



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

5

Mai 2025
27. Jahrgang

Krank



Teilzeit-Krankschreibung

Neue Balance zwischen

Arbeit und Gesundheit?

Seite 11

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Meinung</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Rettungsdienst LOS	
TV Luftsicherheit	
TV-N Berlin	
Rettungsdienst Havelland	
Rettungsdienst MOL	
Rettungsdienst Barnim	
Einkommensrunde TV-BA	
<u>Ratgeber</u>	<u>9</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>10</u>
Gesetzliche Unfallversicherung	
Teilzeit-Krankschreibung	
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
5. Mai 2025



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: d-photodesign (Fotolia), S.2: Andreas Pein, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: Christian Müller (Fotolia), S.8: dbb, S.9: Kevin120415 (Pixabay), S.10: ArTo (Fotolia), S.11: jd-photodesign (Fotolia), S.12: Eva Kahlmann (Fotolia), S.14-15: Pixabay, S.16: Thomas Trutschel
Telefon: 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Über den Tarifkompromiss zur TVöD-Einkommensrunde 2025 haben wir bereits im letzten Heft berichtet. Aber damit ist das Thema natürlich längst noch nicht abgehakt. Seither wurde das Ergebnis in den Verwaltungen und Betrieben diskutiert. Und das ist gut so – gerade dann, wenn, wie wir es in unserem Ergebnisflugblatt beschrieben haben, der „Fortschritt im Detail“ liegt. Viele Rückmeldungen erreichen natürlich unsere

Fachgewerkschaften, aber auch wir haben viele Mails bekommen. Zwei Dinge dazu: Erstens: Die kritischen Mails, die uns erreicht haben, sind letztlich nicht mehr geworden im Vergleich zum Vorgängerabschluss, als wir einen zweistelligen linearen Abschluss erzielen konnte. Das überrascht mich.

Zweitens: Wir erhalten viele Zuschriften von Nicht-Mitgliedern und die sind im Schnitt weniger zufrieden als unsere Mitglieder. Das ist natürlich besser als andersherum.

Was ich selbst erlebe, wenn ich das Ergebnis vorstelle, und was mir auch Kolleginnen und Kollegen aus unseren Fachgewerkschaften bestätigen, ist, dass das Ergebnis erklärt werden will. Es ist leicht, einen 10-Prozent-Abschluss zu erläutern. Unser facettenreicher Abschluss jedoch erklärt sich nicht von selbst. Und hier ist es wichtig, die Mitglieder nicht allein zu lassen. Mit „Erklären“ meine ich in keiner Weise „Schönreden“. Dass wir manche unserer Ziele nur teilweise erreicht haben, soll nicht verschwiegen werden. Aber gerade beim Thema „selbstbestimmtere Arbeitszeit“ gilt, dass uns hier in schwieriger Gemengelage ein Einstieg gelungen ist, den wir jetzt Runde für Runde ausbauen müssen.

Aber wir müssen gemeinsam nicht nur das konkrete Ergebnis richtig einordnen, sondern auch die Umstände seines Zustandekommens. Und hier wird es nicht ausreichen, auf besondere Umstände in Deutschland und der Welt hinzuweisen. Denn „besondere Umstände“ werden die Normalität der nächsten Jahre sein und wenn wir hier bestehen wollen, müssen wir besonders gut aufgestellt sein – der dbb als verhandlungsführendes Tarifdach seiner Mitgliedsgewerkschaften und diese als Mobilisator ihrer Mitglieder. Diese schlichte Wahrheit greift schon zur anstehenden Länderrunde, die im Dezember dieses Jahres beginnt.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Das Koalitionspapier, die Kommunen und die Tarifpolitik

„Die Bürgermeister werden rebellieren“

Von Volker Geyer

Wenn es nicht gerade um legendäre Helden wie Robin Hood oder Klaus Störtebeker geht, sind in Deutschland Begriffe wie „Rebellion“ oder „Rebell“ nicht sonderlich positiv besetzt. Gleichwohl hat Münchens Oberbürgermeister Dieter Reiter genau diesen Begriff gewählt, als er in einem Interview mit dem Berliner Tagesspiegel vom 14. April 2025 zur Reduzierung der Umsatzsteuer befragt wurde.

Der OB wörtlich: „Rechtsanspruch auf Kindergartenplatz, Krippenplatz, Ganztagsbetreuung, alles, ohne dafür auch die finanziellen Mittel bereitzustellen – so kann es nicht weitergehen. Wenn es so weitergeht, werden die Bürgermeister Deutschlands rebellieren.“

Als dbb Verhandlungsführer bei der Anfang April nach zähem Ringen zu Ende gegangenen TVöD-Einkommensrunde darf ich behaupten, einigen Einblick in die kommunale Seelenwelt erhalten zu haben. Schließlich saß mir mit Gelsenkirchens Oberbürgermeisterin Karin Welge eine OB-Kollegin Reiters in vier Verhandlungsrunden gegenüber. Die kommunale Problemlage will ich deshalb keineswegs ignorieren oder kleinreden. Den Umgang damit halte ich jedoch nicht für zielführend.

Wer bestellt, bezahlt auch!

Denn während der vier Verhandlungsrunden haben die Gewerkschaften genau mit dem Argument gearbeitet, mit dem auch Münchens Oberbürgermeister nun agiert: Wer bestellt, muss auch bezahlen. Niemand im öffentlichen Dienst hat sich selbst eingestellt. Vielmehr sind es – in der Regel durchaus vernünftige – infrastrukturelle, sozialpolitische, bildungspolitische oder ökologische Vorhaben der Politik, die sich nur umsetzen lassen, wenn das dazu notwendige Fachpersonal eingestellt wird. Und wer Fachkräfte einstellen will, muss auch Fachkräftegehälter bezahlen. Es gibt nämlich einen hart umkämpften Markt für diese Fachkräfte. Hier stumpf zu sagen, es könne nicht sein, dass der öffentliche Dienst Tarifführer in Deutschland werde, wird dem Problem nicht gerecht.

Von einer Tarifführerschaft ist der öffentliche Dienst ohnehin noch weit entfernt. Aber konkurrenzfähig müssen wir schon

bleiben und teilweise erst noch werden. Wichtig ist aber auch, die Aufgaben und Probleme beim Namen zu nennen und danach zu handeln. Die Kommunen beklagen – nicht zu Unrecht –, dass das aktuell und schon seit längerer Zeit nicht geschieht. Und genau das tun wir auch. Uns gegenüber verhält sich die VKA in etwa so, wie sie es selbst dem Bund gegenüber beklagt.

Schwarzer-Peter-Spiel

Wären wir beim Schwarzer-Peter-Spiel könnten VKA und Gewerkschaften nun gemeinsam auf den Bund zeigen und rufen: „Die sind schuld!“ Aber das wird nix bringen. Aus Sicht des dbb ist es angezeigt, diesen Teufelskreis zu durchbrechen. Das geht am besten gemeinsam.

Dabei habe ich keine gemeinsame Rebellion vor Augen, wohl aber ein gemeinsames Vorgehen von Kommunen und Gewerkschaften. Der dbb wird gerne seinen Beitrag leisten, Druck aufzubauen, um den Bund an seine Verantwortung zu erinnern. Natürlich ängstigt die Bürgerinnen und Bürger die wirtschaftliche Lage, die Migrationsfrage sowie eine weltpolitische Lage, die in ihrer Unvorhersagbarkeit mit nichts in den letzten 80 Jahren zu vergleichen ist. Und trotzdem sind und bleiben andere Probleme im Alltag der Menschen genauso wichtig.

Warum komme ich mit dem ÖPNV immer seltener störungsfrei zur Arbeit oder ins Kino? Wieso fehlen selbst auf Intensivstationen allerorten dringend benötigte Fachkräfte? Wieso wird mein Bauantrag so langsam bearbeitet?

Fragen wie diese gibt es unzählige und sie lassen sich nicht beantworten beziehungsweise lösen, wenn wir nicht genug Fachkräfte einstellen und halten.

Gemeinsam einmischen

In diesem Sinne ist es zielführend, wenn wir Probleme, die wir gemeinsam erkannt haben, auch gemeinsam angehen – als Sozialpartner. Eben weil es zunehmend schwerer wird, die Welt vom Tariftisch aus zu retten. Das wird uns nur gelingen, wenn wir uns auch jenseits des Tariftisches einmischen. Denn eines ist klar: Auch, wenn in den letzten Wochen viel mit schwindelerregenden Summen hantiert wurde. Die Verteilungskämpfe der nächsten Jahre werden ungleich härter als wir es gewohnt sind. Und OB Reiter weist zu Recht darauf hin, dass ein einziger vernünftiger Schulneubau etwa 130 Millionen Euro kostet. Und da sind die Lehrkräfte, die den Neubau mit Leben und Bildung füllen, noch gar nicht mitgerechnet. Die stehen zwar auf der Gehaltsliste der jeweiligen Länder, aber wenn wir über die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes reden und darüber, wo welche Mittel gebraucht werden, müssen die Politik und die öffentlichen Arbeitgeber wieder lernen, ganzheitlicher zu denken.

Von daher sollten wir die gemeinsamen Erkenntnisse, die wir während der Potsdamer Einkommensrunde erneut sammeln mussten, weder in eine Rebellion noch in Larmoyanz ummünzen, sondern gemeinsam schauen, wie wir uns einmischen können. Die Bürgerinnen und Bürger hätten wir auf unserer Seite. ■



Rettungsdienst LOS

Zeit für echte Verbesserungen

Am 17. April 2025 fand die dritte Verhandlungsrunde für die Beschäftigten im Rettungsdienst des Landkreises Oder-Spree statt. Nachdem in den ersten beiden Terminen bereits zentrale Themen auf den Tisch kamen, stand diesmal die Klärung offener Punkte im Mittelpunkt.

Nur die TVöD-Entgelterhöhungen gelten automatisch

Durch den geltenden Haustarifvertrag profitieren die Beschäftigten automatisch von den Entgelterhöhungen, die in der aktuellen Einkommensrunde zum TVöD vereinbart wurden.

Die weiteren Ergebnisse dieser Tarifrunde gelten beim Rettungsdienst LOS noch nicht – und genau dafür setzen dbb und seine Mitgliedsgewerkschaft komba sich ein. Daher ist ein zentraler Bestandteil des Forderungspapiers, die Tarifergebnisse aus der aktuellen Einkommensrunde des

TVöD auch auf den Rettungsdienst LOS zu übertragen. dbb-Ziel ist es, die Ergebnisse an die spezifischen Anforderungen und Belastungen im Rettungsdienst im Landkreis Oder-Spree anzupassen. Der Beruf verlangt Höchstleistungen – dem muss auch tariflich Rechnung getragen werden! Weiterhin hat der dbb mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass eine langfristige und verlässliche Jahresplanung für die Beschäftigten unerlässlich ist. Eine solche Regelung im Tarifvertrag schafft nicht nur Planungssicherheit, sondern trägt auch

maßgeblich zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei. Hier besteht Handlungsbedarf. Eine nachhaltige Lösung ist zwingend erforderlich.

Die Verhandlungen werden am 17. Juni 2025 fortgesetzt.

Hintergrund

Seit 2012 gibt es bei der „Rettungsdienst im Landkreis Oder-Spree GmbH“ einen Haustarifvertrag, der Arbeits- und Entgeltbedingungen regelt. In diesem Tarifvertrag wurden das Niveau des öffentlichen Dienstes als Maßstab genommen und die Besonderheiten im Rettungsdienst zusätzlich berücksichtigt. ■



Seminar der dbb akademie

Betriebsräteschulung Autobahn GmbH des Bundes

Die dbb akademie bietet vom 29. September bis 1. Oktober 2025 das Seminar „Betriebsräteschulung Autobahn GmbH“ als Präsenzveranstaltung in Kassel an. Die erste Amtszeit der Betriebsratsmitglieder der Autobahn GmbH geht auf die Zielgerade, bevor im Frühjahr 2026 die neuen Gremien gewählt werden. Höchste Zeit, begonnene Projekte zum Abschluss zu bringen und einen Ausblick auf die nächste Amtszeit zu werfen. Daneben gibt es einige neuere Entwicklungen in der Gesetzgebung, den tarifvertraglichen Bestimmungen sowie neue Urteile, die beachtet und umgesetzt werden müssen. Auch die Vorbereitungen für die Betriebsratswahlen stehen an oder haben schon begonnen. Wir stellen vor, was nicht nur der Wahlvorstand, sondern auch der Betriebsrat dabei zu beachten hat. Freuen Sie sich auf eine Veranstaltung mit vielen wichtigen Akteuren aus der Welt der Autobahn GmbH und Experten von außen.

Inhalt

- Betriebsratsvergütung
 - was sich durch die Novellierung des Jahres 2024 geändert hat oder noch ändern sollte
 - Regelung eines Verfahrens zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmender durch Betriebsvereinbarung
 - Ansprüche aus fiktiver Höhergruppierung mit und ohne Bewerbung
- Betriebsratswahl
 - angedachte Einführung einer Online-Wahl und sonstige Änderungen der Wahlvorschriften
- Arbeitszeit
 - Umsetzungsstand GBV Langzeitkonten
 - Umsetzung der Einigung zum beschränkten Einsichtsrecht der Führungskräfte in Arbeitszeitkonten
 - Altersteilzeit bei der Autobahn
 - Rufbereitschaft und Ruhezeit – ein ewiges Thema
- Vergütung der Beschäftigten
 - Wege- und Zehrgeld, Ergebnisse der letzten Tarifverhandlungen

- Mitarbeiterjahres- und Qualifizierungsgespräch
- Einsatz künstlicher Intelligenz als Herausforderung für die Betriebsratsarbeit
- Tipps für erfolgreiche Kommunikation im Gremium und gegenüber dem Arbeitgeber und der Belegschaft
- selbstverständlich gibt es viel Neues aus der aktuellen Rechtsprechung und jede Menge Erfahrungsaustausch mit anderen Betriebsräten der Autobahn GmbH – nutzen Sie die Möglichkeit, sich darüber auszutauschen, was andere Betriebsräte der Autobahn GmbH wie regeln.

Anmeldungen sind auf der Seite der dbb akademie unter www.dbbakademie.de/ online-seminare möglich. ■



dbb
akademie

Tarifverhandlungen Luftsicherheit

Bessere Arbeitsbedingungen und 1,70 Euro mehr

Seit Monaten wurde zwischen dem dbb, ver.di und dem Arbeitgebendenverband BDLS über Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für Sicherheitskräfte an Flughäfen gerungen. Nun konnte ein Durchbruch erzielt werden: Die Beschäftigten erhalten bessere Arbeitsbedingungen und eine Entgelterhöhung um insgesamt 1,70 Euro pro Stunde.

Abschluss zum Mantel- und zum Entgelttarifvertrag

Am 7. April 2025 gelang ein über viele Wochen hinweg verhandelter Abschluss zum Manteltarifvertrag, der die Arbeitsbedingungen in der Luftsicherheit regelt. Bereits am folgenden Tag wurde auch eine deutliche Erhöhung der Stundenentgelte vereinbart. Beide Ergebnisse sind gute Fortschritte. Besonders die Anhebung der Stundenentgelte um 1,70 Euro ist eine spürbare Verbesserung. Auch im Bereich der Arbeitsbedingungen wurden wichtige Fortschritte erzielt. Vor dem Hintergrund einer weiterhin angespannten wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Lage wurde ein erfolgreicher Abschluss der Verhandlungen erreicht.

Entgelterhöhungen

Ab dem 1. Mai 2025 steigen die Entgelte zunächst um 70 Cent pro Stunde, zum 1. April 2026 folgt eine weitere Erhöhung um 1 Euro pro Stunde. Die Laufzeit endet am 31. Dezember 2026. Die neuen Stundenentgelte ergeben sich wie folgt: In der Entgeltgruppe (EG) I steigt der Stundenlohn von 23,30 Euro auf 25,00 Euro

(+7,30 %), in EG II von 22,39 Euro auf 24,09 Euro (+7,59 %), in EG III von 20,54 Euro auf 22,24 Euro (+8,28 %), in EG IV von 16,51 Euro auf 18,21 Euro (+10,30 %) und in EG V von 15,68 Euro auf 17,38 Euro (+10,84 %). Die PRM-Zulage (für den Rollstuhlservice am Flughafen) wird zu denselben Zeitpunkten um jeweils 35 Cent erhöht. Die Entgelte der operativ tätigen betrieblichen Angestellten werden prozentual entsprechend der Entgeltgruppe I angepasst.

Regelungen zur Mehrarbeit

Auch in weiteren Bereichen wurden tarifliche Verbesserungen erzielt. Die Regelungen zur Mehrarbeit setzen die geltende Rechtsprechung um. Die Schwelle für den Mehrarbeitszuschlag wird für § 5-Beschäftigte von 180 auf 175 Stunden und für andere Beschäftigte von 208 auf 190 Stunden gesenkt. Teilzeitkräfte profitieren künftig von einer reduzierten Schwelle und werden damit nicht mehr benachteiligt. Jede Stunde, die im Monat über der jeweiligen Schwelle liegt, löst einen monatlichen Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25 Prozent aus. Alle darüber hinausgehenden Stunden, die nicht bereits durch den monatlichen Zuschlag abgegolten sind, werden einmal jährlich zusätzlich bezuschlagt.

Weitere Regelungen

Ein weiterer Fortschritt betrifft die Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse bei fehlender Mitteilung durch die Arbeitgebenden. Erfolgt drei Monate vor Vertragsende keine schriftliche Mitteilung



durch die Arbeitgebendenseite, ob eine Übernahme erfolgt, gilt das Arbeitsverhältnis automatisch unbefristet weiter – es sei denn, die betroffene Person widerspricht. Zudem besteht nun die Möglichkeit, bei Tauglichkeitsuntersuchungen eine ärztliche Zweitmeinung einzuholen. Auch bei Arbeitsbefreiungen gibt es Verbesserungen: Bis zu fünf zusätzliche freie Tage können nun in bestimmten Fällen gewährt werden. Arbeitgebende sind außerdem verpflichtet, Arbeitsschutzbekleidung und Ausrüstung in ausreichender Menge bereitzustellen und die Kosten dafür zu übernehmen.

Das Jubiläumsgeld wurde erweitert und umfasst nun zusätzliche Stufen: Beschäftigte erhalten bei einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren 300 Euro, nach 15 Jahren 500 Euro, nach 25 Jahren 800 Euro, nach 30 Jahren 1.200 Euro und bei vierzigjährigem Betriebsjubiläum 2.000 Euro. Schließlich wird eine gemeinsame Arbeitsgruppe gebildet, die das Thema Strahlenschutz in der Luftsicherheit mit dem Ziel aufarbeitet, den Strahlenschutz sicherzustellen, und eine Handlungsempfehlung an die Tarifvertragsparteien ausspricht.

Das erzielte Tarifergebnis wurde angenommen, die redaktionelle Bearbeitung und Umsetzung erfolgt im Mai 2025. ■

Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Neuer erster Stellvertretender Vorsitzender

Die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat am 2. April 2025 auf Vorschlag der Finanzministerkonferenz einstimmig den Sächsischen Staatsminister der Finanzen, Christian Piwarz, zum ersten Stellvertre-

ter des Vorsitzenden des Vorstands der TdL gewählt. Staatsminister Piwarz tritt damit auch im TdL-Vorstand die Nachfolge von Hartmut Vorjohann an, dessen Amt als erster Stellvertreter des Vorsitzenden zeitgleich mit seinem Ausscheiden aus dem Amt als Staatsminister der Finan-



zen des Freistaats Sachsen am 19. Dezember 2024 geendet hatte. ■

TV-N Berlin

Verhandlungsergebnis erzielt



Nach mehreren Monaten gab es am 11. April 2025 zwischen dem dbb und dem Kommunalen Arbeitgeberverband Berlin (KAV) eine Einigung für die Beschäftigten im kommunalen Nahverkehr in Berlin. Die 16.000 Arbeitnehmenden bei der BVG und der BT GmbH haben endlich einen Tarifabschluss. Nach mehreren Warnstreiktagen und einer Urabstimmung konnte eine Einigung am Verhandlungstisch erzielt werden. Die Laufzeit beträgt 24 Monate ab 1. Januar 2025.

Ergebnisse im Überblick

Entgelt

Von der Einigung profitiert vor allem der Fahrdienst mit Steigerungsraten von insgesamt circa 20 %. Auch die übrigen Beschäftigungsgruppen werden bei den Tabellenentgelten und bei Zulagen stark angehoben. Inklusive Zulagen nimmt Berlin somit einen der vorderen Tabellenränge bei der Bezahlung seiner Beschäftigten im Nahverkehr ein.

Mit Blick auf die stark gestiegenen Lebenshaltungskosten war dieser Schritt nötig.

Es gibt für die Monate Januar bis Mai 2025 eine Einmalzahlung von 1.500 Euro. Dies entspricht einer Erhöhung von 300 Euro pro Monat, die nun als Einmalzahlung kommt. Auch dies ist Teil des Kompromisspakets. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese anteilig. Für jeden Monat, den in diesem Zeitraum nicht gearbeitet wurde, wird 1/5 abgezogen. Wer Krankengeld, entsprechende gesetzliche Leistungen oder Mutterschaftsgeld bezogen hat, hat keine Abzüge.

Zulagen

Die Erhöhung der Zulagen dient der Anerkennung der besonderen Leistungen im Fahrdienst inklusive der Infozeiten und der Endgerätenutzung. Der Kompromiss sieht vor, dass der Aufwand für die verpflichtende Nutzung dienstlicher Endgeräte und die benötigte Zeit für die zur Dienstausbübung notwendigen Informationen nun in Geld abgegolten ist und perspektivisch nicht mehr in Zeit. Das ist nicht ideal und wurde von uns kritisiert, mehr war allerdings nicht durchsetzbar.

Arbeitszeit

Die Möglichkeit für freiwillig erhöhte Arbeitszeiten bis 39 Stunden in der Woche bleibt bis Ende 2026 erhalten und wird für alle Beschäftigten ab dem 1. Juli 2025 geöffnet. Die Regelung läuft erst mal bis Ende 2026 und soll durch weitere Flexibilisierungen im nächsten Abschluss zum

Manteltarifvertrag ergänzt werden. Im Einigungspaket enthalten ist auch eine feste Verhandlungszusage zum Thema Arbeitszeitflexibilisierung auf Basis einer 35-Stunden-Woche für die nächste Manteltarifrunde 2026.

Zweite Urabstimmung

Jetzt sind die Mitglieder der gkl berlin und der NahVG gefragt. Sie entscheiden in einer zweiten Urabstimmung über die Annahme oder die Ablehnung des Verhandlungsergebnisses. Die Verhandlungskommission empfiehlt die Annahme. ■

Ergebnis

Einmalzahlung

1.500 Euro für die Zeit Januar bis Mai 2025 (Teilzeit anteilig)

Entgelterhöhung ab 1. Juni 2025

Tabellenerhöhung um 380 Euro

Entgelterhöhung ab 1. Juni 2026

Tabellenerhöhung um weitere 50 Euro

Weihnachtszuwendung

(mit Umwandlungsmöglichkeit)
2025 Erhöhung um 100 Euro
2026 Erhöhung um 100 Euro

Fahrdienstzulage

ab 1. Juni 2025 225 Euro
(170 Euro für Altbeschäftigte)
ab 1. Juni 2026 255 Euro
(200 Euro für Altbeschäftigte)

Schichtzulage

ab 1. Juni 2025 130 Euro

Wechselschichtzulage

ab 1. Juni 2025 225 Euro



Am 16. April 2025 fand ein erstes Sondierungsgespräch in Nauen zwischen dem dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft

Rettungsdienst Havelland

Erstes Sondierungsgespräch mit der Arbeitgeberseite

komma verhandelt, und der Arbeitgeberseite für die Beschäftigten des Rettungsdienstes im Havelland statt. Bei dem Termin wurden die Kernforderungen, insbesondere die Möglichkeit der Einführung des 24-Stunden-Dienstes, intensiv besprochen. Die Arbeitgeberseite wurde darauf hingewiesen, dass die maximale Auslastung tarifvertraglich festgelegt werden muss. Der durchschnittliche Anteil der aktiven Inanspruchnahme darf aus Grün-

den des Gesundheitsschutzes 40 Prozent der Gesamtarbeitszeit nicht überschreiten. Zudem soll die Option, im 12-Stunden-Dienst zu arbeiten, erhalten bleiben.

Zeitnaher Verhandlungstermin

Die Kernforderungen werden der Arbeitgeberseite noch schriftlich vorgelegt. Der erste Verhandlungstermin wird zeitnah folgen. ■

Rettungsdienst MOL

TVöD-Abschluss: Einladung zu Gesprächen zur Tarifierfassung

Durch den bestehenden Haustarifvertrag beim Rettungsdienst Märkisch-Oderland (MOL) gilt: Die im Rahmen der gerade abgeschlossenen Einkommensrunde gemeinsam erzielten Verbesserungen im Bereich des TVöD werden größtenteils auch automatisch auf die Beschäftigten im Rettungsdienst MOL übertragen. Das ist

ein wichtiger Erfolg – gleichzeitig ist dem dbb bewusst, dass die besonderen Bedingungen und Anforderungen im Rettungsdienst MOL eigene tarifliche Regelungen brauchen. Diese Besonderheiten sollen weiterhin im Haustarifvertrag abgebildet und gezielt weiterentwickelt werden. Deshalb hat der dbb für seine Mitgliedsge-

werkschaft komba die Arbeitgeberseite um ein Gespräch gebeten, um über die Anpassung des Haustarifvertrags an die Einigung in den TVöD-Verhandlungen zu sprechen.

Hintergrund

Seit 2013 gibt es für die Beschäftigten der Gemeinnützigen Rettungsdienst Märkisch-Oderland GmbH einen Tarifvertrag. Kernstück ist die Anbindung an den TVöD und die gleichzeitige Berücksichtigung der Besonderheiten im Rettungsdienst. ■

Rettungsdienst Barnim

Forderungen beschlossen

Der Startschuss für die Tarifverhandlungen 2025 beim Rettungsdienst Barnim ist gefallen. Die Forderungen wurden beschlossen. Ziel ist und bleibt ein passgenaues Tarifwerk auf Basis des TVöD. Nach der Einführung des Haustarifvertrags gilt es jetzt, die bestehenden Regelungen anzupassen und zu verbessern. Kernelement ist dabei die Übertragung des TVöD-Ergebnisses 2025.

Details

Es geht uns um Entgelt, Urlaub und um die speziellen Belange des Rettungsdienstes. Unsere Forderungen beinhalten unter anderem:

- Die Übertragung des TVöD-Ergebnisses bedeutet zum 1. April 2025 eine Entgelt-erhöhung um 3 Prozent, mindestens aber 110 Euro. Der zweite Erhöhungsschritt sieht eine Steigerung von 2,8 Prozent zum 1. Mai 2026 vor. Die Jah-

ressonderzahlung soll auf 90 Prozent angehoben werden.

- Die maximale durchschnittliche wöchentliche Belastung muss sinken. Für die kommunalen Rettungsdienste steht das schon fest. Sofort soll die Stundenzahl auf 46 sinken, ab 2026 auf 45 und ab 2027 auf 44 Stunden. Das bedeutete weniger Schichten im Jahr bei gleichem Geld. Darüber hinausgehende Dienste müssen gesondert vergütet werden. Die vergütungsrechtliche Bewertung muss dementsprechend angepasst werden.
- Gefordert wird wegen der Vergleichbarkeit der Belastung auch die Einführung der Wechselschichtzulage im 24-Stunden-Dienst.
- Der arbeitszeitrechtliche Ausgleichszeitraum soll auf sechs Monate verkürzt werden. Dann bestehendes Zeitguthaben wird mit 130 Prozent vergütet.

- Abschaffung der freiwilligen Verlängerung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit durch Zusatzdienste.
 - Zum Paket gehören auch die Forderungen nach einem weiteren Urlaubstag in Form einer echten Freischicht und einem Tag Gewerkschaftsurlaub, der Anhebung der vermögenswirksamen Leistungen auf 50 Euro, der besseren Vergütung von kurzfristig abgerufenen HD-Diensten sowie der Einführung von Langzeitkonten.
 - Für 110 Nachtstunden soll es jeweils einen Tag Zusatzurlaub bis zur Grenze von vier Tagen im Jahr geben. Die Belastung durch Nacharbeit muss angemessen berücksichtigt werden.
 - Erwartet wird für Auszubildende / Schülerinnen und Schüler die Anhebung der Ausbildungsentgelte analog zum TVöD-Bereich und steuerfreie Sachbezugsleistungen in Höhe von 50 Euro.
- Noch ist der weitere Verlauf offen. Viel hängt von dem Einigungswillen der Geschäftsführung ab. ■

Nachwuchskräfte im öffentlichen Dienst

Neuaufgabe der START-Broschüre

Auch in diesem Jahr werden wieder zahlreiche junge Menschen eine Ausbildung oder auch ein duales Studium im öffentlichen Dienst beginnen oder werden in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf übernommen.

Egal, ob im Tarifbereich oder als Beamte auf Widerruf – gerade zu Beginn dieses neuen Lebensabschnitts ist es als Gewerkschaft

wichtig, sich zu präsentieren und Sachkompetenz als gewerkschaftlicher Dienstleister zu zeigen. Der dbb bringt deshalb in Zusammenarbeit mit der dbb Jugend alljährlich für die neuen Kolleginnen und Kollegen die Broschüre „START – Einblicke in den öffentlichen Dienst“ heraus.

Unsere Broschüre bietet vor allem eine Übersicht über die Rechte und Pflichten der Auszubildenden beziehungsweise

Anwärter/-innen. Auch die gewerkschaftliche Arbeit mit und für Auszubildende und Anwärter/-innen zum Beispiel in der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird beleuchtet. Zur genauen Bestimmung der Auflagenhöhe benötigen wir bis Montag, 2. Juni 2025, verbindlich den genauen Umfang der Bestellung inklusive Adressverteiler. Bitte wenden Sie sich dafür unter der E-Mail-Adresse tarif@dbb.de an uns. Die Bruttoversandkosten trägt der Besteller. Der Versand erfolgt voraussichtlich Mitte Juni 2025. ■

TV-BA

Ergebnis der Einkommensrunde

Für die Bundesagentur für Arbeit (BA) gibt es einen Verhandlungskompromiss in der dortigen Einkommensrunde. In schwierigen Zeiten wurde ein für alle Seiten ordentliches Ergebnis gefunden. Basis ist die Einigung mit Bund und Kommunen für den TVöD, um die alle Seiten monatelang gerungen haben.

Mehr Geld

Die **Tabellententgelte** erhöhen sich zum 1. April 2025 um 3 Prozent, mindestens aber um 110 Euro, zum 1. Mai 2026 um weitere 2,8 Prozent.

Die **Funktionsstufen** steigen zu den gleichen Zeitpunkten um erst 3,11 Prozent, dann um weitere 2,8 Prozent. Um diese Werte steigen auch die Beträge aus dem TVÜ-BA.



Marion Schuhmann, Verhandlungsführerin BA, Thomas Zeth, Verhandlungsführer dbb

Ab 2026 steigt die **Jahressonderzahlung** in
TE VIII-V auf 95 Prozent
TE IV-II auf 90 Prozent
TE I auf 75 Prozent

Mehr Flexibilität

Damit verbunden ist auch ein **Zeit-statt-Geld-Wahlmodell**, das es erlaubt, Teile der Jahressonderzahlung in bis zu drei freie Tage umzuwandeln. Basis der Berechnung wird das individuelle Stundenentgelt. Die Einzelheiten dazu sind noch zwischen den Tarifvertragsparteien abzustimmen.

Mehr Zeit

Mehr Sicherheit gibt es bei dem Thema Gleitzeit und Kappungsgrenzen. Ab dem 1. Juli 2025 haben Abbau und Ausgleich auf dem Gleitzeitkonto absoluten Vorrang vor jeder Art von Stundenkappung. dbb und BA haben sich darauf verständigt, dass es Aufgabe der Führungskräfte ist, für einen ausgeglichenen Stundensaldo zum Ende des Ausgleichszeitraums zu sorgen.

Mehr Urlaub

Der **Urlaubsanspruch** erhöht sich ab 2027 für Arbeitnehmende und Nachwuchskräfte auf 31 Tage. Unser Ziel eines zusätzlichen Tags Gewerkschaftsurlaub scheiterte am Widerstand der Arbeitgeberseite.

Sonstiges

Die letzten verbliebenen tarifvertraglichen **Unterschiede zwischen West und**

Ost bei Unkündbarkeit und Befristungen werden endlich beseitigt. Die West-Regelungen gelten künftig für alle. dbb und BA haben sich außerdem auf eine tarifvertragliche Neuregelung der Langzeitkonten in der zweiten Jahreshälfte 2025 verständigt.

Nachwuchskräfte der BA

Zum 1. April 2025 und 1. Mai 2026 steigen die **Ausbildungsvergütungen** um jeweils 75 Euro. Die Vergütung der **Studierenden** steigt zeitgleich 2025 um 75 Euro und ab 2026 um weitere 30 Euro. Verbesserungen gibt es auch bei Übernachtungskosten an den Studienorten Mannheim und Schwerin. Die monatlichen Pauschalen werden ab Mai 2026 um 45 Euro erhöht. Verbessert wurden auch die Regelungen zur **Übernahme**. Es wird eine echte Übernahmegarantie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis für Auszubildende geben. Verbesserungen gibt es auch bei den Verpflegungspauschalen, die sich mehr als verdoppeln.

Bewertung

„Nach langem Ringen am Verhandlungstisch und auf der Straße gibt es nun einen Kompromiss, der viele Komponenten abdeckt. Es gibt Verbesserungen bei Entgelt, Arbeitszeitsouveränität und Urlaub. Nach dem Abschluss sind die tariflichen Arbeitsbedingungen besser als vorher. Insgesamt wollten wir mehr erreichen, scheiterten aber am Widerstand auf Arbeitgeberseite. Gerade bei den Aufwertungen der Tätigkeiten in den Bereichen Teamleitung, INGA und Fallmanagement hatten wir mehr erwartet“, so Thomas Zeth, dbb-Verhandlungsführer am BA-Tariftisch. ■



Verhandlungskommission des dbb



Forschende warnen vor Gesundheitsrisiken

Arbeiten im Stehen oder im Sitzen?

Stehen bei der Arbeit ist im Trend – jedenfalls bei „Sitzberufen“. Das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen erhöht sich durch langes Sitzen, daher greifen viele Arbeitnehmende zum Stehpult oder höhenverstellbaren Schreibtisch. Eine neue Studie aus Australien zeigt jedoch, dass ausgiebiges Stehen keine gesundheitlichen Vorteile, sondern sogar Risiken mit sich bringt und das lange Sitzen nicht „neutralisiert“. Es kommt auf die Mischung an.

Ergebnisse der Studie

Matthew Ahmadi von der Fakultät für Medizin und Gesundheit, Hauptautor der Studie und stellvertretender Direktor des Mackenzie Wearables Research Hub am Charles Perkins Centre, betont als zentrale Erkenntnis der Studie, dass zu langes Stehen eine sitzende Lebensweise nicht ausgleichen kann. Für die Studie haben sich über 83.000 erwachsene Personen aus Großbritannien etwa sieben Jahre mit Fitnesstrackern bei der Büroarbeit aufgezeichnet. Die Testpersonen waren zu Beginn der Studie gesund und wiesen keine Symptome von Herz-Kreislauf-Erkrankungen auf.

Im Laufe der Studie konnten die Forschenden keine gesundheitlichen Vorteile feststellen, wenn die Probanden mehr standen, anstatt zu sitzen. Zwar steige das Risiko für kardiovaskuläre Erkrankungen

wie Schlaganfälle beim Stehen nicht, es werde aber auch nicht verbessert. Die Forschenden warnen gleichzeitig aber vor zu langem Sitzen. Denn wer länger als zehn Stunden am Tag sitze, habe sowohl ein erhöhtes Risiko für orthostatische Kreislaufkrankungen (zum Beispiel plötzlicher Blutdruckabfall, Schwindel bis hin zur Bewusstlosigkeit) als auch für schwere kardiovaskuläre Erkrankungen. Längeres Stehen erhöht das Risiko für kreislaufbedingte Probleme wie Krampfadern und tiefe Venenthrombosen. Mehr als zwei Stunden im Stehen zu arbeiten, steigere das Risiko schwerer Erkrankungen um elf Prozent für jede zusätzliche halbe Stunde. Dagegen drohten bei mehr als zehn Stunden Arbeit im Sitzen 26 Prozent zusätzliches Risiko in jeder weiteren Stunde.

Die Forscher der Studie vermuten, dass Eintönigkeit negative Auswirkungen hat. Demnach kann es positive Effekte für die Gesundheit haben, wenn man sich zwischenzeitlich bewegt – geht, joggt oder Gymnastik macht. Forschende empfehlen für die Verbesserung der eigenen kardiovaskulären Gesundheit, regelmäßige Bewegung in den Tagesablauf zu integrieren. Auch laut dem Harvard Health Publishing ist es für den Rücken besser, sich häufig zu bewegen, zu dehnen und zu trainieren, als stundenlang zu sitzen. Laut den Forschungsergebnissen der Studie sollen bereits sechs Minuten intensive körperli-

che Aktivität oder 30 Minuten mäßige bis intensive Bewegung pro Tag ausreichen, um das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu senken. Dies soll auch für diejenigen Menschen gelten, die mehr als elf Stunden am Tag sitzen.

Regelmäßige Bewegung als Ausgleich

Die Studie zeigt, dass weder zu langes Sitzen noch zu langes Stehen zu einer gesünderen Arbeitsweise beitragen. Zudem soll selbst Sport nach zu langen Sitzphasen nicht geeignet sein, die negativen Effekte auszugleichen.

Daher empfehlen Mediziner denjenigen Personen, die beruflich viel sitzen oder stehen müssen, gezielt mehrere und regelmäßige Bewegungseinheiten in den Tagesablauf einzuplanen und somit eine Balance zu schaffen. Dies könne beispielsweise mit regelmäßigen Pausen erreicht werden, in denen man im Büro umherlaufen oder Kniebeugen machen, Besprechungen im Gehen durchführen und Pausen beim Fahren über lange Strecken machen könnte oder Mittagspausen dazu nutzt, um ein paar Bewegungen durchzuführen. Damit man feste Routinen etabliert, könnte man sich in zeitlichen Abständen Wecker zur Erinnerung stellen oder Apps verwenden, die daran erinnern, sich zu bewegen. Zudem könnten Arbeitgebende durch betriebliche Angebote die Möglichkeit für Arbeitnehmende schaffen, entsprechende sportliche Aktivitäten wahrzunehmen. Dies wäre nicht nur für die Gesundheit der einzelnen Beschäftigten vorteilhaft, sondern könnte langfristig gesehen zu weniger Krankheitstagen und mehr Produktivität im Betrieb beitragen. ■

Wichtige Sozialversicherung

Gesetzliche Unfallversicherung

Da nur Arbeitgebende monatlich Beiträge an die gesetzliche Unfallversicherung abführen, denken Arbeitnehmende oftmals gar nicht daran, dass es sie gibt. Bei der gesetzlichen Unfallversicherung handelt es sich um eine der wichtigsten Versicherungen im Arbeitsleben. Ihre Leistungen gehen oft über die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen hinaus.

Bei der gesetzlichen Unfallversicherung handelt es sich, wie zum Beispiel bei der Arbeitslosenversicherung, um eine verpflichtende Sozialversicherung. Die Beiträge werden jedoch vollständig von den Arbeitgebenden getragen. Es erfolgt keine paritätische Zahlung wie bei anderen Sozialversicherungen. Alle Arbeitnehmenden sind automatisch unfallversichert. Die gesetzliche Unfallversicherung greift, wenn es sich um einen Wegeunfall zur oder von der Arbeitsstelle, einen Unfall bei der Arbeit oder eine Berufskrankheit handelt.

800.000 Arbeitsunfälle 2023

Laut dem Sozialverband VdK gab es im Jahr 2023 insgesamt 800.000 Arbeitsunfälle, 168.000 gemeldete Wegeunfälle und 150.000 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit. Obwohl grundsätzlich die Arbeitgebenden dafür sorgen müssen, dass bei der beruflichen Tätigkeit oder in deren Umfeld keine Gesundheitsgefahren bestehen, lassen sich Unfälle nicht zu 100 Prozent vermeiden. Die gesetzliche Unfallversicherung steht bei der Unfallvermeidung und -verhütung der Arbeitgebendenseite mit Rat und Tat zur Seite. Sie bietet neben umfangreichem Info-Material auch Schulungen und Kurse zu verschiedenen Themen an. So konnten Berufserkrankungen bis hin zu Todesfällen und auch Risiken, die zu einem frühen Renteneintritt führen, verringert werden.

Durchgangsarztin / Durchgangsarzt

Wichtig und zu beachten ist, dass die gesetzliche Unfallversicherung nur Unfälle abdeckt, die während der Arbeit oder auf einem direkten Weg zur oder von der Arbeit passieren. Jegliche privat veranlasste Unterbrechung des Weges zur oder

von der Arbeit kann zum Verlust des Versicherungsschutzes führen. So sind Einkäufe auf dem Arbeitsweg oder Umwege nicht versichert. Ausnahmen gibt es hier, wenn die Abweichung vom direkten Weg zum Beispiel dazu dient, ein Kind von der Kita abzuholen oder andere Personen, die eine Fahrgemeinschaft bilden, aufzunehmen. Auch Unfälle während eines Streiks sind nicht versichert, weil es in diesen Fällen an einer versicherten Tätigkeit fehlt. Zuständig bei einem Arbeits- oder Wegeunfall ist nicht die Hausärztin oder der Hausarzt, sondern eine Durchgangsarztin / ein Durchgangsarzt. Dabei handelt es sich um eine Fachärztin / einen Facharzt für Arbeitsunfälle und Berufskrank-



heiten. Im Regelfall werden auch alle Notaufnahmen von Krankenhäusern als Durchgangsarztin/-arzt anerkannt. Bei jedem Wege- oder Arbeitsunfall sollte umgehend die Arbeitgeberin / der Arbeitgeber informiert werden. Für die Zusage der Kostenübernahme durch die Unfallversicherung sind Angaben wie Uhrzeit, Zeugen oder der genaue Ablauf des Vorfalls von Bedeutung.

Therapeutische Auswirkungen

Die frühzeitige Meldung an die Arbeitgebenden – auch wenn es sich scheinbar um eine Bagatelle handelt, kann große Auswirkungen auf die Inanspruchnahme der Unfallversicherung haben. Stellt sich zum Beispiel infolge einer auf den ersten Blick harmlosen Verletzung letztlich eine ernsthafte Folge ein, die vielleicht sogar zur Berufsunfähigkeit führen kann, federt die Berufsunfähigkeit bei recht-

zeitiger Meldung die finanziellen Folgen deutlich ab. Die gesetzliche Unfallversicherung übernimmt die Leistungen für Folgen dieser (beruflichen) Verletzung. Darunter fällt zum Beispiel das Verletzengeld nach einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als sechs Wochen. Es beträgt 80 Prozent des Bruttoentgelts und liegt damit über dem Krankengeld der Krankenkasse, das lediglich 60 oder 70 Prozent beträgt. Weitere Vorteile der gesetzlichen Unfallversicherung sind mehr bezahlte Physiotherapietermine als bei der gesetzlichen Krankenkasse. Das vorderste Interesse der gesetzlichen Unfallversicherung besteht darin, die Arbeitnehmenden wieder arbeitsfähig zu machen. Dafür werden dann alle notwendigen Kosten übernommen.

Wer aufgrund eines Arbeitsunfalls dauerhaft, vorübergehend oder nur teilweise nicht mehr arbeiten kann, hat Anspruch auf eine Verletztenrente gegenüber der Unfallversicherung. Sie kann bis zu zwei Drittel des Jahresgehalts betragen. Sie wird in einigen Fällen mit der Altersrente verrechnet.

Berufskrankheiten

Anerkannte Berufskrankheiten führen ebenfalls zu Leistungen der Berufsgenossenschaft, wie zum Beispiel einer Rente oder umfangreicher medizinischer Versorgung. Sie werden in der Liste der Berufskrankheiten aufgeführt. Gerade das Thema psychische Erkrankungen fällt immer stärker ins Gewicht. Die Psyche ist mittlerweile die häufigste Ursache für eine Erwerbsminderung. Im Jahr 2000 lag der Anteil bei knapp einem Viertel, 2020 waren es bereits 41,5 Prozent. Erst vor zwei Jahren hat das Bundessozialgericht das erste Mal eine psychische Erkrankung bei einem Rettungssanitäter mit posttraumatischer Belastungsstörung als Berufskrankheit anerkannt, obwohl die Belastungsstörung noch nicht generell als Berufskrankheit gilt. Aktuell wird geprüft, ob auch posttraumatische Belastungsstörungen zukünftig als Berufskrankheit anerkannt werden. Wichtig wäre das zum Beispiel bei Rettungssanitätern oder Zugführern, die häufig mit Suiziden konfrontiert sind. ■

Die Möglichkeit einer so genannten Teilzeit-Krankschreibung wird bereits seit Jahren diskutiert. Hinter diesem Konzept steckt die Idee, an Tagen, an denen man sich gesundheitlich nicht vollständig fit fühlt, die Arbeitszeit unter Vorlage einer stundenweisen Krankschreibung zu verkürzen. Der Präsident der Bundesärztekammer, Klaus Reinhardt, hat sich für diese Form der Krankschreibung ausgesprochen und insbesondere auf die Flexibilität durch digitale Arbeitsmöglichkeiten hingewiesen. Gewerkschaftlich ist diese Form der Krankschreibung jedoch absolut kritisch zu sehen.

Das Modell

Die Teilzeit-Krankschreibung soll die Möglichkeit bieten, an Tagen mit leichten Erkrankungen, wie beispielsweise Erkältungen, verkürzt zu arbeiten. Durch die oftmals bestehende Option der mobilen Arbeit kann der direkte Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen im Büro vermieden werden. Dahinter steckt das Ziel, einen Weg zu finden, die beruflichen Aufgaben in einem reduzierten Umfang zu erfüllen und trotzdem gleichzeitig ausreichend Zeit zur Erholung zu gewährleisten. Der „ExpertInnenrat Gesundheit und Resilienz“ der Bundesregierung hat in seiner 13. Stellungnahme zur „Entwicklung der Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland im zeitlichen Verlauf und im europäischen Vergleich – mögliche Ursachen und Handlungsempfehlungen“ als Ansatz für staatliche Maßnahmen empfohlen, eine gesetzliche Regelung zur teilweisen Krankschreibung einzuführen und damit die Ausstellung einer abgestuften Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu ermöglichen. Laut der Stellungnahme soll sich der Umfang einer Teil-Krankschreibung nach dem „Grad der erhaltenen Arbeitsfähigkeit“ richten. Unterstützung kann arbeitgeberseitig durch organisatorische Maßnahmen wie Homeoffice, Flexibilisierung der Arbeitszeiten und andere berufsgruppen- oder arbeitsfeldspezifische Lösungsansätze erfolgen.

Vor- und Nachteile

Als Vorteil lässt sich die niedrigere Arbeitsbelastung nach den Krankheitstagen mit Teilzeit-Krankschreibung nennen. Die Beschäftigten könnten durch die Anordnung, eine verkürzte Stundenzahl zu arbeiten, beispielsweise E-Mails lesen und Aufgaben erledigen, für die sie sich in ihrem aktuellen Gesundheitszustand fähig fühlen. Dies wäre hilfreich, um die Ansammlung und den Stau von Aufgaben nach der Rückkehr zur Arbeit zu vermeiden. Zudem



könnten die Teilzeit-Krankschreibungen dazu führen, die Zahl der Krankheitstage zu senken. Die Arbeitsunfähigkeit und die Höhe der Krankengeldzahlungen könnten gesenkt werden.

Nachteile könnten sich jedoch daraus ergeben, dass Arbeitgebende zu hohe Erwartungen an die Beschäftigten stellen, die in Teilzeit krankgeschrieben sind. Der arbeitgeberseitige Druckaufbau auf die Beschäftigten könnte steigen, indem die Arbeitgebenden die Erledigung von Aufgaben trotz gesundheitlicher Einschränkungen einfordern. Solche Erwartungen führten zu zusätzlichem Stress und zur Frustration bei den betroffenen Beschäftigten. Dieser Umstand könnte sich wiederum negativ auf den Genesungsprozess auswirken.

Wirtschaftliche Folgen

In Deutschland werden etwa 900 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage jährlich

verzeichnet. Nicolas Ziebarth, Arbeitsmarktexperte am Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim, behauptet, dass bereits 45 Millionen Arbeitstage gewonnen würden, wenn es funktionieren würde, nur zehn Prozent der Krankentage von einer vollen in eine Teilzeitkrankschreibung umzuwandeln. Dies würde einen Produktivitätsgewinn von rund fünf Millionen Euro im Jahr für die deutsche Wirtschaft ausmachen. Es ist jedoch fraglich, ob dieser Effekt tatsächlich erzielt wird, wenn Beschäftigte, die sich nur teilzeit-krankmelden, möglicherweise aufgrund unzureichender Genesung schon bald wieder erkranken.

Gewerkschaftliche Sicht

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist die Idee der Teilzeit-Krankschreibung daher kritisch zu betrachten. Die auf den ersten Blick verlockend erscheinenden Vorteile wie Flexibilität und reduzierte Arbeitsbelastung nach vollständiger Genesung entpuppen sich bei näherer Betrachtung als wenig hilfreich. Die erhofften positiven Effekte blieben vielmehr aus. Stattdessen sind gegenteilige Folgen zu erwarten. Ein unzureichendes Auskurieren der Krankheit kann den Genesungsprozess erheblich hinauszögern und das Risiko erhöhen, letztlich länger und schwerwiegender zu erkranken. Wenn Beschäftigte sich nicht die notwendige Zeit zur vollständigen Regeneration nehmen, könnte dies nicht nur ihre individuelle Gesundheit gefährden, sondern gerade auch die allgemeine Arbeitsfähigkeit und Produktivität im Unternehmen beeinträchtigen. Es ist daher nicht nur aus Sicht der Arbeitnehmenden von entscheidender Bedeutung, dass die vollständige Erholung und Gesundheit an erster Stelle stehen, bevor in den Arbeitsalltag zurückgekehrt werden kann. Um vermehrter Krankheit nachhaltig entgegenzuwirken, ist Arbeitgebenden zu empfehlen, ausreichende Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsvorsorge zu treffen und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. ■

Homeoffice

Unaufgeforderter Versand von Briefwahlunterlagen zulässig

Für die Wahl des Betriebsrats kann der Wahlvorstand denjenigen Arbeitnehmenden, von denen ihm bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl wegen vorübergehender mobiler Arbeit oder wegen Kurzarbeit voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe ohne einen entsprechenden Antrag übersenden (Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 23. Oktober 2024, Aktenzeichen 7 ABR 34/23).

Der Fall

Im Betrieb eines großen Automobilherstellers in Wolfsburg sollten Anfang 2022 turnusgemäße Betriebsratswahlen stattfinden. Zur Zeit der Wahlausschreibung im November 2021 prägte die Coronapandemie das Land. Bundesweit wurde so weit wie möglich im Homeoffice gearbeitet, so auch im betroffenen Betrieb. Dort galt die Homeoffice-Anordnung insbesondere für den Verwaltungsbereich. Ausgenommen waren Beschäftigte, deren Tätigkeit die Anwesenheit bei der Produktion erforderte. Dem Wahlvorstand war bekannt, dass ein großer Teil der Kolleginnen und Kollegen die Arbeit aus dem Homeoffice erledigte und es zudem zu temporären Abwesenheiten aufgrund von Kurzarbeit infolge von Produktionsausfällen kommen würde.

Aus diesem Grund traf der Wahlvorstand Vorkehrungen und versandte an etwa 26.000 Mitarbeitende in der Verwaltung ohne deren Aufforderung Briefwahlunterlagen. Weitere etwa 33.000 Produktionsmitarbeitende in Kurzarbeit erhielten ebenfalls Post mit Briefwahlunterlagen. Von 39.498 abgegebenen Stimmen erfolgten 35.000 im Rahmen der schriftlichen Stimmabgabe.

Nach Abschluss der Wahl fochten mehrere wahlberechtigte Arbeitnehmende die Wahl mit der Behauptung schwerwiegender Verstöße gegen die Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes sowie der Wahlordnung an. Unter anderem rügten sie die pauschale Versendung der Briefwahlunterlagen an alle Verwaltungsmitarbeitende und solche, die von Kurzarbeit betroffen waren.

Das Arbeitsgericht Braunschweig folgte den Anträgen der Kläger und erklärte die Wahl für unwirksam. Das im Anschluss zuständige Landesarbeitsgericht Niedersachsen wies den Antrag ab, so dass die Antragsteller Rechtsbeschwerde beim BAG einlegten.

Die Entscheidung

Der siebte Senat des BAG urteilte, dass für die Wahl des Betriebsrats der Wahlvorstand denjenigen Arbeitnehmenden, von denen ihm bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl wegen vorübergehender mobiler Arbeit oder wegen Kurzarbeit voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe ohne einen entsprechenden Antrag übersenden kann. Weiter heißt es in der Entscheidung, dass die Fälle einer zulässigen Briefwahl in der Wahlordnung (WO) abschließend geregelt sind. Nach § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO erhalten

die Unterlagen zur schriftlichen Stimmabgabe – ohne dies zu verlangen – diejenigen Wahlberechtigten, von denen dem Wahlvorstand bekannt ist, dass sie im Zeitpunkt der Wahl nach der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses nicht im Betrieb anwesend sein werden. Hierunter fallen auch Arbeitnehmende, die während der Wahl wegen vorübergehend ausgeübter mobiler Arbeit und wegen Kurzarbeit betriebsabwesend sind.

Offen bleibt die Klärung der Frage, ob der Wahlvorstand – insoweit unter Verstoß gegen § 24 Abs. 2 Nr. 1 WO – die Briefwahlunterlagen auch an zur mobilen Arbeit berechnete Arbeitnehmende übersandt hat, von denen er wusste, dass sie im Wahlzeitraum wegen Unabkömmlichkeit ihre Tätigkeit im Betrieb verrichten. Hierzu ist eine weitere Aufklärung des Sachverhalts durch das Landesarbeitsgericht notwendig. Zu den sonstigen von den Antragstellern beanstandeten Wahlfehlern hat der Senat abschließend befunden, dass sie die Anfechtung der Betriebsratswahl nicht begründen.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG ist logisch und konsequent. Die Betriebsratswahlen und die Arbeit der Betriebsräte sind entscheidende Faktoren für eine funktionierende Mitbestimmung im Betrieb. Damit alle Beschäftigten die garantierte Möglichkeit der Stimmabgabe bei einer Wahl bekommen, sieht die Wahlordnung richtigerweise bestimmte Szenarien für die Durchführung einer Briefwahl vor. Zu Krisenzeiten der Pandemie waren zahllose Betriebe geschlossen oder nur minimal besetzt. Den Beschäftigten, die im Homeoffice tätig waren oder in Kurzarbeit geschickt wurden, keine Wahlunterlagen zuzusenden, käme einem Ausschluss von der Betriebsratswahl gleich. Denn viele Kolleginnen und Kollegen kamen über Monate nicht ins Büro und hätten ohne Briefwahl im Zweifel nicht einmal Kenntnis von der anstehenden Betriebsratswahl erlangen können. Die Kontaktierung abwesender Beschäftigter zum Zwecke der schriftlichen Wahl ist demnach zulässig und notwendig. ■





Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)

Kommentar aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Von Dr. Friedrich H. Heither, Rechtsanwalt, Vorsitzender Richter am BAG a.D., und Dr. Martin Heither, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, begründet von Professor Dr. jur. Fritz Auffarth, Vizepräsident des BAG i.R., und Dr. jur. Rudolf Schönherr, Personaldirektor i.R., Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung 1 / 25 (April 2025), 3.775 Seiten in zwei Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 133 Euro, ISBN 978 3 503 09330 4

Mit diesem Werk verfügt der Nutzer über die ideale Kombination aus Vorschriften, Erläuterungen und Entscheidungen. Einführungen zu jeder Vorschrift erleichtern das Verständnis. Wesentliche Entscheidungen werden mit Fundstelle auszugsweise den einzelnen Vorschriften zugeordnet. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert die Suche. Diese Ergänzungslieferung enthält:

- Entscheidungen bis zum Oktober 2024
- internationale Zuständigkeit deutscher Gerichte, Verhältnis von staatlicher und kirchlicher Gerichtsbarkeit
- Fragen des Kostenrechts (Prozesskostenhilfe und Kostenerstattung)
- Rechtsfragen zum Bestimmtheitserfordernis einer Klage
- Fragen der Darlegungs- und Beweislast
- Rechtsfragen zum elektronischen Rechtsverkehr ■



BeamtStG

Beamtenstatusgesetz | Kommentar

Dr. Andreas Reich, Prof. Dr. Thorsten Masuch, 539 Seiten, 4. Auflage 2025, Hardcover (Leinen), Verlag C. H. Beck, 99 Euro, ISBN 978 3 406 81333 7

Das Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) legt bundeseinheitliche Strukturen für die beamtenrechtlichen Angelegenheiten von Landes- und Kommunalbeamten fest. Der Kommentar erläutert das Beamtenstatusgesetz prägnant und praxisorientiert mit Blick auf die Verzahnung des BeamtStG und der Landesbeamten-gesetze. Die Schwerpunkte liegen bei der Begründung und Beendigung des Beamtenverhältnisses, bei der Abordnung und Versetzung und der rechtlichen Stellung im Beamtenverhältnis sowie beim Rechtsschutz:

- mit einer Einführung zur Entwicklung des BeamtStG und dessen Verzahnung mit den Landesbeam- tengesetzen
- praxisgerechte, an der Rechtsprechung orientierte Kommentierung
- mit Ausführungen zum Rechtsschutz ■



Sozialversicherungsrecht in der arbeitsrechtlichen Praxis

Bettina Schmidt, Rechtsanwältin und Fachwältin für Sozialrecht, 435 Seiten, 5. Auflage 2025, Softcover, C.H. Beck Verlag, 79 Euro, ISBN 978 3 406 82668 9

Bei der Bearbeitung arbeitsrechtlicher und / oder sozialrechtlicher Mandate treten an den Schnittstellen sehr oft Fragestellungen auf, die in der Beratungspraxis von hoher Bedeutung sind. Beispielhaft seien hier genannt das Schwerbehindertenarbeitsrecht, Freistellungen von der Arbeit, Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge oder Übergang in den Ruhestand. Diese Fragen werden in den Kapiteln Arbeitslosenversicherung, Übergang in den Ruhestand, Sozialversicherungs- und Beitragspflicht, Gesetzliche Krankenversicherung, Unfallversicherung und Schwerbehindertenarbeitsrecht behandelt.

Vorteile auf einen Blick:

- praxisnahe Behandlung von Schnittstellenthemen zwischen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
- konkrete Hinweise und Hilfestellungen mit zahlreichen Beispielen
- übersichtliche, verständliche Darstellung

Seit der letzten Auflage sind insbesondere in den Sozialgesetzbüchern große Änderungen in Kraft getreten, die unter Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung zu einer kompletten Neubearbeitung geführt haben: So wurden insbesondere Kapitel über die „Sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger“ und das neu geregelte „Statusfeststellungsverfahren nach § 7a SGB IV“ ergänzt. ■

Unterschiedliche Vergütung von Nachtschicht- und Nachtarbeit

Nachtschichtarbeit und Nachtarbeit sind im Tarifvertrag eines weltweit bekannten Softdrinkherstellers unterschiedlich geregelt und werden entsprechend anders vergütet. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat beschlossen, dass darin kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz zu sehen ist (BVerfG, Beschluss vom 11. Dezember 2024, Aktenzeichen 1 BvR 1109/21 und 1 BvR 1422/23).

Der Fall

Es geht um zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG), gegen die Verfassungsbeschwerde eingelegt wurde. Das BAG hatte nach intensiver Befassung sowie Vorlage an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass der Softdrinkhersteller höhere als tarifvertraglich vereinbarte Zuschläge an die jeweils in Nachtschichtarbeit beschäftigten klagenden Mitarbeiter zahlen müsse. Nach dem Manteltarifvertrag gab es für regelmäßige Nachtarbeit im Schichtsystem nur 25 Prozent Zuschlag, während der Zuschlag für unregelmäßige Nachtarbeit bei 50 Prozent liegt. Die Beklagte begründete den höheren Zuschlag für die unregelmäßige Nachtarbeit mit der höheren Belastung für die Betroffenen wegen der fehlenden Planbarkeit. Zudem gebe es bei regelmäßigen und planbaren Nachtschichten zusätzliche Vorteile wie freie Tage zum Ausgleich. Das BAG war dennoch anderer Auffassung und entschied, dass die tarifvertragliche Differenzierung zwischen gelegentlicher Nachtarbeit und regelmäßigen Nachtschichten gegen den Gleichheitssatz aus Art. 3 Absatz 1 Grundgesetz (GG) verstoße, da beide Zuschlagsregelungen an die Arbeitsleistung anknüpften und daher kein sachlicher Grund für eine Ungleichbehandlung vorliege. Das BAG entschied, dass für die benachteiligte Nachtschichtarbeit rückwirkend die höheren Nachtarbeitszuschläge zu zahlen seien. Dagegen erhoben die Arbeitgebenden Verfassungsbeschwerde.

Die Entscheidung

Das BVerfG schloss sich der Auffassung des BAG nicht an und bejahte eine Verletzung der Tarifautonomie aus Art. 9 Absatz 3 Satz 1 GG. Das BAG habe in seinen Entscheidungen die Koalitionsfreiheit der Tarifvertragsparteien nicht in verfassungsrechtlich zutreffender Weise berücksichtigt. Das

BVerfG betonte zwar, dass die Tarifvertragsparteien zum Schutz ihrer Mitglieder bei der Vereinbarung verbindlicher Tarifnormen an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Absatz 1 GG gebunden seien. Die gerichtliche Überprüfung beschränke sich jedoch auf eine Willkürkontrolle, um den Zweck der Tarifautonomie, und zwar die unabhängige Aushandlung von Tarifregelungen, zu wahren. Das BVerfG war der Ansicht, dass das BAG genau diesen Kontrollmaßstab verletzt und verkannt habe, da es sachliche Gründe für die Differenzierung zwischen Nachtarbeit und Nachtschichtarbeit gab.

Das Fazit

Der Beschluss des BVerfG ist mit Blick auf die Bedeutung der Tarifautonomie aus Art. 9 Absatz 3 GG folgerichtig. Die Kompetenz zur Aufstellung differenzierter Regelungen in den Tarifverträgen obliegt den Tarifvertragsparteien. Auch wenn ein Verstoß gegen den Gleichheitssatz vorgelegen hätte, hätten die Tarifvertragsparteien aufgrund ihrer geschützten primären Korrekturkompetenz zunächst Gelegenheit vom BAG bekommen müssen, eine Lösung zu finden. Das BVerfG hat die Sache zur erneuten Entscheidung unter Beachtung seiner Rechtsauffassung an das BAG zurückverwiesen. ■

Sonderkündigungsschutz für schwangere Arbeitnehmerinnen – Möglichkeit der nachträglichen Klagezulassung

Erlangt eine Arbeitnehmerin unverschuldet erst nach Ablauf der Klagfrist des § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Kenntnis von einer bereits zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung bestehenden Schwangerschaft, so ist die verspätet erhobene Kündigungsschutzklage auf ihren Antrag hin gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen (BAG, Pressemitteilung zum Urteil vom 3. April 2025, Aktenzeichen 2 AZR 156/24).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten beschäftigt. Diese kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2022 mit Zugang des Kündigungsschreibens bei der Klägerin am 14. Mai 2022. Am 29. Mai 2022 stellte die Klägerin nach einem positiven

Schwangerschaftstest eine Schwangerschaft fest. Sie vereinbarte sofort einen Termin bei ihrem Frauenarzt, den sie jedoch erst für den 17. Juni 2022 erhalten hatte. Am 13. Juni 2022 erhob die Klägerin Kündigungsschutzklage und beantragte deren nachträgliche Zulassung. Am 21. Juni 2022 legte sie dem Gericht ein ärztliches Attest vor, das eine Schwangerschaft am 17. Juni 2022 seit bereits circa acht Wochen bestätigte. Der Mutterpass wies den voraussichtlichen Geburtstermin auf Anfang Februar 2023 aus, was auf eine Schwangerschaft ab dem 28. April 2022 hindeutete. Die Klägerin war der Ansicht, dass die Kündigungsschutzklage gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 KSchG nachträglich zugelassen werden müsse. Gemäß der Norm ist die Klage auf Antrag nachträglich zuzulassen, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Frist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis erlangt. Es handelt sich um eine dreiwöchige Frist nach Zugang der schriftlichen Kündigung. Die Beklagte hingegen vertrat die Auffassung, dass die Vorschrift nicht zur Anwendung komme, da die Klägerin aufgrund des positiven Schwangerschaftstests vor Ablauf der Klagfrist des § 4 Satz 1 KSchG Kenntnis von der Schwangerschaft erlangt habe. Beide Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Die Entscheidung

Die Kündigung wurde wegen Verstoßes gegen das Kündigungsverbot gemäß § 17 Absatz 1 Nr. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG) für unwirksam erklärt. Danach ist die Kündigung gegenüber einer Schwangeren unzulässig, wenn Arbeitgebenden zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bekannt ist oder wenn sie ihnen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Ein Umstand, der widerlegt werden könnte, lag nicht vor. Zwar wurde die dreiwöchige Klagfrist mit Zugang des Kündigungsschreibens am 14. Mai 2022 ausgelöst und die Klägerin hatte diese mit ihrer Klageerhebung am 13. Juni 2022 um mehr als zwei Wochen versäumt. Die verspätete Klage war jedoch gemäß § 5 Absatz 1 Satz 2 KSchG nachträglich zuzulassen, da die Klägerin erst nach der ärztlichen Untersuchung am 17. Juni 2022 positiv von ihrer Schwangerschaft erfuhr, die bereits beim Zugang der Kündigung bestanden hatte. Der Schwangerschaftstest vom 29. Mai 2022 genügte nicht.

Das Fazit

Das Bundesarbeitsgericht stellt mit der Auslegung sicher, dass das System der §§ 4, 5 KSchG und § 17 Absatz 1 MuSchG mit den Vorgaben der Richtlinie 92/85/EWG übereinstimmt, wie sie vom Gerichtshof der Europäischen Union in der Rechtssache „Haus Jacobus“ (EuGH, 27. Juni 2024, Aktenzeichen C-284/23) herausgearbeitet wurde. Die Entscheidung findet sich in der Januar/Februar 2025 Ausgabe des tacheles. ■

Streikteilnahme ohne Abmeldung rechtens

Streiken Arbeitnehmende, ohne sich für die Streikteilnahme bei Arbeitgebenden abzumelden, dürfen diese kein unentschuldigtes Fehlen annehmen und nicht abmahnen (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 25. Juni 2024, Aktenzeichen 2 Sa 123/23).

Der Fall

Die Klägerin war seit 2022 bei der Beklagten als Bürokauffrau beschäftigt. Die Beklagte ist Mitglied im kommunalen Arbeitgeberverband und daher an den TVöD gebunden. Im Rahmen der dazu laufenden Einkommensrunde kam es zu einem gewerkschaftlichen Warnstreikaufruf unter anderem an die Beschäftigten der Beklagten. Die Klägerin folgte dem Aufruf zusammen mit weiteren Kolleginnen und Kollegen ihres Betriebs. Die Betroffenen sammelten sich morgens auf dem Betriebs Hof und fuhrten dann zusammen zum Ort der Warnstreikunggebung. Erst am nächsten Tag informierten sie mündlich ihre Vorgesetzten über die Streikteilnahme.

Daraufhin kam es erst zu einem Personalgespräch und schließlich zu einer Abmahnung der Klägerin. Die Beklagte war der Ansicht, die Klägerin habe sich vor dem Streik bei ihr abmelden müssen. Da sie dies nicht getan habe, sei auch ihre Arbeitspflicht nicht infolge der Streikteilnahme suspendiert gewesen. Damit habe sie unentschuldigtes Fehlen. Die Einkommensrunde endete mit einer Einigung, die folgende Maßregelungsklausel enthielt: „Die Arbeitgebervertreter erklären, dass von Maßregelungen (Abmahnungen, Entlassungen oder ähnlichem) aus Anlass gewerkschaftlicher Arbeitskämpfmaßnahmen, die bis einschließlich 22. April

2023 durchgeführt wurden, abgesehen wird, wenn sich die Teilnahme an diesen Arbeitskämpfmaßnahmen im Rahmen der Regelungen für rechtmäßige Arbeitskämpfe gehalten hat.“

Die Klägerin wandte sich vor Gericht gegen die Abmahnung. Sie war der Ansicht, sie habe sich nicht zum Streik abmelden müssen.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht gab der Klägerin recht. Bei einer Streikteilnahme bestehe, von Ausnahmefällen abgesehen, keinerlei Abmeldepflicht. Schon gar nicht müsse eine Abmeldung vor Streikteilnahme erfolgen, um eine rechtmäßige Streikteilnahme zu erreichen. Zwar müssten Arbeitnehmende entweder ausdrücklich oder durch schlüssiges Verhalten gegenüber den Arbeitgebenden erklären, dass sie streiken, damit ihre Arbeitspflicht suspendiert werde. Eine solche Erklärung liege aber schon in der Streikteilnahme selbst. Wenn Arbeitnehmende nach entsprechendem gewerkschaftlichem Streikaufruf nicht zur Arbeit erschienen, könnten Arbeitgebende davon ausgehen, dass sie streikten. Eine besondere Klarstellung durch Arbeitnehmende sei nur dann nötig, wenn sie bereits vor Streikbe-

ginn aus anderen Gründen von der Arbeit befreit gewesen seien, zum Beispiel weil sie einen bereits bewilligten Urlaub angetreten hatten.

Außerdem führe auch die in der Tarifeinigung beschlossene Maßregelungsklausel dazu, dass die Klägerin die Entfernung der Abmahnung verlangen könne.

Das Fazit

Ähnlich wie bei der Frage des Ausstempeln während eines Streiks, pochen Arbeitgebende oft auf eine vorherige Abmeldung. Das Urteil gibt Streikenden hier Sicherheit: Eine Pflicht zur Abmeldung gibt es nicht. ■



Zitat des Monats:

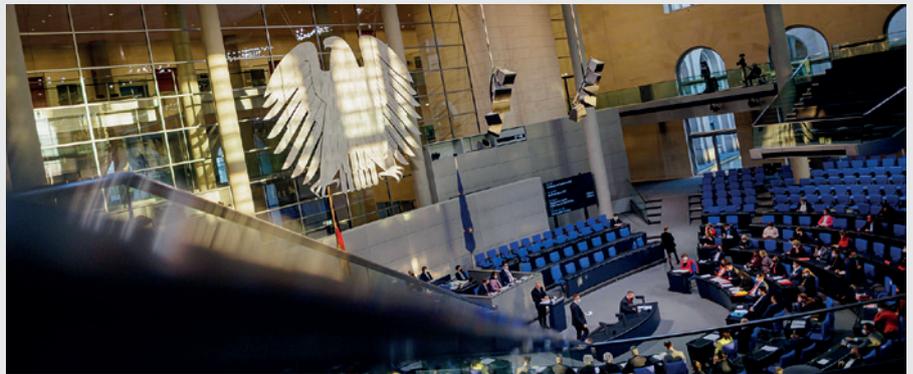


Wir müssen und wollen mit weniger Personal gute Arbeit machen.

Aus dem Koalitionsvertrag „Verantwortung für Deutschland“ von CDU / CSU und SPD für die 21. Legislaturperiode des Bundestags (Randziffer 1.813 ff.)

Die Steigerung der Effizienz von Verwaltungen und Verwaltungshandeln (auch auf Bundesebene ist sicherlich ein Ziel der künftigen Bundesregierung, das die meisten unterstützen können. Könnte man eine bessere Effektivität mit weniger Personal erreichen, würde auch dagegen kaum jemand etwas haben. Das soll durch eine gesteuerte Aufgaben- und Ausgabenkritik und besser gesetzte politische Prioritäten erreicht werden. Leider wurde die erfolgreiche Umsetzung bisher in freier Wildbahn noch nie beobachtet.

Und der nächste Satz im Koalitionsvertrag lässt direkt aufhorchen: „Wir werden den Personalbestand in der Ministerial- und Bundestagsverwaltung sowie in bestimmten nachgeordneten Behörden bis zum Jahr 2029 um mindestens acht Prozent reduzieren.“ Das klingt lei-



der nicht nach Aufgabenkritik, sondern nach Rasenmäher. Womit nichts gewonnen wäre. Erst wenn klar ist, was genau von der Bundesverwaltung gewollt ist und wie diese die gesteckten Ziele umsetzen soll, kann auch geschaut werden, wie viel Personal dafür notwendig ist. Pau-

schal den Personalbestand um acht Prozent zu reduzieren, wird letztlich dazu führen, dass geschaut wird, was mit weniger Personal überhaupt noch möglich ist. So oder so wird der dbb die Rechte der Bundesbeschäftigten im Blick haben und verteidigen. ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

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

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

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

Datum / Unterschrift

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

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