



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

5

Mai 2024  
26. Jahrgang



**Europawahlen**

**„Keine Zeit für Protestwahlen –**

**Zeit, die Demokratie zu bewahren“**

Seite 9

## Inhalt

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| <u>Editorial</u>                | <u>2</u>  |
| <u>Meinung</u>                  | <u>3</u>  |
| <u>Tarifthemen</u>              | <u>4</u>  |
| TV-N Bayern                     |           |
| Sicherheitskräfte an Flughäfen  |           |
| Duales Pflegestudium            |           |
| Kommunale Rettungsdienste       |           |
| TV-N Berlin                     |           |
| TV-N Hessen                     |           |
| TV-N Nordrhein-Westfalen        |           |
| FraSec                          |           |
| Flughafen Hamburg AIRSYS        |           |
| <br>                            |           |
| <u>Thema</u>                    | <u>9</u>  |
| <u>Betriebsverfassungsrecht</u> | <u>10</u> |
| <u>Ratgeber</u>                 | <u>12</u> |
| <u>Buchvorstellungen</u>        | <u>13</u> |
| <u>Rechtsprechung</u>           | <u>14</u> |
| <u>Zitat des Monats</u>         | <u>16</u> |

Redaktionsschluss:  
2. Mai 2024



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Rabe (Pixabay), S.2: Andreas Pein, S.3: dbb, S.4: dbb, S.6: dbb, S.8: Friedhelm Windmüller, S.9: Peggy Marco (Pixabay), S.11: Rabe (Pixabay), S.12: Darkmoon Art (Pixabay), S. 14: Violetta (Pixabay), S.16: VKA  
**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, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23-0, Fax: 02102. 740 23-99, mediacyber@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!

Sicherlich ist 2024 auch ein Jahr, in dem viele prominente Menschen 75 Jahre alt werden, aber es ist auch ein Jahr, in dem unsere Bundes-

republik Deutschland ihren 75. Geburtstag feiert und viele weitere wichtige Einrichtungen, die unser Land bis heute prägen. So haben wir Ende April in der Hamburger Landesvertretung den 75. Geburtstag der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gefeiert. Auf Seite 6 findet sich eine kurze Nachlese dazu.

Ebenfalls 75 und ebenfalls noch längst nicht zum alten Eisen gehörend ist das Tarifvertragsgesetz. Es feierte am 9. April 2024 seinen Jubiläumsgeburtstag. Gemeinsam mit der im Grundgesetz – das ebenfalls 1949 das Licht der Welt erblickte – verbrieften Koalitionsfreiheit steckt das Tarifvertragsgesetz den Rahmen ab, in dem eine sozialpartnerschaftliche Erfolgsgeschichte stattfinden konnte.

Eine bundesrepublikanische Wirtschafts- und Sozialgeschichte ließe sich sicherlich entlang der Tarifkonflikte und dem Wandel schreiben, den Form und Inhalte dieser Tarifkonflikte innerhalb des oben erwähnten Rahmens vollzogen haben. Wer zurückblickt, wird feststellen, dass nicht erst Corona und massive Inflation unsere Tarifarbeit sehr gefordert haben. Auch bei der Wiedervereinigung hat das Tarifvertragsgesetz mitgeholfen, Brüche zu verhindern oder zumindest zu minimieren.

Nur Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände) können Tarifverträge abschließen. Dabei handeln wir also tarifautonom. Das hat 75 Jahre sehr gut funktioniert. In diesem Sinne ist das Tarifvertragsgesetz eine wichtige Säule unseres bundesrepublikanischen Gesellschaftsvertrags. Die Sozialpartnerschaft in Deutschland ist ein echtes Pfund für den Wirtschaftsstandort. Da wirkt es sehr irritierend, wenn interessierte Kreise, weil in den letzten Wochen die Streikhäufigkeit erhöht war, direkt nach Änderungen und staatlichen Eingriffen rufen.

Man muss kein Nostalgiker sein, um aus der 75-jährigen Erfolgsgeschichte Kraft und Vertrauen zu ziehen, dass das Tarifvertragsgesetz gerade für die schwierigen Zeiten, die vor unserem Land liegen, weiterhin genau der richtige tarifrechtliche Rahmen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

# Arbeitszeit neu gedacht

Von Volker Geyer

Der deutsche Dichterstürm Johann Wolfgang von Goethe ließ „seinen“ Werther in seinem im Jahr 1774 erschienen Briefroman „Die Leiden des jungen Werther“ eine Beobachtung festhalten, die sicherlich noch einige lange Jahrzehnte gegolten haben wird, die jedoch heute nicht mehr auf die Mehrheit der Menschen zutrifft: Werther will beobachtet haben, dass die Menschen den größten Teil ihrer Zeit mit Arbeit zubringen „und das bisschen, das ihnen von Freiheit übrig bleibt, ängstigt sie so, dass sie alle Mittel aufsuchen, um es loszuwerden.“

Diese Angst ist in unserer Gesellschaft in der Mitte des 21. Jahrhunderts anderen Ängsten, vor allem jedoch anderen Wünschen oder – tarifpolitisch formuliert – Forderungen gewichen.

## Länge und Lage

Arbeit ist weiterhin ein wichtiger Faktor im Leben der Menschen und das nicht allein aus Gründen des Broterwerbs. Arbeit soll auch erfüllend sein. Viele Tätigkeiten im Bereich des öffentlichen Dienstes haben beziehungsweise hätten das Potential, erfüllend zu sein, wenn sie nicht gleichzeitig überfordernd wären, weil Länge und Lage der Arbeitszeit nicht mehr mit den Ansprüchen an Kindererziehung, Freizeit, Erholung oder familiäre Pflegetendenheiten zusammenpassen. Der Anspruch an viele Tätigkeiten, gerade im öffentlichen Dienst, ist in den letzten Jahren enorm gestiegen, beginnend mit der Ausbildung und längst nicht damit endend, dass chronische Unterbesetzung stets auf Kosten derjenigen Kolleginnen und Kollegen geht, die dieses auszugleichen versuchen.

## Gewerkschaftsinterne Diskussionen aufgreifen

In der Folge hat beim dbb und seinen Fachgewerkschaften schon vor einigen Jahren eine Diskussion über die richtige Arbeitszeit eingesetzt. Die coronabedingte Sondersituation mit ihren einzigartigen Problemlagen hat diese Diskussion kurzfristig unterbrochen. Doch jetzt ist sie wieder in

vollem Gange. Aber sie ist auch längst nicht auf den öffentlichen Dienst begrenzt, wie die Tarifrunde unserer GDL mit der Bahn gezeigt hat. Auch in vielen anderen privatwirtschaftlichen Bereichen ist das Thema Arbeitszeit bei den Beschäftigten mittlerweile von zentraler Bedeutung. Ursächlich ist – im öffentlichen Dienst, wie in der Privatwirtschaft – oftmals eine Verdichtung der Arbeit, die zu Überlastung führt – strukturell, nicht punktuell.

The flyer is titled 'SYMPOSIUM Arbeitszeit neu gedacht' and is scheduled for Tuesday, June 25, 2024, from 10:30 AM to approximately 16:00 hours at the Dorint Hotel am Heumarkt, Pipinstraße 1, 50667 Köln. The text on the flyer states: 'Arbeitszeit ist derzeit ein viel diskutiertes Thema – in den Medien, in den Betrieben und in unseren Fachgewerkschaften. Arbeitszeitgestaltung ist ein wesentlicher Schlüssel zur Gestaltung attraktiver Arbeitsplätze. Attraktiv für gegenwärtige und für zukünftige Beschäftigte. Darüber wollen wir diskutieren!' It lists three bullet points: 1. 'Mit wissenschaftlicher Expertise zu den Themen Arbeitszeit und Arbeitsmedizin.' 2. 'Mit der Expertise unserer Tarifpartner von Bund, Ländern und Kommunen.' 3. 'Mit Ihnen, wenn Sie ebenfalls Arbeitszeit als zentrales Thema gewerkschaftlicher Arbeit erkannt haben.' A red box indicates: 'Wir erheben einen Kostenbeitrag von 99,- Euro. Sie können sich bereits jetzt über nachstehendes Formular für unser Symposium anmelden.' A green starburst graphic says 'Save the Date'. At the bottom, it features the logo of 'dbb beamtenbund und tarifunion' and the address 'dbb beamtenbund und tarifunion | Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin'.

Ob es dazu kommt, dass das Thema Arbeitszeit wegen dieser Bedeutung auch Teil der Einkommensrunden des nächsten Jahres sein wird, entscheidet unsere Bundestarifkommission – für den TVöD-Bereich wird sie das am 9. Oktober 2024 in Berlin tun. Damit die dazugehörige und längst angelaufene Diskussion Hand und Fuß erhält, führt der dbb am 25. Juni 2024 in Köln unter dem Motto „Arbeitszeit neu gedacht“ ein Symposium durch.

## Zuhören und ins Gespräch kommen

Dort soll dann keine „Forderungsfindung light“ stattfinden, vielmehr wollen wir uns schlaue machen, zuhören, was die Wissenschaft zu sagen hat, und mit unseren Tarifpartnern von TVöD und TV-L außerhalb des engen Korsetts einer konkreten Verhandlungssituation ins Gespräch kommen.

Von der Wissenschaft wollen wir erfahren, welche Arbeitszeitmodelle es gibt und wie diese vor allem auch unter arbeitsmedizinischer Sicht zu bewerten sind. Dass wir hierbei von Modellen im Plural und nicht von dem einen glücklich machenden Modell reden müssen, versteht sich von selbst, schließlich sind die Berufsbilder im öffentlichen Dienst mannigfaltig. Es gibt Schichtarbeit hier und Wochenendarbeit dort. In diesem Sinne soll unser Symposium auch dazu dienen, den Umfang der Aufgabe überhaupt erstmal abzustecken.

Außerdem ist uns wichtig, dass wir uns dem wichtigen Thema Arbeitszeit – gemeinsam mit unseren Sozialpartnern – nicht in einer Weise nähern, bei der jede Seite ihre Argumente gleichsam wie Geschütze auffährt und dann auch abfeuert. Wer nicht über Arbeitszeit reden will, führt gerne an, dass in Zeiten akuten Personalmangels eine Arbeitszeitreduzierung kein Ansatz sein kann.

Dem ist zu entgegnen, dass es nicht nur um Reduzierung geht, sondern auch um Arbeitszeitsouveränität. Es muss aber auch gefragt werden, wo kommt der Personalmangel – gerade in körperlich oder psychisch belastenden Berufen – her und wie können wir ihm gemeinsam und erfolgreich begegnen.

Das ist für mich der Schlüssel: gemeinsam und erfolgreich. Das gilt ohnehin für die gelebte Tarifpartnerschaft im öffentlichen Dienst, das muss aber beim Thema Arbeitszeit in besonderer Weise gelten. Denn klar ist, dass wir angesichts des Personalmangels in Gegenwart und Zukunft neue Wege werden gehen müssen. In diesem Sinne erwarten wir von unserem Symposium einen motivierenden „Kick off“ für eine differenzierte Diskussion und möglicherweise später dann erfolgreiche Tarifverhandlungen.

250 Jahre nach Goethes Werther sollte uns die Freiheit, freie Zeit zu haben, nicht ängstigen. Wir wollen diese Freiheit gestalten! ■

Kommunaler Nahverkehr Bayern

## Arbeitsgruppentreffen in München

Am 11. April 2024 traf sich der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Bayern mit der Verhandlungskommission des dbb, die aus Mitgliedern der NahVG besteht, zu einem Arbeitsgruppentreffen in München. In Vorbereitung der Tarifverhandlungen, die im Januar 2025 starten werden, sondieren Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in gemeinsamen Sitzungen, welche Themen im kommenden

Jahr relevant sein könnten. Dabei ist klar, dass es sich weder um Forderungen, noch um Angebote handelt, da wir uns in der Friedenspflicht befinden. Trotzdem wertet der dbb die Gesprächsbereitschaft und intensive Vorbereitung der Verhandlungsrunde im neuen Jahr als sehr positiv und konstruktiv. Die nächsten Termine der AG werden zeitnah abgestimmt und finden digital statt. ■



Sicherheitskräfte an Flughäfen

## Schlichtungsempfehlung angenommen



dbb Tarifchef Volker Geyer, links, mit dem Schlichter Hans-Henning Lühr

In den verfahrenen Tarifverhandlungen im Bereich Luftsicherheit ist endlich der Knoten durchgeschlagen worden. Auf die lösungsorientierte und nachdrückliche Initiative des dbb hin trafen sich dbb, ver.di und die Arbeitgebenden am Wochenende vom 5. bis zum 7. April 2024 bis jeweils tief in die Nacht zur Schlichtung. Nach zähem Hin und Her konnte mit Unterstützung des erfahrenen Schlichters Prof. Dr. Hans-Henning Lühr eine konstruktive Schlichtungsempfehlung herausgearbeitet werden, die von allen Beteiligten nach Diskussion in den eigenen Gremien angenommen wurde.

### Kernpunkte der Einigung

Die Kernpunkte, auf die sich die Parteien in der Schlichtung geeinigt haben, sind

bei einer Laufzeit bis zum 31. März 2025 folgende:

- Die Stundenentgelte werden laut Schlichtungsempfehlung in der Entgeltgruppe I am 1. Februar 2024 um 1,60 Euro, am 1. September 2024 um 0,75 Euro sowie am 1. Januar 2025 um 0,35 Euro steigen. In der Entgeltgruppe II sollen die Stundenentgelte am 1. April 2024 um 1,80 Euro, am 1. September 2024 um weitere 0,75 Euro sowie am 1. Januar 2025 um weitere 0,35 Euro erhöht werden. In der Entgeltgruppe III erfolgen zu den gleichen Zeitpunkten Steigerungen von 1,60 Euro sowie von 0,75 Euro und 0,35 Euro. In der Entgeltgruppe IV sollen die Stundenentgelte am 1. April 2024 um 1,60 Euro sowie am 1. Januar 2025 um weitere 0,45 Euro steigen. In der Entgeltgruppe V gibt es zu denselben Zeitpunkten Erhöhungen von 1,50 Euro sowie von 0,35 Euro.
- Die monatlichen Entgelte für die operativ tätigen betrieblichen Angestellten erhöhen sich am 1. April 2024 um 7,8 Prozent, am 1. September 2024 um weitere 3,4 Prozent und am 1. Januar 2025 um weitere 1,5 Prozent (EG I).
- Die Grenze der Monatsvergütung in § 4 Abs. 2 des Entgelttarifvertrags wird von 4.000 auf 5.000 Euro brutto pro Monat angehoben (anteilig für Teilzeitkräfte).
- Die Zulage für operative Führungskräfte und das Ausbildungspersonal wird ab 1. Mai 2024 um jeweils 0,25 Euro erhöht.
- Die PRM-Service-Zulage steigt ab dem 1. April 2024 um 0,30 Euro auf 0,75 Euro.
- Die Prämienleistung wird ab dem 1. Mai 2024 auf maximal 50 Euro pro Monat angepasst.

- Infolge von Differenzen beim Thema Mehrarbeit sowie deren Vergütung lagen die Vorstellungen der Tarifparteien für eine Schlichtungsempfehlung hierzu zu weit auseinander. Zunächst soll die finale Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts im September 2024 zu diesem Themenkomplex abgewartet werden. Deshalb wird die bisherige Regelung wieder in Kraft gesetzt, kann aber zum Ende des Jahres wieder gekündigt werden.

### Positives Fazit

Volker Geyer, Verhandlungsführer des dbb, zeigte sich zufrieden: „Die Entgelte sollen deutlich steigen. Die wichtige Arbeit der Kolleginnen und Kollegen bekommt damit Wertschätzung und gleichzeitig wird das Berufsfeld in Zeiten des Fachkräftemangels finanziell aufgewertet. Beides ist enorm wichtig. Wir danken Hans-Henning Lühr für seinen Einsatz als Schlichter in diesem sehr schwierigen Verfahren und den dreitägigen intensiven Verhandlungen.“

Nunmehr soll ein Vertragsentwurf formuliert werden, um sämtliche Regelungen in juristische Form zu gießen. ■



## Tarifvertrag für das duale Pflegestudium

### Quo vadis Pflege?

Am 12. April 2024 fand in Berlin die erste Verhandlungsrunde für den Tarifvertrag zum dualen Pflegestudium zwischen dem dbb und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) statt.

#### Der Praxis gerecht werden

Die VKA legte einen ersten Entwurf des Tarifvertrags vor. Die VKA argumentierte, dass Deutschland im europäischen und internationalen Vergleich in der Gestaltung der Pflegeausbildung hinterher hänge. Dies müsse sich ändern. Der Pflegeberuf müsse insgesamt durch das Schaffen von Karrierewegen attraktiver gestal-

tet werden. Der dbb wies darauf hin, dass dieser Entwurf inhaltsgleich mit dem Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst ist, und stellte klar, dass die Ausgangs- und Problemlage beim Hebammenstudium eine andere war. Aus diesem Grund müssten Regelungen her, die dem dualen Pflegestudium gerecht werden. Außerdem sollten jetzt auch schon Eingruppierungsfragen bei der Einstellung, die im Anschluss an das Studium erfolgen soll, geklärt werden.

Nachdem die Positionen ausgetauscht sind, steht für den dbb fest, dass diesem vorgefertigten Tarifvertrag nicht zuge-

stimmt werden kann. Ein Tarifabschluss ohne inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Für und Wider aller Positionen ist undenkbar. Thematisiert wurden auch generelle Fragen rund um die Zukunft der Pflege.

#### Ausblick

Nun gilt es, sich für die nächste Verhandlungsrunde zu wappnen und in Diskussionen einzusteigen. Einen vorgefertigten Tarifvertrag zu unterzeichnen, kann nicht im Interesse der Studierenden und späteren Beschäftigten sein. Zwar kann ein erster Entwurf als Orientierung dienen, jedoch müssen stets die Besonderheiten im Blick behalten werden. Der nächste Termin ist für den 4. Juni 2024 in Berlin geplant. ■

## Rettungsdienst VKA

### Zu wenig und zu spät

Die dritte Verhandlungsrunde für den Rettungsdienst zwischen dem dbb und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist wieder ohne Ergebnis ausgegangen. Zentrales Thema dieser Verhandlungsrunde am 4. und 5. April 2024 war erneut die mögliche Ausgestaltung der Arbeitszeitverkürzung. Für den dbb steht weiterhin fest, dass die Arbeitszeit zeitnah und spürbar verkürzt werden muss.

#### Handlungsdruck

Der dbb fordert die Absenkung der Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden. Die Verhandlungskommission hat dazu bereits

schnell einen ersten konstruktiven Textentwurf zur möglichen Arbeitszeitreduzierung vorgelegt. Erst spät legte die VKA überhaupt ein unzureichendes Angebot vor. Grob zusammengefasst sah das Angebot der VKA nur eine Verkürzung auf 46 Stunden bis 2028 vor. Das ist zu spät und zu wenig, um die aktuellen Belastungen im Rettungsdienst endlich spürbar zu senken.

#### Bewertung

„Wir hatten ganz konkrete Lösungsvorschläge zur Reduzierung der Wochenarbeitszeit im Gepäck. Am Ende gab es zwar ein Grundverständnis der Arbeitgeber für die Situation der Beschäftigten im kommunalen Rettungsdienst, aber nur ein unzureichendes Angebot“, erklärte Andreas Hemsing, dbb Verhandlungsführer



rer und stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission und Bundesvorsitzender der komba. „Es war einfach zu wenig für eine Einigung. Wir bleiben dran!“, so Hemsing weiter. Die Verhandlungen werden im Mai 2024 fortgesetzt. ■

## Erfolg des dbb Dienstleistungszentrums Süd

### Streikteilnahme verkürzt nicht Beschäftigungszeit

Mithilfe des dbb Dienstleistungszentrums Süd wandte sich eine Beschäftigte erfolgreich gegen die Kürzung ihrer Beschäftigungszeit nach Streikteilnahme.

Die im Bereich des TV-L in Bayern Beschäftigte hatte im Herbst 2023 einen Tag gestreikt. Sodann wurde ihre Beschäftigungszeit um diesen einen Tag gekürzt. Die Beschäfti-

gungszeit ist wichtig für Krankengeldzuschuss, Jubiläumsgeld, die Berechnung der Kündigungsfrist sowie die Unkündbarkeit nach § 34 Abs. 2 TV-L. Gegen die Kürzung der Beschäftigungszeit ging sie mithilfe des dbb Dienstleistungszentrums Süd vor und hatte damit Erfolg. Das zuständige Bayerische Staatsministerium für Finanzen und Heimat hat nun die entsprechende Dienstanweisung so abgeändert,

dass nicht nur in ihrem Fall, sondern auch in Zukunft die Streikteilnahme nicht zu einer Verkürzung der Beschäftigungszeit führt. Das ist auch richtig so – während des Streiks besteht das Beschäftigungsverhältnis weiter und ruht lediglich. Eine über die Kürzung des Entgelts hinausgehende Benachteiligung wäre eine unzulässige Einschränkung des grundgesetzlich geschützten Streikrechts. ■

TV-N Berlin

## Tarifeinigung

Mitte April 2024 hat der dbb bei den Manteltarifverhandlungen für den Tarifvertrag Nahverkehr in Berlin eine Einigung mit der Arbeitgeberseite ausgehandelt. In dem vielschichtigen Paket sind Licht aber auch etwas Schatten enthalten. Trotz vieler punktueller Verbesserungen wurde wiederholt an die Arbeitgeberseite appelliert, dass der Fahrdienst als der Bereich mit den größten Belastungen auch die größten Verbesserungen erhalten sollte. Am Ende war ein besserer Kompromiss nicht durchsetzbar.

### Zentrale Punkte der Einigung

Es gibt endlich eine Erfahrungsstufe 6. Sie wird nach vier Jahren in Erfahrungsstufe 5 erreicht. Die Werte entsprechen dabei der Differenz zwischen der Stufe 4 und der Stufe 5 der jeweiligen Entgeltgruppe. Die Differenz wird dann auf die Stufe 5, in welcher der Fahrdienst angedockt ist, addiert. Die unbezahlten Pausenanteile sinken in zwei Schritten von bisher 50 Minuten bis

Ende 2024 auf 30 Minuten. Damit wird die Schlechterstellung im Fahrdienst bei der Pausenanrechnung beendet.

Die Wendezeiten / Kehrzeiten erhöhen sich ganztägig bei U-Bahn, Straßenbahn und Metrobus ab 2025 auf durchschnittlich sechs Minuten je Endhaltestelle ab einer Umlauflänge von 40 Minuten (bei der U-Bahn: je Fahrtrichtung), wenn Infrastruktur und Betriebstechnik dies zulassen.

Die Zulage für geteilte Dienste erhöht sich auf 12 Euro beziehungsweise 22 Euro an Sonn- und Feiertagen.

Der Urlaub steigt auf 30 Tage für alle, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit. Unsere Forderung nach einer Erhöhung des Urlaubs um jeweils zwei zusätzliche Tage unter Beibehaltung der Staffelung lehnte die Arbeitgeberseite ab. Ab Juni 2024 soll es ein Urlaubsgeld in Höhe von 500 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig) geben. Ab 2026 kann das Urlaubsgeld gegen zwei freie Tage eingetauscht werden.

Wie vom dbb gefordert, steigen die Lehrtätigkeitszulagen auf bis zu 15 Euro pro Tag, was der drei- bis vierfachen Summe im Vergleich zur Altregelung entspricht.

Weitere Verbesserungen soll es auch bei den Erschwerniszuschlägen, einzelnen Eingruppierungsmerkmalen, bei den Führungskräften der Ebenen 4. und 5., den Vermögenswirksamen Leistungen (6,65 Euro pro Monat) und den gewerkschaftlichen Freistellungen geben.

Abgelehnt wurde von der Arbeitgeberseite die Einführung einer Ballungsraumzulage und die spürbare Erhöhung der Schichtzulagen. Leider wurde hier eine Chance verspielt, die Inflation der letzten Jahre bereits in den Tarifverhandlungen 2024 aufzufangen. Erstmals kündbar ist der Mantelvertrag Ende 2025.

### Wie geht es weiter?

Die Einigung ist mit einer langen Erklärungsfrist versehen und steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Gremien. Das gibt uns die Möglichkeit, das Ergebnis in der Mitgliedschaft zu diskutieren und endgültig zu bewerten. Viele Faktoren spielen dafür eine Rolle, so auch, dass in wenigen Monaten, Anfang 2025, bereits Entgelt, Arbeitszeit und Zuschläge wieder auf dem Verhandlungstisch liegen und erneut verhandelt werden. ■

Feierstunde in der Hamburger Landesvertretung

## Die TdL feiert ihren 75. Geburtstag

Am 22. April 1949, noch vor Gründung der Bundesrepublik Deutschland, erblickte die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in Neuss das Licht der Welt. Mit Ausnahme des ausgeschiedenen Landes Hessen gibt die TdL allen Bundesländern seit 75 Jahren ein tarifpolitisches Dach. Zur Feierstunde in der Hamburger Landesvertretung in Berlin hatte die TdL all ihre Tarifpartner auf Seiten der Gewerkschaften sowie Bund und Kommunen eingeladen. Und alle leisteten der Einladung Folge.

### Den Fliehkräften mit Konsensstiftung begegnen

Vielleicht war es diese Ansammlung von Tarifpartnern des öffentlichen Dienstes in einem Raum, die TdL-Chef Andreas Dressel dazu veranlasste, zwar nicht das Wort „Verhandlungsgemeinschaft in den Mund nehmen zu wollen“, wohl aber zukünftig wieder

enger zusammenzuarbeiten. Schließlich müsse man den „Fliehkräften im Lande mit Konsensstiftung begegnen.“

Anschließend sprachen ver.di-Chef Frank Werneke, dbb Tarifchef Volker Geyer, die Präsidentin der VKA Karin Welge sowie BMI-Staatssekretär Bernd Krösser Grußworte. Geyer erinnerte nicht nur an wichtige Stationen im bisherigen Leben der TdL, sondern warf auch einen Blick in die Zukunft: „Die nächsten fünf oder zehn Jahre im Leben der TdL werden mit hoher Wahrscheinlichkeit zu den spannenderen und ereignisreicheren ihrer Geschichte

gehören. Für den dbb kann ich sagen, dass wir gerne mithelfen, diese fordernden Jahre erfolgreich zu gestalten. Dabei wird auch wichtig sein, dass wir nicht nur im Krisenmodus denken, sondern auch sehen, welche Chancen uns auch eine schwierige Zeit bietet.“

Abschließend warf Dr. Hagen Lesch vom Institut der deutschen Wirtschaft noch einen wissenschaftlichen Blick auf prägende Einkommensrunden im Länderbereich. Er stellte abschließend die Frage, ob die Tarifpartner aktuell auf dem Weg von einer Sozialpartnerschaft zu einer Konfliktpartnerschaft seien. Allerdings hatten zuvor alle betroffenen Redner die zurückliegende Länderrunde für ihre Konstruktivität ausdrücklich gelobt. ■



Volker Geyer, dbb



Dr. Andreas Dressel, TdL

## 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. Die jungen Kolleginnen und Kollegen stehen damit vor dem Eintritt in die Berufswelt und werden mit zahlreichen Anregungen, Informationen und Eindrücken konfrontiert.

Egal, ob im Tarifbereich oder als Beamtinnen und Beamte auf Widerruf – gerade zu Beginn dieses neuen Lebensabschnitts ist es als Gewerkschaft wichtig, sich zu präsentieren und dabei Sachkompetenz als gewerkschaftlicher Dienstleister zu zeigen. Der dbb gibt deshalb in Zusammenarbeit mit der dbb jugend alljährlich für diese neuen Kolleginnen und Kollegen die Broschüre „START – Einblicke in den öffentlichen Dienst“ heraus.

Die Broschüre bietet vor allem eine Übersicht über die Rechte und Pflichten der Auszubildenden beziehungs-

weise Anwärterinnen und Anwärter. Auch die gewerkschaftliche Arbeit mit und für Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter, zum Beispiel in der Jugend- und Auszubildendenvertretung, wird beleuchtet. Schließlich widmet sich ein Kapitel der Abschlussprüfung beziehungsweise Laufbahnprüfung sowie Formulierungen in Zeugnissen, die zwar gut klingen, aber durchaus zu Fallstricken werden können. Der dbb möchte mit der START-Broschüre den Kreis der neuen Kolleginnen und Kollegen informieren und Interesse an der Mitgliedschaft in einer unserer Fachgewerkschaften wecken. Dabei hoffen wir auf Ihr Interesse und Ihre Mithilfe.

### Bestellmöglichkeit der kostenlosen Broschüre bis zum 3. Juni 2024

In den zurückliegenden Jahren ist unsere START Broschüre auf große Resonanz gestoßen. Aus diesem Grund werden wir auch in diesem Jahr wieder eine aktuali-



sierte Broschüre anbieten und diese kostenlos zur Verfügung stellen.

Zur genauen Bestimmung der Auflagenhöhe benötigt der dbb bis zum 3. Juni 2024 verbindlich die

genaue Höhe der Bestellung und gegebenenfalls den Verteilerschlüssel unter [tarif@dbb.de](mailto:tarif@dbb.de).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bruttoversandkosten die Bestellen den tragen. Diese werden von der dbb jugend nach Versand der Broschüren in Rechnung gestellt. Der Versand erfolgt voraussichtlich Mitte Juni 2024.

Die Versandkosten (inklusive Porto und Verpackung) richten sich nach der Stückzahl. Ein Einzelexemplar wird demnach bei unter 2 Euro Versandkosten brutto liegen. Die Bruttoversandkosten für 100 Exemplare liegen bei circa 10 Euro. Für eine Bestellung von 1.000 Exemplaren liegen die Kosten bei circa 100 Euro brutto.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. ■

## Kommunaler Nahverkehr Hessen

### Eckpunktepapier unterzeichnet – Abschluss in Sicht

Am 24. April 2024 hat die Verhandlungskommission des dbb mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Hessen ein Einigungspapier unterzeichnet. Nach vier Verhandlungsrunden sind die Tarifvertragsparteien zu einer für beide Seiten fairen und gut vertretbaren Lösung gekommen.

#### Das Ergebnis im Einzelnen

Auf folgende Punkte haben sich die Tarifparteien geeinigt:

- Wochenarbeitszeitreduzierung von 39 auf 38,5 Stunden ab 1. Januar 2025 und ab dem 1. Januar 2026 auf 38 Stunden
- Einführung der Erfahrungsstufe 6
- Einführung neuer Entgeltgruppen im Fahrdienst, die zu Entgeltsteigerungen von mindestens einer Entgeltgruppe führen

- Anhebung der Jahressonderzahlung für alle Beschäftigten ab 1. Januar 2025 auf 80 Prozent, ab 1. Januar 2026 auf 90 Prozent und ab 1. Januar 2027 auf 100 Prozent
- Entlastung in Form von Ruhezeiterhöhung zwischen zwei Diensten auf 11 Stunden und Reduzierung der maximalen Dienstlänge auf 13 Stunden
- Zuschlagserhöhung für Sonntagsarbeit auf 50 Prozent, Arbeit an Samstagen (bereits ab 6 Uhr) auf 20 Prozent und für geteilte Dienste auf 15 Euro
- Berechnungsgrundlage für die Zuschläge bildet künftig die Stufe 3
- Zusage für zeitnahe Aufnahme der Verhandlungen zur Entgeltordnung
- Laufzeit des Manteltarifvertrags bis 31. Dezember 2025, wobei die Arbeitszeitregelung erstmalig zum 31. Dezember 2027 kündbar wird

#### Bewertung

Die Verhandlungskommission erkennt das hohe Volumen der Tarifeinigung an. Besonders erfreulich ist die Reduzierung der Wochenarbeitszeit, die alle Kolleginnen und Kollegen künftig entlasten wird. Durch die neue Stufe 6 zahlt sich endlich eine lange Betriebszugehörigkeit aus. Viele unserer Forderungen konnten wir gegenüber der Arbeitgeberseite durchsetzen und sie finden sich deshalb im Gesamtpaket wieder. Der TV-N Hessen ist damit ein ganzes Stück attraktiver geworden und hilft somit hoffentlich, neues Personal für den ÖPNV in Hessen zu gewinnen.

#### Wie geht es weiter?

Die Verhandlungskommission empfiehlt die Annahme der oben dargestellten Tarifeinigung. Im nächsten Schritt wird die Bundestarifkommission des dbb über die finale Annahme entscheiden. Eine Erklärungsfrist haben sich die Tarifvertragsparteien bis zum 15. Juni 2024 eingeräumt. ■

## TV-N Nordrhein-Westfalen

### Zweites Angebot nicht annahmefähig

Am 25. April 2024 trafen sich der dbb und seine Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern der NahVG besteht, mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Nordrhein-Westfalen zu einem vierten Verhandlungstermin zum TV-N Nordrhein-Westfalen in Köln. Ziel des dbb ist es, den Tarifvertrag an die geänderten Rahmenbedingungen des kommunalen Nahverkehrs anzupassen. Da Anforderungen und Arbeitsbelastung stetig steigen, ist es jetzt notwendig, Verbesserungen zu erreichen.

#### Zweites Angebot liegt vor

Inhaltlich wurde das Angebot des KAV vom 11. April 2024 ausführlich diskutiert. Zwar bewegt sich die Arbeitgeberseite im Bereich der vom dbb geforderten Entlastungstage, jedoch wirken diese nicht für alle Beschäftigten. So sind teilweise nur Schicht- und Wechselschichtarbeitende erfasst und unter bestimmten einschränkenden Bedingungen das Fahrpersonal. Außerdem wurde seitens des KAV eine

zeitliche Streckung bis 2027 eingebaut. So sieht für die dbb Verhandlungskommission weder spürbare, noch zeitnahe Entlastung aus. Daher kann das aktuelle Angebot keine Grundlage für eine tarifliche Einigung darstellen.

#### Wie geht es weiter?

Die Tarifverhandlungen fanden bisher in konstruktiven Gesprächen statt, so dass wir schnellstmöglich einen weiteren Verhandlungstermin vereinbaren werden. Wir sind optimistisch, dass wir für die Kolleginnen und Kollegen bald ein zufriedenstellendes Ergebnis erzielen können. ■

## FraSec-Haustarifvertrag

### Es geht voran

Nachdem im Bereich des Branchen-Entgelttarifvertrags für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen eine Einigung erzielt wurde, bewegen sich auch die Verhandlungen zum FraSec-Haustarifvertrag auf einen Abschluss zu. Am 29. April 2024 traf sich der dbb mit der Arbeitgeberin in Kelsertbach zur dritten Verhandlungsrunde.

#### Ausbildungsentgelte

Dabei gab es Bewegung im wichtigen Bereich der Auszubildendenentgelte. Die Arbeitgeberin gab hier die Bereitschaft zu einer deutlichen Verbesserung zu erkennen. Es zeichnet sich eine Bewegung auf das TVöD-Niveau ab.

#### Stufengleiche Höhergruppierung weiter Streitpunkt

Andere Punkte, insbesondere die wichtige Frage der stufengleichen Höhergruppierung, sind weiter offen. Hier fanden intensive Diskussionen statt. Auch bei unseren Forderungen zur Höhergruppierung verschiedener Tätigkeiten liegen die Positionen weiter auseinander. Der dbb nutzte die Gelegenheit, sich für die berechtigten Forderungen der Beschäftigten in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen stark zu machen.

#### Verhandlungstermine

Der nächste Termin ist für den 13. Mai 2024 angesetzt. Hier wird es voraussichtlich vor allem um die vom dbb geforderte Entgelterhöhung um 2,80 Euro gehen. ■

## Flughafen Hamburg AIRSYS

### Konstruktive Verhandlung über Detailfragen

Es geht Schritt für Schritt voran. Der Arbeitgeber AIRSYS, der IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg, und sein Arbeitgeberverband AVH haben der dbb Verhandlungskommission vor der Verhandlungsrunde am 30. April 2024 einen Tarifvertragsentwurf übergeben. Neben Eingruppierung und Entgelt enthält der Entwurf auch Regelungen zur Überleitung in das neue System.

#### Gute Verhandlungsgrundlage

Thomas Treff, Landesbundvorsitzender des dbb hamburg, erklärte nach der Verhandlungsrunde: „Auch wenn aus unserer Sicht als dbb noch zahlreiche Detailfragen zu klären sind, ist der erste Tarifvertrags-

entwurf eine gute Grundlage für die weiteren Verhandlungen. Über unsere Anmerkungen und unsere Kritik am Entwurf haben wir heute intensiv diskutiert. Einige aus unserer Sicht entscheidende Punkte sind dabei noch offen geblieben. Das betrifft hauptsächlich Fragen der Überleitung der vorhandenen Beschäftigten und Einzelheiten zur Ausgestaltung der Stufen. Hier bleiben wir weiter dran!“

#### Neuer Entwurf angekündigt

Die Arbeitgeberseite hat angekündigt, den Tarifvertrag noch einmal zu überarbeiten. Über die neue Fassung wird dann weiterverhandelt. Der nächste Verhandlungstermin wird im Juni stattfinden. ■

## Gewerkschaftsaktivist gestorben

### Heinrich Roßkopf ist tot



Viel zu früh, mit nur 66 Jahren, ist Heinrich Roßkopf gestorben. Roßkopfs Heimatgewerkschaft war die VDstra. Er engagierte sich aber auch in der Landesleitung des dbb in Hessen, wo er die Aufgabe wahrnahm, den dortigen Tarifausschuss zu führen. Noch in der jüngsten Einkommensrunde zum TV-H hatte er aktiv an den Verhandlungen und den Demonstrationen teilgenommen. Mit Heini Roßkopf verliert der dbb einen engagierten Gewerkschafter. ■



Die bevorstehenden Europawahlen vom 6. bis 9. Juni werfen ihren Schatten voraus, nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa. Die politische Landschaft steht vor einem Wandel, der von einer wachsenden Skepsis gegenüber der europäischen Einigung und einem Aufstieg radikaler und extremistischer Parteien geprägt ist. Die aktuelle politische Stimmung deutet darauf hin, dass Parteien, die die europäische Einigung befürworten, schrumpfen werden, während euroskeptische und extremistische Parteien an Zuspruch gewinnen. Diese Entwicklung alarmiert den dbb und er sieht es als dringend erforderlich an, hier entgegenzuwirken, um gemeinsam ein Zeichen zu setzen und für die Werte einzustehen, die das Fundament der Gesellschaft bilden.

### dbb verabschiedet Entschließung

Aus diesem Grund wurde nun eine Entschließung mit dem Titel „Keine Zeit für Protestwahlen – Zeit, die Demokratie zu bewahren“ verabschiedet.

Die gesellschaftliche Polarisierung, die sich in Umfragen und Wahlergebnissen zeigt, begünstigt Protestwahlen. Viele Bürgerinnen und Bürger sind enttäuscht von den etablierten Parteien, die es nicht geschafft haben, Lösungen für die drängenden Probleme unserer Zeit zu finden. Doch während sich die Grenzen des Sag- und Denkbaren verschieben, sieht der dbb die Gefahr, dass extremistische Ideologien zunehmend an Akzeptanz gewinnen könnten. Die Verunsicherung in der Gesellschaft äußert sich in Ängsten, Hass und sogar offener Gewalt. Protestparteien nutzen diese Stimmungen geschickt aus und schüren Misstrauen gegenüber dem politischen Establishment. Es ist daher nach Ansicht des dbb von entscheidender Bedeutung, die enttäuschten Bürgerinnen und Bürger durch Dialoge zurückzugewinnen und für die Grundprinzipien der Demokratie zu gewinnen.

### Öffentlicher Dienst in besonderer Verantwortung

Auch im öffentlichen Dienst spürt man die Verunsicherung. Die Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst tragen eine besondere Verantwortung für die Wahrung der demokratischen Grundwerte. Ihr Eid auf die Verfassung verpflichtet sie, politische Neutralität zu wahren und extremistischen Tendenzen entschieden entgegenzutreten. Der öffentliche Dienst ist kein Ort für Extremisten.

Der dbb, als Dachverband von über 40 Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, steht für Demokratie und Rechtsstaatlichkeit ein. Extremistische Parteien stellen eine direkte Bedrohung für unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung dar. Daher ruft der dbb seine 1,3 Millionen Mitglieder dazu auf, bei den Europawahlen am 9. Juni ihre Stimme nicht an Protestparteien zu verschwenden. Diese Parteien bieten keine Lösungen für die Herausforderungen, mit denen wir konfrontiert sind. Ihnen sollte man entschieden entgegenreten und für ein starkes, vereintes Europa eintreten.

In der Entschließung sieht der dbb es als wichtig an, dass Europa die Werte bewahrt und verteidigt, die den Grundrechten der Verfassungen und den Menschenrechten zugrunde liegen. Ein Europa, das grenzübergreifend zusammenarbeitet, um gemeinsam Probleme zu lösen. Ein Europa mit einem starken Binnenmarkt, der die Wettbewerbsfähigkeit sichert und Standards setzt. Ein Europa mit starken und lebenswerten Regionen, in denen Wohlstand und soziale Sicherheit auf hohem Niveau stehen. Ein Europa mit offenen Binnengrenzen, das gleichzeitig Außengrenzen effektiv schützt. Ein Europa, das Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit fördert und der Freiheit und Solidarität verpflichtet ist. Ein Europa, das

eine nachhaltige Energiepolitik verfolgt und Klima- und Umweltschutz vorantreibt. Ein Europa, das sich in der Welt mit einer Stimme präsentiert und seine Freiheit verteidigt. Ein reformfähiges Europa, das seine Handlungsfähigkeit verbessert.

### Forderungen des dbb an die Europapolitik

Der dbb fordert von der europäischen Politik eine Stärkung der Rechtsstaatsregeln, weitere Impulse für die Digitalisierung, gemeinsame Anstrengungen für einen europäischen Energiemarkt, Klimaschutzmaßnahmen im Rahmen des Green Deal, Unterstützung für die Umsetzung der Ziele der Säule sozialer Rechte, einen besseren Schutz der EU-Außengrenzen, weniger bürokratische Vorgaben und mehr überzeugende Regelungen in den großen Fragen unserer Zeit, die strikte Einhaltung des One in, One out Grundsatzes in der Rechtsetzung, Mindestvorschriften für die Umsetzung von Richtlinien sowie eine Stärkung der europäischen Kommunen und der kommunalen Selbstverwaltung. Es ist an der Zeit, die Demokratie zu bewahren und gemeinsam für ein starkes, vereintes Europa einzutreten. ■



Europäische Betriebsräte

# Reform der Betriebsratsrichtlinie

Das Europäische Parlament fordert mehr Rechte für europäische Betriebsräte. Nun reagierte die Europäische Kommission und legte Anfang dieses Jahres einen ersten Reformvorschlag der Europäischen Betriebsratsrichtlinie (EBR-Richtlinie), 94/45 EG und 2009/38 EG, vor.

## Gesetzgebungsverfahren der Europäischen Union

Zu Beginn des letzten Jahres wurden die Stimmen im Europäischen Parlament immer lauter, die nach einer Novellierung der bestehenden europäischen Betriebsratsrichtlinie riefen. Die Vorschläge wurden von dem CDU-Europaabgeordneten Dennis Radtke zusammengetragen. Die Kommission versprach daraufhin, bis Ende des Jahres 2023 einen Entwurf vorzulegen. Hierzu konsultierte sie am 11. April 2023 in der ersten Phase des Verfahrens die europäischen Sozialpartner. Eine zweite Phase der Konsultation erfolgte dann zwischen Juli und Oktober 2023. Dass Sozialpartner konsultiert werden müssen, gibt Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vor. Wer als Sozialpartner auf Unionsebene in Betracht kommt, ist dem Verzeichnis der europäischen Organisationen der Sozialpartner zu entnehmen. Weiterhin schloss sich an diese zweite Phase der Konsultation eine Vereinbarung der Sozialpartner an, so wie in Artikel 155 AEUV geregelt. Auf Basis dieser Vereinbarung folgte dann am Anfang des Jahres 2024 der erste Legislativvorschlag der Kommission.

## Inhalte des Reformvorschlags

Zu den bisherigen Kernaufgaben des Europäischen Betriebsrats gehören die Unterrichtung und Anhörung in grenzüberschreitenden Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten. Die Richtlinie findet nämlich für Unternehmen oder Unternehmensgruppen mit mindestens 1.000 Beschäftigten Anwendung. Zum Beispiel muss der Europäische Betriebsrat im Falle von Restrukturierung auf europäischer Ebene vor Umsetzung der Maßnahme vom Management des Unternehmens angehört werden. Außerdem wird für die

Anwendung vorausgesetzt, dass mindestens 150 Arbeitnehmende in mindestens zwei Anwenderstaaten beschäftigt sind. Diese Anwenderstaaten müssen Mitgliedstaaten der Europäischen Union sein.

Der Europäische Betriebsrat ist kein Betriebsrat im Sinne der deutschen Betriebsverfassung. Er ist am ehesten mit dem Wirtschaftsausschuss vergleichbar. Der Europäische Betriebsrat verfügt nicht über Mitbestimmungsrechte. Deshalb ist es wichtig, die Rechte des Europäischen Betriebsrats zu stärken, denn in der Praxis wird der Europäische Betriebsrat gar nicht oder zu spät miteinbezogen.

Zu den wichtigsten Änderungen gehören unter anderem, dass alle Arbeitnehmenden multinationaler Unternehmen in der Europäischen Union / im Europäischen Wirtschaftsraum ausnahmslos die Einrichtung des Europäischen Betriebsrats beantragen können.

Zudem erfuhr der Begriff „länderübergreifende Angelegenheiten“ eine Konkretisierung. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass der Europäische Betriebsrat die Arbeit der nationalen Anhörungs- und Unterrichtsgremien lediglich ergänzt. Hierbei sind Überschneidungen unerwünscht, da die nationalstaatliche Souveränität stets gewahrt werden soll. Zusätzlich wurde das Informationsrecht des Europäischen Betriebsrats gestärkt, indem nun die Unternehmensleitung begründen muss, wenn sie die Weitergabe von Informationen einschränkt beziehungsweise nicht offenlegt. Der Reformvorschlag sieht auch vor, dass sich die jeweiligen Gremien um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei Verhandlungen bemühen sollen. Auch in Sachen Rechtsschutz soll es Verbesserungen geben. Die Mitgliedstaaten müssen der Kommission mitteilen, wie der Europäische Betriebsrat gerichtliche Verfahren und auch Verwaltungsverfahren anstrengen kann. Bei Nichtdurchsetzung der Richtlinie sollen Sanktionen verhängt werden.

## Stellungnahmen der Sozialpartner

Die Europäische Union der unabhängigen Gewerkschaften (CESI) betont, dass ein starker, integrativer sozialer Dialog und

Tarifverhandlungen der Schlüssel für die Aufrechterhaltung und den weiteren Ausbau eines Ausgleichs zwischen wettbewerbsfähigen Unternehmen und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen sind. Unzulänglichkeiten in den bisherigen Regelungen führen dazu, dass die europäischen Betriebsräte mit Mängeln und Hindernissen in ihrem Einrichtungsverfahren und ihrer effektiven und sinnvollen Arbeit konfrontiert sind. Die CESI begrüßt daher die Initiative der Europäischen Kommission, die derzeitige Richtlinie zu überarbeiten, um die Rolle und die Kapazität des Europäischen Betriebsrats zu stärken. Die CESI nennt als Prioritäten für eine Überarbeitung unter anderem die Definition des Begriffs „länderübergreifende Angelegenheit“. Dieser müsse geschärft werden. Auch müsse die Definition des Begriffs „Anhörung“ geschärft werden. Zudem müsse der Umfang und die Art der „Vertraulichkeitsbeschränkungen“ geklärt werden. Die CESI fordert darüber hinaus, dass das Verfahren und die Bedingungen zur Gründung vereinfacht werden müssten, um eine schnellere Einrichtung zu ermöglichen. Bei Nichteinhaltung der Richtlinie sollten den Mitgliedstaaten schärfere Sanktionen drohen. Außerdem müsse eine angemessene finanzielle, materielle und rechtliche Unterstützung für den Europäischen Betriebsrat sichergestellt werden.

Der Europäische Gewerkschaftsbund begrüßt grundsätzlich auch den Reformvorschlag und fordert eine strengere Richtlinie. Vor allem die Durchsetzung der Rechte auf Unterrichtung und Anhörung seien von zentraler Bedeutung. Der Reformvorschlag habe Signalwirkung für alle Arbeitnehmenden in der gesamten Europäischen Union. Die Reform sei ein Zeichen dafür, dass die Europäische Union sich für die Arbeitnehmenden einsetzt und dass die Ausübung demokratischer Rechte nicht an den Unternehmenstoren Halt macht. Sie fordert zusätzlich zu den bisherigen Vorschlägen ein Justizsystem, das Entscheidungen innerhalb weniger Stunden und rund um die Uhr ermöglicht, sowie die Erweiterung der Mitwirkungsrechte zum Beispiel bei der Erfassung potenzieller Risiken für Menschenrechte und Umwelt.

Der Arbeitgeberverband BusinessEurope bezog auch Stellung und lehnt jede Novellierung der Richtlinie ab. Er meint, dass das Vertrauen zwischen den Betriebsparteien durch Regelungen nicht erzwungen werden darf. Statt einer Reform der Richtlinie fordert er einen so genannten „code of

practice“. Mit Hilfe dieses Kodexes könnten unklare Begriffe oder auch Informationsrechte konkretisiert werden. Der Verband lehnt den Verbesserungsvorschlag zum Rechtsschutz komplett ab. Er meint, behördliche oder richterliche Anordnungen würden lediglich Entscheidungsprozesse verhindern oder verzögern.

### Nationale Umsetzung

Die Geltung des jeweiligen nationalen Umsetzungsgesetzes richtet sich nach dem Sitz der zentralen Leitung des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe. Es ist das Recht des Landes anwendbar, in dem die zentrale Leitung ihren Sitz hat. In Deutschland ist die Europäische Betriebsratsrichtlinie durch das Europäische-Betriebsräte-Gesetz umgesetzt. Der Bundestag hat die 2. Änderung des Eurobetriebsräte-Gesetzes am 7. April 2011 verabschiedet. Am 18. Juni 2011 trat das Gesetz in Kraft. Mit ihm wurde die neugefasste EU-Richtlinie 2009/38/EG über Europäische Betriebsräte vom 6. Mai 2009 in deutsches Recht umgesetzt. Inhaltlich präzisierende und ergänzte es überwiegend Vorschriften des bis dahin geltenden Eurobetriebsräte-Gesetzes. Damit wurde die Wirksamkeit der gesetzlichen Regelungen erhöht und die Arbeit der Europäischen Betriebsräte in vielerlei Hinsicht erleichtert. Dazu gehören der verbesserte Unterrichts- und Anhörungsprozess, ein gesetzlich verbrieftes Schulungsanspruch für Betriebsräte, mit Freistellung von der Arbeit und Kostenübernahme durch die Arbeitgebenden. Neues Recht gilt immer ab Inkrafttreten unmittelbar. Hiervon abweichend, kann es gesetzlich geregelte Ausnahmen geben. Es gilt auch dann, wenn in bestehenden Vereinbarungen keine oder ungünstige Bestimmungen enthalten sind – etwa zur Qualifizierung von Mitgliedern des Europäischen Betriebsrats.

### Ausblick

Der Entwurf zur EBR-Richtlinie wird zunächst im Trilog, einer Art Vermittlungsausschuss zwischen den drei gesetzgebenden Institutionen, der Europäischen Kommission, dem Europäischen Parlament und dem Ministerrat, diskutiert. Dabei kann es noch zu Änderungen am Gesetzestext kommen. Die Verabschiedung wird vermutlich erst nach der Europawahl im Juni 2024 erfolgen. Ab diesem Zeitpunkt greift die zweijährige Frist für alle Vereinbarungen des Europäischen Betriebsrats, die nachverhandelt werden müssen. ■



## Rechte des Betriebsrats

# Alle müssen Zugriff auf E-Mail-Account haben

**Ein Betriebsrat hat seinen Betriebsratsmitgliedern unbeschränkten Zugang zum gemeinsam genutzten E-Mail-Postfach zur Verfügung zu stellen. Hierzu muss er die entsprechenden Zugangsdaten bereitstellen und jeweils ein vollumfängliches, unbeschränktes Leserecht gewährleisten (Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 31. Juli 2023, Aktenzeichen 16 TaBV 91/22).**

### Der Fall

Der Betriebsrat, der bei einem Luftverkehrsunternehmen gebildet worden war, bestand aus 33 Mitgliedern. Dieser Betriebsrat verfügte über eine E-Mail-Adresse, jedoch hatte nur das Sekretariat des Betriebsrats Zugang zu diesem. Zwei Betriebsratsmitglieder hatten lediglich ein Leserecht in den E-Mail-Postfächern der Ausschüsse des Betriebsrats. Deshalb bemängelten einige Mitglieder, darunter die Antragstellenden, den fehlenden Zugriff, denn so werde die jederzeitige Einsicht auf Datenbestände des Betriebsrats unmöglich gemacht. Die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder, insbesondere der Vorsitzende, argumentierten damit, dass es weiterhin Aufgabe des Sekretariats sei, die Post zu lesen und zu verteilen. Die für die Betriebsratsarbeit nötigen Unterlagen würden auf einem Netzlaufwerk abgelegt werden.

Im Wege des Beschlussverfahrens beantragten zwei Betriebsratsmitglieder, den Betriebsrat zu verpflichten, einen

unbeschränkten Zugang zum Postfach zu gewähren, und hilfsweise beantragten sie, ein unbeschränktes Leserecht zur Verfügung zu stellen. Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main wies die Anträge zurück (Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Beschluss vom 5. April 2022, Aktenzeichen 10 BV 285/2), so dass sich die Antragstellenden per Beschwerde an das Hessische Landesarbeitsgericht wandten.

### Die Entscheidung

Das Hessische Landesarbeitsgericht gab den zwei Betriebsratsmitgliedern nun Recht und gab der Beschwerde in Bezug auf den Hilfsantrag statt. Aus § 34 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz folge ein unabdingbares Recht für alle Betriebsratsmitglieder, auf Datenträgern gespeicherte Daten des Betriebsrats auf elektronischem Wege zu lesen. Es solle sichergestellt werden, dass alle Betriebsratsmitglieder die gleichen Informationsmöglichkeiten haben und die Aufgabenwahrnehmung der anderen Betriebsratsmitglieder kontrollieren können.

### Das Fazit

Diese Entscheidung ist im Lichte der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu verstehen. Das Gericht sprach jedem Betriebsratsmitglied ein unabdingbares Recht zu, die Unterlagen des Betriebsrats jederzeit einzusehen. ■

## Rechtlicher Rahmen für den Erholungsurlaub

# FAQ der Urlaubsplanung

Der Sommer rückt näher und für viele geht es an die Urlaubsplanung – da drohen regelmäßig Konflikte am Arbeitsplatz. Sei es, weil alle in denselben Sommerwochen verreisen wollen, sei es, weil Arbeitgebende sich mit der Genehmigung von Urlaubswünschen Zeit lassen. Wir beantworten die häufigsten Fragen.

### Wann muss der Urlaub beantragt werden?

Einige Arbeitgebende verlangen, dass der Jahresurlaub bereits Anfang des Jahres geplant wird. Die Beschäftigten dazu aufzufordern, ist zwar in Ordnung, und es darf auch eine Frist gesetzt werden. Wenn man innerhalb der Frist aber keinen Urlaub beantragt, hat das nur zur Folge, dass andere unter Umständen schneller waren und man später das Nachsehen bei besonders beliebten Urlaubszeiten hat.

### Bis wann müssen Arbeitgebende über den Urlaubsantrag entscheiden?

Es gibt weder im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) noch im TVöD oder TV-L eine feste Frist, innerhalb derer Arbeitgebende über den Urlaub entscheiden müssen. Trotzdem müssen sie das in einem angemessenen Zeitraum tun. Das Arbeitsgericht Chemnitz hält dabei einen Monat für angemessen (Urteil vom 29. Januar 2018, Aktenzeichen 11 Ca 1751/17). Bleiben Arbeitgebende untätig, können Arbeitnehmende im Notfall die Urlaubsgewährung im einstweiligen Rechtsschutz erstreiten.

### Kollidierende Urlaubswünsche im Kollegium

Bei der Urlaubsplanung gilt nicht schlicht das Prinzip „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst.“ In § 7 Abs. 1 S. 1 BUrlG steht, dass die Urlaubswünsche der Beschäftigten zu berücksichtigen sind, „es sei denn, dass ihrer Berücksichtigung dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.“ Sokonnen zum Beispiel Eltern schulpflichtiger Kinder sich bei Urlaubswünschen wäh-

rend der Schulferien durchsetzen. Denkbar ist auch, dass die Partnerin oder der Partner nur während eines gewissen Zeitraums Urlaub bekommt und man gemeinsam verreisen will. Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Urlaubsplanung der vergangenen Jahre können eine Rolle spielen. Es gilt aber: Niemand kann automatisch einen Anspruch auf Vorrang bei der Urlaubsplanung geltend machen, sondern Arbeitgebende sollten hier eine für alle akzeptable Lösung finden. Nur in einem Fall können Arbeitgebende einen Urlaubsantrag nicht ablehnen: wenn Arbeitnehmende Urlaub im Anschluss an eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder eine Reha beantragen (§ 7 Abs. 1 S. 2 BUrlG).



### Entgegenstehende betriebliche Gründe

Auch entgegenstehende betriebliche Gründe können ein Grund sein, dass Urlaub nicht genehmigt wird, zum Beispiel, wenn ein wichtiges Projekt ansteht oder viele im Kollegium krankheitsbedingt ausfallen. Allerdings genügt dafür nicht jede Störung des Betriebsablaufs, denn damit ist bei jeder Abwesenheit von Arbeitnehmenden zu rechnen.

### Betriebsferien

Arbeitgebende können auch ohne Urlaubsantrag Arbeitnehmenden Urlaub erteilen. Wirksam ist das aber nur, wenn Arbeitnehmende dem so festgelegten Urlaubszeitraum nicht widersprechen. Eine Ausnahme bilden Betriebsferien: Hier dürfen Arbeitgebende anordnen, dass alle Beschäftigten für einen bestimmten Zeitraum in den Urlaub gehen. Dabei darf aber nicht der gesamte Urlaub verplant werden. Fallen drei Fünftel des Jahresurlaubs

in die Betriebsferien, ist das laut Bundesarbeitsgericht (Grundsatzbeschluss vom 28. Juli 1981, Aktenzeichen 1 ABR 79/79) jedoch in der Regel angemessen. Besteht ein Betriebsrat, hat dieser bei der Festlegung der Betriebsferien ein Mitbestimmungsrecht.

### Holen aus dem Urlaub

In der Regel können Beschäftigte, ist der Urlaub erstmal genehmigt und angetreten, aus diesem nicht von Arbeitgebenden zurückgerufen werden. Ob dies ausnahmsweise möglich ist, wenn die Existenz des Betriebs bedroht ist und eine andere Möglichkeit ausgeschlossen ist, ist noch nicht höchstrichterlich geklärt. Das würde aber auch lediglich ganz außergewöhnliche Katastrophenfälle betreffen. Im Normalfall gilt: Ein Holen aus dem Urlaub ist nicht möglich.

Gleiches gilt, wenn der Urlaub zwar schon genehmigt, aber noch nicht angetreten wurde.

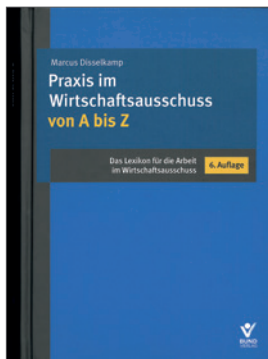
### Selbstbeurlaubung

Auch wenn Arbeitgebende die Genehmigung von Urlaubsanträgen zu Unrecht verweigern oder schlicht nicht reagieren: Einfach während der Zeit des beantragten Urlaubs nicht zur Arbeit zu erscheinen, ist keine gute Idee und kann zur fristlosen Kündigung führen – auch wenn sich

später vor Gericht herausstellt, dass der Arbeitgeber den Urlaubsantrag hätte genehmigen müssen. Besser ist es in solchen Fällen, notfalls gewerkschaftlichen Rechtsschutz über die Dienstleistungszentren des dbb in Anspruch zu nehmen.

### Dauer

Gemäß § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG ist der Urlaub grundsätzlich am Stück zu gewähren. Davon kann zwar bei dringenden betrieblichen Erfordernissen oder wegen in der Person der Arbeitnehmenden liegenden Gründen abgewichen werden – auf jeden Fall muss aber ein Teil des Jahresurlaubs zwölf aufeinanderfolgende Werk-tage umfassen. Weil der Samstag dabei mitgezählt wird, ist das ein Zeitraum von zwei Wochen – dieser Zeitraum findet sich auch in den entsprechenden Regelungen im TVöD und TV-L. In der Praxis wird das allerdings häufig, auch entsprechend den Wünschen der Arbeitnehmenden, nicht so gehandhabt. ■



## Praxis im Wirtschaftsausschuss von A bis Z

### Das Lexikon für die Arbeit im Wirtschaftsausschuss

Von Dr. Marcus Disselkamp, 6. erweiterte und aktualisierte Auflage 2024, 400 Seiten, gebunden, Bund-Verlag, 56 Euro, ISBN 978 3 7663 7392 2

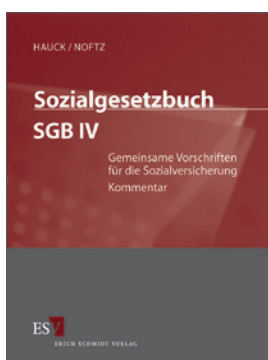
Die Neuauflage des Lexikons vermittelt Basiswissen für Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss – schnell zugänglich, übersichtlich, verständlich.

Die Vorteile auf einen Blick: gut verständlich durch lexikalische Aufbereitung, mit allen aktuellen Themen rund um den Wirtschaftsausschuss, zahlreiche Abbildungen, Schaubilder und Beispiele.

Der Wirtschaftsausschuss berät den Betriebsrat in allen wirtschaftlichen Angelegenheiten. Das Lexikon vermittelt in über 50 Stichwörtern von „A“ wie Abschreibungen über „G“ wie Gewinn- und Verlustrechnung bis „W“ wie Wirtschaftsprüfungsbericht die Grundlagen für eine erfolgreiche Arbeit im Wirtschaftsausschuss. Die Neuauflage beschäftigt sich außerdem mit den Themen Agilität, Geschäftsmodell und Objective & Key Result.

Aus dem Inhalt: Handlungsmöglichkeiten des Wirtschaftsausschusses, Organisation des Gremiums, Analyse der wirtschaftlichen Lage, aktuelle Managementthemen, Jahresabschluss, Monatsbericht, Bilanzen und Bilanzanalyse, alle wichtigen Wirtschaftsdaten, Digitalisierung und digitale Transformation, Wettbewerbsfähigkeit.

Tipps und wichtige Hinweise ermöglichen einen schnellen Einstieg in die komplexe Materie. ■



## Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

### Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz, herausgegeben von Prof. Dr. Ursula Waßer, Richterin am Bundessozialgericht, Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 24 (März 2024), 3.026 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 222 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das garantieren die praxisorientierten Erörterungen der exzellenten Autoren aus Judikative, Exekutive und den Sozialversicherungen. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.

Die aktuelle Ergänzungslieferung enthält aufgrund zahl- und umfangreicher Änderungen des SGB IV einen kompletten Austausch des Gesetzestextes, einschließlich der Fortschreibung des Registers der Änderungsgesetze und des Registers der Paragraphenänderungen. Außerdem ist die Neukommentierung des § 36a SGB IV enthalten, dessen neu eingefügter Absatz 4 nunmehr auch den besonderen Ausschüssen unter bestimmten Voraussetzungen hybride und digitale Sitzungen erlaubt. ■



## Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 148 (Februar 2024), etwa 14.310 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartenarbitraverträge sowie weitere wichtige Tarifverträge und das Tarifrecht für Ärzte.

Schwerpunkt der 148. Ergänzungslieferung ist die Überarbeitung der Kommentierung zur Regelung des Erholungsurlaubs in § 26 TVöD. Dabei wird insbesondere auf die Erfüllung der Mitwirkungsobligationen des Arbeitgebers eingegangen sowie auf die Auswirkungen auf den tariflichen und gesetzlichen Urlaub, wenn der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist.

Aktuelle Gerichtsentscheidungen werden dargestellt und anhand von Beispielen erläutert. Des Weiteren enthält die Ergänzungslieferung die seit dem 1. März 2024 aktuellen Stundenentgelte, Zeitzuschläge und Überstundenentgelte für die Bereiche des Bundes und der VKA. Eingearbeitet wurden außerdem Änderungen bei der Arbeitsbefreiung in § 29 TVöD und im TV-Fleischuntersuchung sowie die Erhöhung der Studienentgelte. ■

## Kündigung auf Verlangen des Kollegiums

Verlangen Teile des Kollegiums die Kündigung einer Mitarbeiterin und drohen andernfalls selbst mit Kündigung, so dürfen Arbeitgebende dem nur nachgeben, wenn sie zuvor aktiv versucht haben, die Mitarbeitenden davon abzubringen (Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 12. Dezember 2023, Aktenzeichen 7 Sa 61/23).

### Der Fall

Die Klägerin, eine Chemielaborantin, hatte von ihrem Arbeitgeber eine Änderungskündigung erhalten. Sie sollte künftig in einem etwa 90 Kilometer entfernten Betrieb arbeiten. Die seit 1998 in einem Labor der Beklagten Beschäftigte wurde nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit im Jahr 2005 mehrmals innerhalb des Standorts wegen Unstimmigkeiten in der jeweiligen Gruppe versetzt. 2015 wechselte eine Mitarbeiterin aus dem Labor der Klägerin in ein anderes; außerdem gab der Laborleiter seine Leitung auf. Die Beklagte führte beides auf das Sozialverhalten der Klägerin zurück und ermahnte sie. Nach einer Arbeitsunfähigkeit der Klägerin sollte diese 2021 an den Arbeitsplatz zurückkehren. Als dies im Team bekannt wurde, wandte sich ein Mitarbeiter an den Geschäftsführer und bat um eine andere Lösung. Auch weitere Mitarbeitende schlossen sich an. Der Geschäftsführer wies dann per E-Mail darauf hin, dass er „vor der Prüfung rechtlicher Schritte verpflichtet“ sei, auch die Interessen der „Klägerin im Blick zu haben und in dieser Angelegenheit vermittelnd tätig zu werden“, und befragte anschließend die Mitarbeitenden unter anderem danach, welche Konsequenzen sie bei einer Rückkehr der Klägerin für sich in Betracht zögen. Die Mitarbeitenden schlossen überwiegend eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aus und rechneten mit erhöhtem Krankenstand. Einige erwogen eine Kündigung. Um eine Kündigungswelle abzuwenden, sprach die Beklagte eine Änderungskündigung aus.

### Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg gab der Klage statt. Eine Druckkündigung liege nach der Rechtsprechung vor, wenn die Kündigung von Dritten, zum Beispiel anderen Mitarbeitenden, unter Androhung von Nachteilen für Arbeitgebende verlangt werde und dann aus diesem Grund auch



erfolge. Sie sei aber nur zulässig, wenn sich Arbeitgebende zuvor schützend vor die betroffene Person gestellt hätten und außerdem alles Zumutbare versucht worden sei, die Dritten von der Realisierung der Drohung abzubringen. Beides war aus Sicht des Gerichts hier nicht passiert. Insbesondere habe es dafür nicht ausgereicht, überhaupt Gespräche mit den Mitarbeitenden zu führen. In den Gesprächen habe der Arbeitgeber vielmehr aktiv deutlich machen müssen, dass kein objektiver Anlass für eine Kündigung bestehe.

### Das Fazit

Konflikte im Kollegium sind belastend. Trotzdem darf es nicht ohne weiteres möglich sein, sich unbeliebter Kolleginnen und Kollegen zu entledigen. Es ist daher sehr zu begrüßen, dass Arbeitgebende sich laut Urteil zunächst schützend vor die betreffende Person stellen müssen – und zwar aktiv – und versuchen müssen, die anderen Mitarbeitenden von der Drohung abzubringen. Man muss sich dabei vor Augen führen, dass bei gravierendem Fehlverhalten grundsätzlich die Möglichkeit der verhaltensbedingten Kündigung

besteht – ein Bedürfnis für das Instrument der Druckkündigung besteht also nur dort, wo das Verhalten dafür eben nicht ausreicht. Hier ist Vorsicht geboten. ■

## Entgeltfortzahlung auch bei symptomloser Corona-Infektion

Eine symptomlose Corona-Infektion ist eine Krankheit, die zu Arbeitsunfähigkeit und Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber führt – auch bei Arbeitsausfall wegen behördlich angeordneter Quarantäne (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. März 2024, Aktenzeichen 5 AZR 234/23).

### Der Fall

Der Kläger, ein Produktionsmitarbeiter bei der Beklagten, hatte sich keiner Corona-Schutzimpfung unterzogen und wurde Ende 2021 positiv auf das Virus getestet. Die Gemeinde erließ die Verfügung, wonach der Mann sich in Quarantäne in häuslicher Umgebung aufzuhalten hatte. Einige Tage lang litt der

Kläger unter Husten, Schnupfen und Kopfschmerzen. Für diesen Zeitraum stellte sein Arzt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus und die Beklagte leistete Entgeltfortzahlung. Die Symptome endeten und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung lief aus, während die Quarantäne noch fort dauerte. Der Arzt verweigerte die Ausstellung einer Folge-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, denn das positive Testergebnis und die Quarantäneanordnung würden zum Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ausreichen. Die Arbeitgeberin zahlte das Entgelt nur für die Tage mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung fort, für die restlichen Quarantänetage nahm sie vom Entgelt des Klägers einen Abzug in Höhe von circa 1.000 Euro brutto vor. Mit seiner Klage begehrte der Kläger Zahlung dieses Betrags. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht änderte auf Berufung des Klägers das Urteil des Arbeitsgerichts ab und verurteilte die Beklagte zur Zahlung. Die Beklagte legte Revision ein.

## Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten scheiterte vor dem Bundesarbeitsgericht. Der Kläger war aufgrund der Corona-Infektion durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung gehindert, ohne dass es darauf ankommt, ob bei ihm durchgehend Symptome vorliegen. Die Infektion stellt einen regelwidrigen Körperzustand und damit eine Krankheit dar, die zur Arbeitsunfähigkeit führt und den Anspruch auf Entgeltfortzahlung begründet. Die Quarantäne ist keine eigenständige, parallele Ursache für Arbeitsunfähigkeit, vielmehr beruht das daraus resultierende Tätigkeitsverbot gerade auf der Infektion. Diese ist die nicht hinwegzudenkende Ursache für die Quarantäneanordnung. Aufgrund der Corona-Erkrankung war dem Kläger rechtlich nicht gestattet, die geschuldete Arbeitsleistung im Betrieb der Beklagten zu erbringen. Mit Verlassen der Wohnung hätte der Kläger eine Ordnungswidrigkeit begangen. Die Arbeit im Homeoffice zu erledigen, war ebenfalls nicht möglich.

Die fehlende Schutzimpfung ist kein schuldhaftes Herbeiführen der Arbeitsunfähigkeit. Die Nichtvornahme der Schutzimpfung sei zwar ein „gröblicher Verstoß gegen das von einem verständigen Menschen zu erwartende Verhalten“, es komme aber auch trotz bestehender Schutzimpfung zu Impfdurchbrüchen, die es zu berücksichtigen gilt.

## Das Fazit

Das Urteil stellt klar, dass unabhängig von einer Corona-Schutzimpfung und einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Arbeitnehmende weiterhin ihr Entgelt erhalten, wenn eine behördlich angeordnete Quarantänemaßnahme vorliegt. Andernfalls hätten Beschäftigte mit der Konsequenz der Begehung einer Ordnungswidrigkeit zur Arbeit erscheinen müssen. Ob eine Impfung vorlag oder nicht, ließ das Gericht richtigerweise dahingestellt, denn Impfdurchbrüche sind keine Seltenheit. ■

## Kein Auskunftsanspruch bei satzungsgemäßer Öffentlichkeitsarbeit

**Nicht mitgliederschaftlich verbundene Dritte haben keine Auskunftsansprüche zu Kosten satzungsgemäßer Öffentlichkeitsarbeit, die gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien vornehmen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. März 2024, Aktenzeichen 10 AZR 117/23).**

## Der Fall

Die Kläger begehren von den Beklagten Auskünfte über die Kosten für einen Messeauftritt mit Imagefilm und Malerkassenlied. Der Kläger zu 1. ist ein Arbeitgeberverband für Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks mit 110 Mitgliedsbetrieben ohne Tarifvertrag. Sein tarifpolitisches Ziel ist die Abschaffung beziehungsweise grundlegende Reform der Beklagten. Die Klägerin zu 2. ist ein Betrieb dieses Handwerks und Mitglied des Klägers zu 1. Eine Mitgliedschaft im Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz besteht nicht. Die zwischen dem Verband und der IG BAU abgeschlossenen Tarifverträge für das Maler- und Lackiererhandwerk zum Urlaubskassenverfahren sowie zur betrieblichen Altersversorgung gelten für den Betrieb der Klägerin zu 2. kraft Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) beziehungsweise Gesetz. Der Kläger zu 3. ist gewerblicher Arbeitnehmer im Maler- und Lackiererhandwerk. Er ist kein Mitglied der IG BAU. Der Beklagte zu 1. ist die Urlaubskasse für das Maler- und Lackiererhandwerk und als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien zuständig für die Urlaubsansprüche der Arbeitnehmenden. Die Zusatzversorgungskasse des Maler- und Lackiererhandwerks ist Beklagte zu 2.

und als gemeinsame Einrichtung zuständig für die tarifvertraglich geregelte betriebliche Altersversorgung. Die zur Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben notwendigen Mittel werden durch Beiträge der hierzu tarifvertraglich verpflichteten Arbeitgebenden aufgebracht. Diese Mittel dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden.

In der Vergangenheit nahmen die Beklagten regelmäßig an Branchenmessen teil. Zusätzlich gab es auf dem YouTube-Kanal der Malerkasse ein Lied und einen Imagefilm, in dem sich Arbeitnehmende des Maler- und Lackiererhandwerks positiv über ihren Beruf sowie die zusätzliche Altersversorgung und Absicherung über die Malerkasse äußern. Die Kläger waren der Ansicht, die Beklagten seien zu Auskünften über die Kosten dieser „Werbe Maßnahmen“ verpflichtet. Es handle sich um eine satzungswidrige Verwendung von Beitragsmitteln. Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche lägen vor, die eine Auskunft über den Umfang der rechtswidrigen Finanzierung voraussetzten. Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz (Koalitionsfreiheit) sei verletzt. Die für den Auskunftsanspruch erforderliche Sonderverbindung ergebe sich aus den Tarifverträgen, der AVE beziehungsweise dem Gesetz.

## Die Entscheidung

Wie schon in den Vorinstanzen scheiterten die Kläger auch vor dem Bundesarbeitsgericht. Auskunftsansprüche gibt es unter allen denkbaren rechtlichen Gesichtspunkten nicht. Auch ist Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz nicht verletzt, selbst wenn die Maßnahmen den Beklagten zuzurechnen wären. Insbesondere werden die Rechte des Klägers zu 1. als (potentielle) Tarifvertragspartei im Maler- und Lackierergerwerbe nicht beeinträchtigt. Das Lied war von den Beklagten weder beauftragt noch initiiert worden. Die Öffentlichkeitsarbeit ist sach- und satzungsgemäß und zählt zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung der gemeinsamen Einrichtungen. Zudem fehlt es an einem denkbaren Schaden der Kläger.

## Das Fazit

Auch wenn es sich um gemeinsame Einrichtungen von Tarifvertragsparteien (hier: Urlaubskasse und Zusatzversorgungskasse) handelt, begründet satzungsgemäße Öffentlichkeitsarbeit keine Auskunftspflicht gegenüber nicht mitgliederschaftlich verbundenen Dritten. ■

Zitat des Monats:



**Wir stehen wie die Privatwirtschaft vor der Herausforderung, dass die sogenannte Babyboomer-Generation in den Ruhestand gehen wird. Es ist wichtig, diesen Effekt abzufedern und die Arbeitsbedingungen so weiterzuentwickeln, dass genügend qualifiziertes Personal gefunden und gehalten werden kann.**

**Niklas Benrath, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), in einer Pressemitteilung vom 26. Januar 2024**

Der Hauptgeschäftsführer der VKA weist in der Pressemitteilung darauf hin, dass der kommunale öffentliche Dienst in den letzten Jahren einen stetigen Zuwachs an Beschäftigten und Auszubildenden zu verzeichnen hat. Die deutlichen Entgeltsteigerungen, die in der Einkommensrunde 2023 vereinbart wurden, seien ein Zeichen für die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften.

Im Hinblick auf die zu erwartende Zahl der Abgänge in den Ruhestand sei eine Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen notwendig. Dem stimmt der dbb zu. Nur wenn im öffentlichen Dienst attraktive Arbeitsbedingungen bestehen, kann er sich am Arbeitsmarkt weiter behaupten. Das Entgelt ist dabei ein wichtiger Faktor. Genauso wichtig ist aber auch, dass die



sonstigen Rahmenbedingungen stimmen – seien es Arbeitszeit, Urlaub, Eingruppierung oder andere Themen. Und neben guten Abschlüssen in den Einkommensrunden ist es ebenso entscheidend, dass

die Tarifpartner die Tarifverträge regelmäßig pflegen und weiterentwickeln, damit das Gesamtpaket für die Beschäftigten stimmig bleibt. Wir als dbb sind gern bereit, daran mitzuarbeiten. ■



## Bestellung weiterer Informationen

Name\*

Vorname\*

Straße\*

PLZ/Ort\*

Dienststelle/Betrieb\*

Beruf

Beschäftigt als\*:

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

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

**Datenschutzhinweis:** Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen\* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: [www.dbb.de/datenschutz](http://www.dbb.de/datenschutz)

Datum / Unterschrift

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

**dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: [tarif@dbb.de](mailto:tarif@dbb.de), Internet: [www.dbb.de](http://www.dbb.de)**