezember (Silvester) sind hingegen normale Arbeitstage, so dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für einen freien Tag Urlaub einreichen müssen. Eine Ausnahme davon besteht, wenn Betriebsvereinbarungen in Unternehmen festlegen, dass Mitarbeitende an diesen Tagen nur einen halben Urlaubstag nehmen müssen, um den ganzen Tag frei zu bekommen, oder von ihrer Arbeit freigestellt werden. Solche Regelungen sehen auch diverse Tarifverträge vor. Gemäß § 6 Abs. 3 TVöD beziehungsweise § 6 Abs. 3 TV-L gilt, soweit es die betrieblichen / dienstlichen Verhältnisse zulassen, dass die Beschäftigten am 24. Dezember (Heiligabend) und am 31. Dezember (Silvester) unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt werden. Kann eine solche Freistellung aus betrieblichen / dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist den Beschäftigten ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Ist die Arbeit dienstplanmäßig organisiert, vermindert sich die regelmäßige Arbeitszeit für jeden gesetzlichen Feiertag, sowie für den 24. und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Nach § 8 Abs. 1 TVöD beziehungsweise § 8 Abs. 1 TV-L erhalten Beschäftigte, die an Sonn- oder Feiertagen arbeiten, neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 6 Uhr fällt ein Zuschlag von 35 Prozent an, bei Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich ein Zuschlag von 135 Prozent und bei Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich ein Zuschlag von 35 Prozent. Der Feiertagszuschlag ist komplett steuerfrei. Der Zuschlag für den 24. und 31. Dezember ist jeweils ab 14 Uhr steuerfrei. Sofern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einem Feiertag auch Nachtarbeit leisten müssen, also in der Zeit von 21 Uhr bis 6 Uhr arbeiten, können die Mitarbeitenden zusätzlich den Nachtarbeitszuschlag steuerfrei erhalten.

Dürfen Weihnachtsgeschenke angenommen werden?

Übrigens dürfen auch in der Weihnachtszeit grundsätzlich keine Geschenke durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angenommen werden.

Die Unbestechlichkeit versteht sich als Nebenpflicht der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis und dementsprechend verpflichten sie sich zur Nichtannahme von Geschenken mit nicht nur geringfügigem Wert. In Unternehmen der Privatwirtschaft beurteilt sich die Zulässigkeit der Annahme von Geschenken oftmals anhand von Wertgrenzen in Höhe von 30 bis 50 Euro.

Unter den Oberbegriff Geschenke fallen alle Zuwendungen, durch die die Empfängerin oder der Empfänger materiell oder immateriell objektiv besser steht und auf die kein Rechtsanspruch besteht. Neben

Geld- und Sachwerten gehören dazu auch geldwerte Leistungen – beispielsweise Gutscheine, Eintrittskarten, Einladungen ins Restaurant oder zu Veranstaltungen durch einen Geschäftspartner.

Bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes wird eine Wertgrenze für kleine Geschenke bei circa 25 Euro gezogen. Geschenke über 25 Euro oder Bewirtungen, die den Rahmen des allgemein Üblichen überschreiten, muss die zuständige Stelle vorab ausdrücklich genehmigen.

Beschäftigte der Bundesverwaltung dürfen grundsätzlich keine Belohnungen, Geschenke oder sonstigen Vorteile annehmen. Für sie gelten die strafrechtlichen Vorschriften zu Vorteilnahme und Bestechlichkeit im Amt (§ 71 BBG, § 3 Abs. 2 TVÖD, §§ 331, 332 StGB).

In bestimmten Fällen gilt die stillschweigende Genehmigung des Dienstherrn – zum Beispiel bei Bewirtungen im angemessenen Rahmen oder bei geringfügigen Dienstleistungen, etwa der Mitnahme im Taxi vom Flughafen zu einer Besprechung. Auch kleine Aufmerksamkeiten mit einem Wert von maximal 25 Euro, wie Kalender und Kugelschreiber, gelten in der Bundesverwaltung als stillschweigend genehmigt. Bargeld darf jedoch keinesfalls angenommen werden.

Weihnachtsgeld

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freuen sich zum Ende des Jahres über eine zusätzliche Finanzspritze. Diese fällt im öffentlichen Dienst nicht mehr unter den Begriff Weihnachtsgeld. Stattdessen wird jeweils im November eine Jahressonderzahlung gezahlt, die im TVöD beziehungsweise TV-L in § 20 geregelt ist. ■





Geschäftsführung des Personalrats

Pflicht zur Digitalisierung?

Wir leben in einer digitalisierten Gesellschaft, in der die Nutzung von Smartphones, Laptops und Navigationssystemen selbstverständlich geworden ist.

Auch in der Arbeitswelt ist schon vieles digitalisiert. Dies hat auch Auswirkungen auf die Arbeit der Personalvertretungen. So hat die elektronische Kommunikation auch in die Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalvertretung Eingang gefunden. Bei zustimmungsbedürftigen Maßnahmen der Dienststelle ist eine Verweigerung der Zustimmung fristgerecht "unter Angabe der Gründe schriftlich" mitzuteilen (§ 69 Abs. 2 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)). Diesem Schriftlichkeitserfordernis ist nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts genügt, wenn der Vorsitzende des Personalrats dem Leiter der Dienststelle mittels einer mit Grußformel und Namenswiedergabe abschließenden E-Mail die Tatsache der Zustimmungsverweigerung mitteilt und die Gründe für die Zustimmungsverweigerung in einer der E-Mail als Anhang beigefügten Textdatei übermittelt, die lediglich die textliche Wiedergabe der Gründe beinhaltet.

Bücher als Geschäftsbedarf

In diesem Zusammenhang stellt sich für Personalvertretungen zunehmend die Frage, wieviel Digitalisierung die Gremienarbeit unterworfen werden muss. Ist ein Personalrat dazu verpflichtet, für die Erledigung seiner Aufgaben die Arbeitsprozesse genauso zu digitalisieren wie es für die gesamte Dienststelle vorgegeben wird?

Auch im Zeitalter der Digitalisierung kann dem Personalrat die Anschaffung von Büchern zustehen

Mit dieser Frage musste sich vor kurzem das Verwaltungsgericht (VG) Berlin beschäftigen (VG Berlin, Entscheidung vom 7. Juni 2019, ZfPR online 9/2019, Seite 20). In dem zu entscheidenden Fall beantragte ein Personalrat im Rahmen des Geschäftsbedarfs die Anschaffung eines Exemplars eines aktuellen Kommentars

zum Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Die Dienststelle lehnte die Anschaffung unter Verweis auf "das Zeitalter der Digitalisierung" und die Höhe des Preises ab. Die Ablehnung beruhte auch auf der Erwägung, dass für den Personalrat bereits eine Zugriffsmöglichkeit auf die elektronische Ausgabe des Kommentars zur Verfügung stehe.

Das Verwaltungsgericht Berlin hat entschieden, dass auch im Zeitalter der Digitalisierung Bücher zum Geschäftsbedarf gehören können. Dem Personalrat stehe ein Wahlrecht unter mehreren Erläuterungswerken zu. In vernünftigen Grenzen sei es Sache des Personalrats, seine Arbeitsweise zu bestimmen.

Ein digitaler Zugang zu einem Werk schließt also nicht per se die Erforderlichkeit einer Printausgabe desselben Werks aus. Der Personalrat hat ein Wahlrecht bei der Festlegung des Geschäftsbedarfs.

Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung

§ 44 BPersVG regelt die Verpflichtung der Dienststelle zur Erstattung der durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden notwendigen Kosten. Nach § 44 Abs. 2 BPersVG hat die Dienststelle für die Sitzung, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, Geschäftsbedarf und Büropersonal zur Verfügung zu stellen. Der Personalrat soll in die Lage versetzt werden, unabhängig vom Dienststellenleiter die Art und Weise seiner Aufgabenerfüllung bestimmen zu können. Dabei aber hat er - weil es sich um die Verwendung öffentlicher Mittel handelt – den Grundsatz der sparsamen Haushaltsführung zu beachten. Daher hat der Personalrat seine Arbeit so einzurichten, dass die hierdurch entstehenden, von der Dienststelle zu tragenden Kosten die dieser zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel grundsätzlich nicht überschreiten. Die Verwaltung hat ihrerseits diejenigen Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen, die dem Personalrat eine angemessene Aufgabenwahrnehmung ermöglichen.

Objektiv notwendige Kosten

Ein Personalrat kann nur die Übernahme solcher Kosten verlangen, die objektiv zur Aufgabenerfüllung notwendig sind. Er muss daher stets die Vertretbarkeit einer kostenverursachenden Maßnahme prüfen. Dabei hat er insbesondere die Größe und Leistungsfähigkeit der Dienststelle zu berücksichtigen.

Prüfung der Erstattungspflicht

Der Dienststellenleiter aber muss nachprüfen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen einer Erstattungspflicht gegeben sind, das heißt, ob der Personalrat im Rahmen seiner Befugnisse und seines pflichtgemäßen Ermessens gehandelt hat. Dies ergibt sich bereits daraus, dass der Personalrat öffentliche Mittel in Anspruch nimmt. Es besteht also nur ein (nachträgliches) Prüfungsrecht dahingehend, ob die verursachten Kosten im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Aufgabenbereich des Personalrats stehen.

Zum notwendigen Geschäftsbedarf, der von der Dienststelle zur Verfügung zu stellen ist, gehört alles, was bei verständiger Betrachtung unter Beachtung des Gebots der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zur ordnungsgemäßen Amtsführung des Personalrats erforderlich ist. Der Geschäftsbedarf umfasst insbesondere die notwendigen Arbeitsmittel, Möbel, Telefon, Büromaterial.

Nützlichkeit von juristischen Kommentaren

Auch im Zeitalter der Digitalisierung können Bücher zum Geschäftsbedarf gehören. Sie sind derzeit noch ein verbreitetes Medium auch zur Wissensspeicherung und Wissensvermittlung, wenngleich eine zunehmende Anzahl von Menschen Informationen nicht mehr über gedruckte Medien aufnimmt. So schließt auch das Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (EGovG) die Verwendung von Büchern in der öffentlich-rechtlichen Verwaltungstätigkeit der Behörden des Bundes nicht aus. Lediglich die Akten sollen (ab 2020) elektronisch geführt werden (§ 6 Abs. 1 Satz 1 EGovG).

Die Nützlichkeit eines Kommentars im Papierformat läge nach Ansicht des Verwaltungsgericht Berlin insbesondere in dem plausibel vom Personalrat geschilderten Umgang mit Büchern, welche er zu Besprechungen außerhalb der Dienststelle mitführen und mit eigenen Markierungen und Anmerkungen versehen könne.

Für die Erforderlichkeit eines uneingeschränkten Zugriffs auf den Kommentar auch außerhalb der Dienststelle spricht weiter, dass ein Kommentar durch Erläuterungen zum Gesetzestext den Inhalt und die Bedeutung der rechtlichen Vorschrift erschließen soll, um dem Personalrat beispielsweise in einem Verhandlungsgespräch oder in Vorbereitung auf

ein solches die ordnungs- und sachgemäße Erfüllung der Personalratsaufgaben zu erleichtern.

Auch hat der Personalrat im Zweifel allen Personalratsmitgliedern die Möglichkeit einzuräumen, bei Bedarf Einsicht in einen Kommentar zu nehmen. Dies dürfte mit einer Printausgabe stets unproblematisch möglich sein.

Die Einwände der Dienststelle, den angeforderten Kommentar zum Beispiel als Bedarf der räumlich entfernten Schwerbehindertenvertretung anzufordern und dort mit zu nutzen sowie einen billigeren Kommentar zu nehmen oder relevante Passagen aus der digitalen Version auf Papier auszudrucken hat das Verwaltungsgericht Berlin als unerheblich abgewiesen. Der Personalrat hat einen eigenen Anspruch auf Absicherung seines Geschäftsbedarfs nach § 44 Abs. 2 BPersVG und muss sich zur ordnungs- und sachgemäßen Erledigung seiner täglichen Arbeit nicht auf die Inanspruchnahme des Geschäftsbedarfs einer anderen Interessenvertretung verweisen lassen.

Auswahlrecht des Personalrats

Weiter stehe dem Personalrat bei der Auswahl eines Kommentars ein Wahlrecht zwischen mehreren Erläuterungswerken zu. Dem ist zuzustimmen, da der Personalrat mit dem Kommentar seine tägliche Arbeit bestreiten und seine anfallenden Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen können muss. Daher muss er ein Auswahlrecht haben, welches Werk ihm besser verständlich ist und mit welchem Werk seine Arbeit spürbar erleichtert wird. Zudem habe die Dienststelle mit dem Einwand, relevante Passagen auf Papier ausdrucken zu können, selbst zum Ausdruck gebracht, dass eine Printausgabe eines Kommentars in der Praxis erforderlich sein kann.

Arbeitsweise des Personalrats mit Büchern kann weder als luxuriös noch als verschwenderisch bezeichnet werden

Die Anschaffung einer Printausgabe eines Kommentars läuft auch nicht dem Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zuwider, da man die Arbeitsweise des Personalrats mit Büchern weder als luxuriös noch verschwenderisch bezeichnen kann. Auch der Anschaffungsbetrag des Kommentars lag im vorliegenden Fall in einem überschaubaren Rahmen, da es sich um eine Einmalanschaffung mit verbundenen Kosten von 148 Euro handelte. Für die Praxis bleibt also ein Anspruch des Personalrats auf Printliteratur neben einem digitalen Zugriff auf das Werk bestehen. Auch das Voranschreiten der Digitalisierung steht dem nicht entgegen. Für die Personalratsarbeit wird dadurch die Verwendung von Büchern weder einschränkt noch ausgeschlossen. Es können analoge und digitale Medien genutzt werden. Die Entscheidung darüber trifft der Personalrat im Rahmen des § 44 BPersVG. Es gibt insofern auch keine feste Regel, dass digitale Medien grundsätzlich günstiger sind als Printmedien.

Auch für seine sonstige Aufgabenerledigung ist der Personalrat im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften frei darüber zu entscheiden, ob er seine Aufgaben analog oder digital erledigen möchte. So wird man einem Personalrat nicht das schwarze Brett mit dem Einwand verweigern können, dass es im Intranet geeignete Veröffentlichungsmöglichkeiten gebe. Das gleich gilt auch für die interne Kommunikation. Einen Zwang zum papierlosen Personalratsbüro lässt sich aus dem geltenden Recht nicht ableiten. E-Akte und Dateimanagementsysteme sollen die Verwaltungsarbeit erleichtern und beschleunigen. Daraus lässt sich aber nicht schließen, dass die dienststellenbezogene Arbeit des Personalrats sich dieser Arbeitsweise grundsätzlich anschließen muss.

Entscheidung von Streitigkeiten

Kommt es zu Streit, haben die Verwaltungsgerichte über Streitigkeiten zwischen Dienststellenleiter und Personalrat zu entscheiden, deren Ursache Meinungsverschiedenheiten über die Pflicht der Dienststelle zur Übernahme von Kosten sind. Es handelt sich um Fragen der Geschäftsführung. Die Gerichte haben zu prüfen, ob der Personalrat aus seiner Sicht die Aufwendungen für erforderlich halten durfte. Bejaht das Gericht diese Frage, so ist die Dienststelle zur Kostenerstattung auch dann verpflichtet, wenn die kostenverursachende Maßnahme objektiv nicht geboten war. Ansprüche sind grundsätzlich mit einem Feststellungsantrag geltend zu machen. Lediglich seinen Anspruch auf Raumbedarf kann der Personalrat mit einem Verpflichtungsantrag durchsetzen.

Interview mit Beate Müller-Gemmeke (MdB)

Investitionsoffensive statt Schwarzer Null

Grünen-Fraktionschef Toni Hofreiter freute sich im Rahmen seiner Eröffnungsrede unter dem Motto "Den sozial-ökologischen Wandel politisch gestalten!", dass der Einladung der Grünen so viele Gewerkschafter gefolgt seien, um sich über die sozial-ökologische Transformation in der Arbeitswelt auszutauschen. Er verwies auf hohe Übereinstimmungen mit den Gewerkschaften zu diesem Thema, ließ aber auch anklingen, dass diese Übereinstimmung sinke, je konkreter das Problem werde.

Diese Erkenntnis stammt von seinem Beitrag zum 3. Grünen Betriebsräte- und Gewerkschaftstag zur Klimakrise, den die Bundestagsfraktion der Grünen am 20. November 2019 im Paul-Löbe-Haus des Deutschen Bundestags unter Leitung ihrer Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik, Beate Müller-Gemmeke, durchführte.

Die Veranstaltung hatte ihre Stärken dort, wo aufgezeigt wurde, dass der Wandel durchaus nicht (nur) als Bedrohung aufzunehmen sei, sondern auch als Chance. Ihre Schwächen hatte sie dort, wo das von Hofreiter angesprochene mögliche Schwinden der Übereinstimmungen zwischen Grünen und Gewerkschaften einmal konkret hätte thematisiert werden sollen.

Ob und in welcher Weise diese sozial-ökologische Transformation auch Bedeutung für den öffentlichen Dienst haben kann, war nicht Thema des Dialogs. Deshalb haben wir Müller-Gemmeke anschließend dazu kurz befragt.

tacheles: Auf Ihrem 3. Grünen Betriebsräte- und Gewerkschaftstag zur Klimakrise war die sozial-ökologische Transformation Thema. Diskutiert wurde das Ganze am Beispiel der Autoindustrie. Hat das Thema auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes Bedeutung?

Beate Müller-Gemmeke: Selbstverständlich, denn die sozial-ökologische Transformation kann nur mit einem innovativen und leistungsfähigen öffentlichen Dienst gelingen. Ein Beispiel ist die Verkehrswende. In Zukunft muss der Fokus auf umweltfreundlichen Mobilitätsan-

geboten liegen. Der öffentliche Dienst ist gefordert, kluge klimapolitische Alternativen zu entwickeln, wie der Schienenverkehr und der öffentliche Personennahverkehr gestärkt werden können. Gleichzeitig müssen Mobilitätsprobleme im ländlichen Raum und von Menschen, die wenig verdienen, gelöst werden. Klimafreundliche und soziale Mobilität geht nur mit bezahlbaren Preisen und mit ausreichend Personal, das auch fair entlohnt wird. Die sozial-ökologische Transformation berührt beispielsweise auch das Thema Wohnen, und dabei geht es um Energieeffizienz von Gebäuden, aber auch um bezahlbaren Wohnraum. Auch hier ist der öffentliche Dienst gefragt bei den Themen Stadtplanung, Erschließung neuer Wohngebiete und sozialer Wohnungsbau. Ein starker öffentlicher Dienst ist auch zentral wichtig, wenn es darum geht, dass ökologische und soziale Standards umgesetzt, kontrolliert und eingehalten werden. Denn nur so kann der notwendige Klimaschutz konsequent gelingen. Ich bin daher überzeugt: Der öffentliche Dienst wird im Rahmen der sozial-ökologischen Transformation noch wichtiger, als er ohnehin schon ist. Das muss sich dann auch in der Personalausstattung und insbesondere bei der Vergütung widerspiegeln. Denn die Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben Wertschätzung und Anerkennung für ihre wichtige Arbeit verdient.

tacheles: Wenn es eine solche Bedeutung gibt, macht es dann Sinn, prioritär das Ziel einer Schwarzen Null zu verfolgen, anstatt entsprechend zu investieren?

Beate Müller-Gemmeke: Nein, die Schwarze Null macht mit Blick auf die großen Herausforderungen, die vor uns liegen, keinerlei Sinn. Es ist nicht nachvollziehbar, dass der Bundesfinanzminister trotz Negativzinsen immer noch am Fetisch der Schwarzen Null festhält, während die Infrastruktur verrottet, der öffentliche Dienst immer noch unter dem alten Sparkurs leidet und für die Klimapolitik große Investitionen dringend notwendig wären. Inzwischen unterstützen das auch Ökonominnen und Ökonomen, die sich früher für eine harte Schuldenbremse ausgesprochen haben. Deshalb fordern wir anstelle der Schwarzen Null eine Investitionsoffensive. Es reicht völlig aus, wenn wir uns an die Maastricht-Kriterien halten. Es geht um unsere Lebensgrundlagen und deshalb müssen wir unsere Zukunft ökologisch und sozial gestalten.

tacheles: Kann der Bund Vorreiter bei einer solchen Transformation sein?

Beate Müller-Gemmeke: Wir müssen die Transformation auf allen Ebenen vorantreiben. Wichtig ist uns Grünen, dass wir dabei stets Ökologie und Soziales zusammendenken, und Voraussetzung dafür ist, dass wir uns mit Gewerkschaften, Arbeitgeberseite, Wissenschaft und Zivilgesellschaft vernetzen und austauschen. Dafür haben wir im November den Grünen Betriebsräte- und Gewerkschaftstag genutzt. Aus demselben Grund haben wir im Mai den Grünen Gewerkschafts- und Sozialbeirat als dauerhafte Dialogplattform gegründet. In diesem Forum wollen wir gemeinsam mit den Mitgliedern Antworten finden auf die großen Herausforderungen und grüne Konzepte zur Diskussion stellen. Und dafür brauchen wir natürlich auch die Sichtweise des öffentlichen Dienstes. Deshalb freue ich mich sehr, dass der dbb beamtenbund und tarifunion mit dabei ist und den Beirat bereichert.





Beamtenversorgungsgesetz

Kommentar

Von Rechtsanwalt Dr. Andreas Reich, Ministerialrat a.D., 2. Auflage 2019, 478 Seiten, gebunden, Verlag C. H. Beck, 99 Euro, ISBN 978 3 406 73715 2

Das Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) gehört zu den zentralen Materien des Beamtenrechts. Es regelt die Pensionsansprüche von Beamten und Richtern im Bund. Die Neuauflage bietet eine prägnante und praxisnahe Kommentierung des BeamtVG:

- Einführung zur Entwicklung des BeamtVG
- Umfassende Auswertung der Rechtsprechung und Literatur

Die Darstellungsschwerpunkte liegen bei den Ausführungen zum Ruhegehalt, zur Hinterbliebenenversorgung, zur Unfallfürsorge und zur Versorgung besonderer Beamtengruppen, unter anderem von Beamten auf Zeit und Professoren.

Zielgruppe des Kommentars sind Beamte in Bundes-, Landes- und Kommunalbehörden, Personalräte, Verbandsjuristen, Verwaltungsrichter und Rechtsanwälte. ■



Europäisches Wirtschaftsrecht

Von Prof. em. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Kilian, Leibniz Universität Hannover, und Prof. Dr. Domenik Henning Wendt. LL.M., Frankfurt University of Applied Sciences, 7. Auflage 2019, 504 Seiten, broschiert, Nomos Verlag, 29,80 Euro, ISBN 978 3 8487 6095 4

Für Studierende und Praktikerinnen und Praktiker, die sich vertieft mit den Inhalten der wirtschaftsrechtlichen Teilgebiete im Binnenmarkt der Europäischen Union (wie Wettbewerbsrecht, Bank- und Kapitalmarktrecht, Privatversicherungsrecht, Informationstechnologierecht, Gewerblicher Rechtsschutz, Urheberrecht, Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht) befassen, sind genauere Kenntnisse über die Gesetzgebung und Rechtsprechung zum harmonisierten europäischen Recht und über die Anpassungen im nationalen Recht erforderlich.

Diese Kenntnisse und Zusammenhänge vermittelt die nunmehr 7. Auflage dieses Lehrbuchs zuverlässig nicht nur durch Übersichten, grafische Darstellungen und inhaltliche Erläuterungen zu den europäischen Rechtsakten, sondern zugleich durch Verknüpfungen mit den theoretischen Grundlagen und Prinzipien des Binnenmarktes. Die Leitentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs werden einbezogen.



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

gener Rechtsprechung erforderlich geworden sind.

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 4 / 2019 (November 2019), 8.220 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 182 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

Die konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen in dieser praxistauglichen Kommentierung des Rechts der gesetzlichen Rentenversicherung. Das Werk berücksichtigt jede denkbare Fallkonstellation. Auch die Anknüpfungspunkte an das übrige Sozialrecht werden von den Autorinnen und Autoren berücksichtigt. Mit den vielen lösungsorientierten Hinweisen zur konkreten Umsetzung der gesetzlichen Regelungen geben sie wertvolle Unterstützung für die richtige Rechtsanwendung. Gesetzestexte und Rechtsprechung werden fortlaufend auf dem neuesten Stand gehalten. Mit der Ergänzungslieferung 4 / 19 wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält eine Aktualisierung der Register sowie Überarbeitungen zu K §§ 14, 79, 80, 81, 120g, 125, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 134, 136, 137b, 138, 225 und 253a, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergan-



Kein Entschädigungsanspruch bei einer rechtsmissbräuchlichen Bewerbung

Liegt ein rechtsmissbräuchliches Verhalten seitens Bewerbenden vor, so besteht kein Entschädigungsanspruch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dies ist der Fall, wenn Bewerbende sich nicht um der ausgeschriebenen Stelle wegen bewerben, sondern zu dem Zweck, eine Entschädigungszahlung bei den Arbeitgebenden geltend zu machen (Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 23. Oktober 2019, Aktenzeichen 5 Ca 1201/19).

Der Fall

Die Beklagte suchte einen "Fachanleiter aus den Bereichen Küche / Hauswirtschaft / Nähen" und veröffentlichte ein entsprechendes Stellenangebot. Der Kläger bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle und wies darauf hin, dass er Rentner sei und um ein Gehaltsangebot auf Vollzeitbasis bitte. Zudem gab er an, dass der Ausbildungsbereich Nähen von ihm nicht erbracht werden kann und er von der Beklagten, aufgrund der befristeten Stelle, ein Appartement in nächster Betriebsnähe benötigt. Die Beklagte teilte dem Kläger mit, dass er nicht in die engere Auswahl einbezogen wird, und lud ihn nicht zu einem Vorstellungsgespräch ein. Der Kläger erhob daraufhin Klage und forderte von der Beklagten eine Entschädigungszahlung in Höhe von rund 11.000 Euro. Er behauptet unter anderem, dass die

Beklagte ihn aufgrund seines Alters zurückgewiesen habe. Die Beklagte bestreitet diesen Vorwurf. Sie führt aus, dass die Stellenbeschreibung von den Bewerbenden eine Berufsausbildung als Köchin / Koch oder Hauswirtschafterin / Hauswirtschafter sowie die Qualifikation als Fachanleiterin / Fachanleiter aus den Bereichen Küche, Hauswirtschaft und Nähen erfordert. Die Beklagte habe daher nur diejenigen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, die sämtliche fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Der Kläger habe die Qualifikation Fachanleiter Nähen nicht erfüllt und zudem die Stellung eines Appartements in nächster Betriebsnähe gefordert. Aus diesen Gründen sei er nicht in die engere Auswahl gekommen.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Bonn hat die Klage abgewiesen, da der Kläger schon keine Indizien dargelegt hat, die für eine Diskriminierung wegen seines Alters sprechen. Denn die von der Beklagten aufgestellten Anforderungen enthalten weder eine unmittelbare Altersangabe, noch sind sie "untrennbar" mit einem bestimmten Alter verbunden. Die lediglich pauschale Berufung des Klägers auf sein Alter kann daher für sich allein keine Vermutung für eine Benachteiligung wegen dieses Grundes begründen. Aber selbst wenn die Beklagte den Kläger wegen seines Alters benachteiligt hätte, stünde ihm nach Auffassung des Gerichts kein Entschädigungsanspruch zu, da er sich gemäß § 242 BGB rechtsmissbräuchlich verhalten hat. Denn der Kläger

hat sich nur bei der Beklagten beworben, um die formale Position eines Bewerbers gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG zu erlangen und dann im Nachgang eine Entschädigung einzufordern. Dies lässt sich anhand von objektiven Indizien aus dem Bewerbungsanschreiben des Klägers schlussfolgern. So enthält das Bewerbungsanschreiben zum Beispiel keinerlei Ausführungen zu den Qualifikationen des Klägers oder seiner Motivation für die Bewerbung. Er beschränkt sich lediglich darauf klarzustellen, was er gerade nicht kann. Ferner geht das Gericht davon aus, dass der Kläger mit seiner Forderung eines von der Beklagten zu stellenden, in nächster Betriebsnähe gelegenen Appartements eine Absage geradezu heraufbeschwören wollte.

Das Fazit

Der gesetzlich verankerte Gleichbehandlungsgrundsatz ist eine wichtige Errungenschaft, der jedoch zu Recht dort seine Grenzen findet, wo er als Vorwand dient, sich rechtsmissbräuchlich materiell bereichern zu wollen.

Antrag auf Arbeitszeitreduzierung im Ferienmonat August kann rechtsmissbräuchlich sein

Die Beantragung einer Reduzierung der Arbeitszeit um ein Zwölftel mit dem Ziel einer dauerhaften Freistellung für den Ferienmonat August kann rechtmissbräuchlich sein, wenn dieser Monat regelmäßig zu den arbeitsintensivsten zählt und Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmenden dadurch von vorneherein deutlich eingeschränkt würden (Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 27. August 2019, Aktenzeichen 6 Sa 110/19).

Der Fall

Der Kläger hat ein schulpflichtiges Kind und ist bei der Beklagten als Sachverständiger für den Kraftfahrzeugverkehr angestellt. Er beantragte, seine Arbeitszeit um ein Zwölftel zu reduzieren. Dabei sollten sich seine arbeitsfreien Tage so verteilen, dass der gesamte Monat August arbeitsfrei sei. Die Beklagte lehnte dies unter Berufung auf entgegenstehende betriebliche Gründe ab. Der August sei der umsatzstärkste Monat und der Ausfall könne aufgrund von Urlaubswünschen anderer Mitarbeitenden nicht kompensiert werden. Der Kläger erhob daraufhin Klage, scheiterte jedoch in beiden Instanzen.

Die Entscheidung

Dem Verlangen des Klägers stehen betriebliche Gründe gemäß § 8 Abs. 4 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz entgegen. Danach liegt ein betrieblicher Grund insbesondere dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Die Beklagte belegte unzweifelhaft, dass sie wegen des erhöhten Arbeitsaufkommens nicht allen Urlaubswünschen für die Sommerferien nachkommen kann und daher regelmäßig maximal zehn Urlaubstage im August gewährt. Diese Regelung ist insoweit konträr zum Urlaubswunsch des Klägers, immer im August "freihaben zu wollen". Das Begehren des Klägers ist aufgrund seines schulpflichtigen Kindes zwar nachvollziehbar, steht aber den Urlaubswünschen der anderen Beschäftigten entgegen. Zudem stellt der Teilzeitwunsch des Klägers auch eine unzulässige Rechtsausübung gemäß § 242 BGB dar. Denn dieser, verbunden mit dem Wunsch, den gesamten August nicht zu arbeiten, untergräbt die betriebliche Regelung mit der maximalen Anzahl an gewährten Urlaubstagen im August durch die Beklagte und sichert dem Kläger entgegen der gesetzlichen Regelung des § 7 Bundesurlaubsgesetz für die kommenden Jahre im August die Urlaubnahme zu. Der Kläger begehrt damit eine bestimmte Verteilung seiner Arbeitszeit, auf die er ohne die Arbeitszeitreduzierung keinen Anspruch hätte, so dass dies nach Auffassung des Gerichts ein rechtsmissbräuchliches Verringerungsverlangen darstellt.

Das Fazit

Ein Teilzeitbegehren mit den oben dargestellten Forderungen geht dauerhaft zu Lasten anderer (unter Einschränkung ihrer Urlaubsansprüche) und kann zu Recht den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung begründen.

Nur mit ausreichenden Mitgliedern ist eine Arbeitnehmerkoalition auch tariffähig

Ob eine Vereinigung von Arbeitnehmenden als tariffähige Gewerkschaft anerkannt wird, kann davon abhängig gemacht werden, ob sie eine gewisse Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite aufweist. Der Rechtsspruch eines Landesarbeitsgerichts, eine Vereinigung mit einem Organisationsgrad von höchstens 0,5 Prozent sei nicht tariffähig, verletzt das Grundrecht der Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG nicht (BVerfG, Beschluss vom 13. September 2019, Aktenzeichen 1 BvR 1/16).

Der Fall

Die Beschwerdeführerin ist eine Vereinigung von Arbeitnehmenden in der privaten Versicherungsbranche. Das Hessische Landesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 9. April 2015 (9 TaBV 225/14) entschieden, dass die Vereinigung keine tariffähige Gewerkschaft im Sinne des § 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) sei. Es sei weder aus vergangener Teilnahme am Tarifgeschehen, noch aus der Größe und Zusammensetzung ersichtlich, dass sie über die erforderliche Durchsetzungskraft verfüge. Für die konkrete Beurteilung der Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit einer Vereinigung von Arbeitnehmenden komme - neben ihrer vergangenen Teilnahme am Tarifgeschehen – ihrer Mitgliederzahl eine entscheidende Bedeutung zu. Zudem sei bei einer noch recht jungen Organisation die Durchsetzungskraft und Mächtigkeit prognostisch zu beurteilen. Aus dem Vortrag der Beschwerdeführerin ergebe sich jedoch keine tragfähige Prognose für die Fähigkeit, Tarifverhandlungen und Tarifabschlüsse für die Versicherungswirtschaft zu erzwingen. Aus ihren Darlegungen ließe sich mathematisch ein Organisationsgrad von mindestens 0,05 Prozent und höchstens 0,5 Prozent ableiten. Die Vereinigung ist der Auffassung, die Entscheidung verletze unter anderem Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG), und zog deshalb nach Karlsruhe.

Die Entscheidung

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen. Die Anerkennung einer Vereinigung von Arbeitnehmenden als tariffähige Gewerkschaft von der Anzahl und Zusammensetzung ihrer Mitglieder abhängig zu machen, verletze das Grundgesetz nicht. Die Mitgliederzahl gebe vor allem Aufschluss darüber, ob eine Arbeitnehmervereinigung hinreichend Druck auf den sozialen Gegenspieler aufbauen kann, um Verhandlungen über den Abschluss eines Tarifvertrags zu erzwingen. Da es keine gesetzliche Regelung gibt, die ausdrücklich klärt, wann eine Arbeitnehmerkoalition als Gewerkschaft anzusehen ist, seien die Arbeitsgerichte befugt, die Voraussetzungen für die Anerkennung der Tariffähigkeit einer Arbeitnehmerkoalition im Wege der Auslegung des TVG im Lichte des Art. 9 Abs. 3 GG näher zu umschreiben. Es dürften dabei aber keine Anforderungen an die Tariffähigkeit gestellt werden, die erheblich auf die Bildung und Betätigung einer Koalition zurückwirken, diese unverhältnismäßig einschränken und so zur Aushöhlung der durch Art. 9 Abs. 3 GG gesicherten freien Koalitionsbildung und -betätigung führten. Im vorliegenden Fall durfte das Fachgericht zur Beurteilung der sozialen Mächtigkeit auf die Anzahl und Zusammensetzung der Mitglieder der Beschwerdeführerin abstellen. Die Annahme, dass sich aus einem Organisationsgrad von nicht mehr als 0,5 Prozent unter der Berücksichtigung der konkreten Zusammensetzung der Vereinigung keine hinreichende Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem sozialen Gegenspieler ergebe, ist nach Auffassung des BVerfG nachvollziehbar.

Das Fazit

Die Entscheidung zeigt, wie wichtig es ist, dass sich Vereinigungen von Beschäftigten gut organisieren, um Mitglieder werben und halten zu können. Arbeitnehmende sind nur gemeinsam stark und können auch nur gemeinsam Druck aufbauen, bis hin zum Arbeitskampf.

Zitat des Monats:





In seiner Ausgabe vom 7. November 2019 thematisierte der STERN unter dem Titel "Staat ohne Diener" den Personalmangel im öffentlichen Dienst und stellte dabei nüchtern fest:

"Der menschlichen Infrastruktur erging es so wie den Brücken, Straßen und Gebäuden: Sie wurde über Jahrzehnte vernachlässigt und auf Verschleiß gefahren."

Lange Jahre haben die öffentlichen Arbeitgeber, insbesondere im Rahmen von Einkommensrunden, beklagt, dass kein Geld für die Forderungen der Gewerkschaften vorhanden sei. Der STERN sieht das Problem heute ganz woanders:

"Früher war Geldmangel der limitierende Faktor, der den Staat bremste. Heute ist es Personalmangel."

Das vom STERN humoristisch verpackte Fazit ist erschreckend:

"Tatsächlich ähnelt der öffentliche Dienst immer mehr einer Speisekarte in einem Restaurant der DDR. Es werden jede Menge Köstlichkeiten aufgelistet, aber vieles kann nicht mehr serviert werden."

| dbb beamtenbund und tarifunion | |
|--------------------------------------|---|
| Bestellung weiterer Informatione | n |
| Name* | |
| Vorname* | |
| Straße* | |
| PLZ/Ort* | |
| Dienststelle/Betrieb* | |
| Beruf | |

Beschäftigt als*:

- Tarifbeschäftigte/r
- Azubi, Schüler/in
- Beamter/Beamtin
- Anwärter/in
- Rentner/in
- 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* versehnen 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: 030.4081-499, 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 heir: 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