



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

6

Juni 2024  
26. Jahrgang



Der öffentliche Dienst und die Fußball-EM

**Wir stellen die**

**wahren EM-Helden vor**

Seite 10

## Inhalt

Editorial 2

Meinung 3

Tarifthemen 4

Entgeltordnung Lehrkräfte

TV-N Nordrhein-Westfalen

PRO Klinik Holding

Bundeswehr

Bundesagentur für Arbeit

Hintergrund 7

Betriebsverfassungsrecht 8

Interviews 10

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:

4. Juni 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: M. Jarmoluk (Pixabay), S.2: Andreas Pein, S.3: komba, S.4: dbb, KAV NW, S.5: dbb, S.6: FBA, S. 7: GDL, S.8: Pixabay, S.9: Mohamed hassan (Pixabay), S.10: M. Jarmoluk (Pixabay), S.11: komba, GDL, S.12: DPoIG, komba, S. 14: dbb, S.16: DBB NRW

**Telefon:** 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99

**E-Mail:** tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de

**Verlag:** DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 0

**Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter,

Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacenter@dbbverlag.de

**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23 - 715

**Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23 - 714

**Preisliste** 18, gültig ab 1. Oktober 2018

## Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

„Mit den Füßen abstimmen“ bedeutet, man geht einfach, wenn einem etwas nicht passt, und schafft so Fakten.

Von einer solchen Abstimmung berichtete mir jetzt ein Kollege aus unserem Geschäftsbereich Tarif. In der Kita seiner Tochter verließen zunächst drei Erzieherinnen die Einrichtung und nun ein Großteil der übrigen Fachkräfte inklusive der Kita-Leitung. Es gab eine große und gehörte Unzufriedenheit mit den Arbeits- und Entgeltbedingungen, die damit begann, dass der Träger keinen Tarifvertrag in seiner Einrichtung hat. Arbeitsbedingungen und Entgelt passten nicht zusammen. Ich gehe davon aus, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht weit werden laufen müssen, um eine neue Wirkungsstätte, dann mit tarifvertraglichen Grundlagen, zu finden.

In den letzten Jahrzehnten hat in Deutschland die Tarifbindung kontinuierlich abgenommen. Nicht selten werden Tarifbindung, Streikrecht und Arbeitnehmerrechte als Luxus betrachtet, den man sich nur in hochkonjunkturellen Zeiten leisten kann. Dieser Ansatz war schon immer falsch, nur kann es aktuell schneller passieren, dass ein Arbeitgeber die Zeche dafür zahlen muss. Ich will dieses Beispiel nicht künstlich hochjubeln. Aber es ist doch ein bezeichnender Einzelfall, der auch deutlich macht, dass die Arbeitnehmenden selbstbewusster geworden sind. – Und das ist gut so! Selbstbewusst müssen wir sein, wenn wir im nächsten Jahr in den großen Einkommensrunden mit Bund und Kommunen einerseits und den Ländern andererseits möglicherweise über modernere Arbeitszeiten sprechen wollen. Um uns dem Thema fachlich und politisch zu nähern, veranstalten wir am 25. Juni 2024 in Köln ein Symposium mit dem Titel „Arbeitszeit neu gedacht“. Wir freuen uns, dort auch jenseits des Tariftischs mit Arbeitgebern von VKA und TdL ins Gespräch zu kommen. In unserem nächsten Heft werden wir ausführlich darüber berichten.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

## Rettungsdienste

# „Arbeitszeit runter, Entlastung rauf“

Von Volker Geyer

Bei Tarifverhandlungen, vor allem dann, wenn sie über mehrere Runden gehen und verschiedene Sachthemen auf der Tagesordnung stehen, gibt es den so genannten Gesamteinigungsvorbehalt. Das bedeutet, dass Teileinigungen, die erzielt werden, erst dann als wirklich geeint gelten, wenn am Ende eine Gesamteinigung vorliegt. Das macht Sinn. Wenig Sinn macht dagegen, dass die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände diese Gesamteinigung nun im Falle der Rettungsdienste und ihrer Arbeitsbedingungen weiter ausdehnt und nicht wirklich zielorientiert über Arbeitszeit in einem wichtigen Teilbereich reden kann, solange sie vielleicht fürchtet, damit ein vermeintliches Präjudiz für andere Tariftische zu schaffen. Die nicht lösungs- und sachorientierte Logik dahinter: „Ich kann mich hier nicht einigen, weil ich mich dann auch dort einigen muss.“

## Umkämpfter Arbeitsmarkt

Dass in der nächsten Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen das Thema Arbeitszeit eine Rolle spielen wird, ist tatsächlich nicht unwahrscheinlich. Mit der Blockade schon heute zu beginnen, wo es darum geht, einen Bereich zukunftsfähig zu gestalten, der aktuell bei 48 Wochenstunden liegt und dessen Bedeutung für die Qualität der Pflege in unserem Land unbestritten ist, ist unverständlich. Hinzu kommt, dass dieser belastende und zeitfressende Job ganz sicherlich auf einem immer umkämpfteren Arbeitsmarkt kein Selbstläufer ist. Hier ist der Arbeitgeber, der die Grundversorgung flächendeckend sicherzustellen hat, in der Pflicht. Die Verhandlungen durch Zeitspiel und ein Angebot, das Entlastung erst zum Sankt Nimmerleinstag schafft, zum Erliegen gebracht zu haben, lässt für die kommenden Tarifverhandlungen Schlimmes befürchten.

Unser Verhandlungsführer, der stellvertretende Vorsitzende der dbb BTK und komba-Chef Andreas Hemsing, warf der VKA folglich auch vor, die Zeichen der Zeit nicht erkannt zu haben und „auf Zeit spielen“ zu wollen. Wichtiger als ein zielführender Tarifabschluss scheint den Kom-

munen zu sein, die eigenen Reihen fest zu schließen und drängende Sachfragen außerhalb der zu bauenden Wagenburg zu lassen.

## „Rasch und professionell“

„Der Rettungsdienst bezeichnet Einrichtungen, die bei medizinischen Notfällen von Menschen rasche und professionelle Hilfe leisten. Erarbeitet üblicherweise rund um die Uhr und kommt bei Verletzungen, Vergiftungen und Erkrankungen zum Einsatz. Der Rettungsdienst besteht aus dem Rettungsfachpersonal sowie den Fahrzeugen mit den entsprechenden medizinischen Geräten und Materialien.“

So definiert Wikipedia für jedermann die Aufgaben des Rettungsdienstes, wobei „rasch“ auf dem Land 15 Minuten meint und in der Stadt acht Minuten. „Professionell“ meint selbstverständlich, dass gut ausgebildete Fachkräfte von Nöten sind. Der Bedarf an Rettungskräften ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Auch aus diesem Grund stuft die Bundesagentur für Arbeit Rettungsberufe als

Engpassberufe ein. Ein Begriff, der sich selbst erklärt.

Deshalb gilt es, vorhandenes Personal zu entlasten und attraktiv für Neueinstellungen zu sein. Das umschreibt das Kernanliegen der Gewerkschaften und das lässt sich nur realisieren, wenn Entlastung und Qualitätssteigerung zeitnah beschlossen und umgesetzt werden. Dazu fehlte der VKA der politische Wille.

## Schlechtes Zeichen

Der Rettungsdienst ist für sich genommen schon zu wichtig, um Experimentierfeld für ein Zeitspiel zu sein, das den Betroffenen ein klares Zeichen gibt, sich eventuell dort umzusehen, wo nicht 48 Stunden die Realität sind und wo Arbeitgeber erkannt haben, wie sie mit belasteten Fachkräften umzugehen haben.

Jenseits davon wird aber auch deutlich, dass das enorme Fachkräfteproblem von vielen Arbeitgebern noch immer nicht als die große Herausforderung der nächsten Jahre erkannt worden ist. Das wird die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst für die nächsten Jahre prägen. ■



dbb Verhandlungsführer Andreas Hemsing, rechts, übergibt VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath ein Foto der komba-Unterschriftenaktion „RTW on tour – Arbeitszeit runter, Entlastung rauf“

## Entgeltordnung Lehrkräfte

### Geduldsspiel

Wer für die Lehrkräfte und ihre Entgeltordnung Verbesserungen erzielen möchte, sollte in Geduldsspielen geübt sein. Das wurde einmal mehr deutlich, als dbb und GEW am 30. April 2024 in Hamburg ein Spitzengespräch mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hatten. Die TdL wurde von ihrem Vorsitzenden, dem Hamburger Finanzsenator Andreas Dressel, angeführt.

#### Die TdL redet lieber mit sich selbst

Eigentlich liegen Fakten und Ziele schon längere Zeit auf dem Tisch, aber die TdL benötigt nach eigener Aussage eine weitere interne Prüfungsrunde, um zu sehen,



Die Teilnehmenden des Spitzengesprächs von TdL, dbb und GEW

ob sie überhaupt Verhandlungsbedarf sieht. dbb Tarifchef Volker Geyer, der die dbb Delegation anführte, wies darauf hin, dass die Gewerkschaften eine Verhandlungszusage der TdL haben und ihre Forderung größtenteils auch schon längst bekannt sind. Was die TdL übrigens am

30. April in Hamburg mit keinem Wort thematisierte, war, ob sie ebenfalls daran interessiert ist, den Beruf der Lehrkraft attraktiver zu gestalten. Selbstverständlich werden wir direkt informieren, wenn es im Bereich der Entgeltordnung Lehrkräfte weitergeht. ■

## TV-N Nordrhein-Westfalen

### Ergebnis am Verhandlungstisch

Es gibt Neuigkeiten zu den Tarifverhandlungen des TV-N NW. In der Runde am 5. Mai 2024 kamen nochmals alle Themen auf den Verhandlungstisch, um endlich eine Lösung des Tarifkonflikts zu erarbeiten, der bereits seit Dezember 2023 läuft. Erneut wurden die Forderungen des dbb nach bedingungslosen Entlastungstagen, erheblich angehobenen Zuschlägen und der Verlängerung der Ruhezeit diskutiert.

#### Neues Einigungspapier

Das jetzt im Raum stehende Einigungspapier beinhaltet:

- 2024 gibt es zwei feste Entlastungstage am 24. Dezember und am 31. Dezember beziehungsweise Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten, sollte die Freistellung aus betrieblichen oder dienstlichen Gründen scheitern oder regulär dienstplanmäßig frei ist.
- Ab 2025 werden die zwei vorgenannten festen Tage aus 2024 zu frei verfügbaren Tagen.
- Ab 2025 gibt es einen weiteren Entlastungstag für Werkstatt, Fahrdienst und besonders belastete Beschäftigte mit übervollen Arbeitszeitkonten.
- Ab 2026 gibt es noch einen zusätzlichen und somit vierten Tag für diese Arbeitnehmenden.
- Die Berechnung der Zeitzuschläge erfolgt ab dem 1. September 2024 auf

Basis der individuellen Erfahrungsstufe, aber mindestens auf Basis von Stufe 4.

- Die maximal mögliche Dienstschichtlänge wird auf 13 Stunden verkürzt.
- Die Jahressonderzahlung erhöht sich auf 95 Prozent ab 2025 und 100 Prozent ab 2026.
- Bei Wahl der Auszahlungsoption werden Zeitzuschläge nicht reduziert.

Die Laufzeit des Mantels geht bis zum 31. Dezember 2025, die Regelungen zu den Entlastungstagen sind jedoch erst zum 31. Dezember 2027 kündbar.

#### Bewertung

„Wichtig ist für uns ein Gesamtpaket aus Entlastung und weiteren finanziellen Verbesserungen“, kommentierte Andreas Hemsing, Verhandlungsführer des dbb, das Ergebnis. „Mit bis zu vier echten Ent-



lastungstagen und den Schichtzuschlägen mindestens auf Basis der Stufe 4 gehen wir gerade in den Bereichen Fahrdienst und Werkstatt einen wichtigen Schritt in Richtung Zukunft und Aufwertung“, so Hemsing weiter.

Abgewehrt wurden alle Arbeitgebervorstellungen zu Kürzungen bei der Entgeltfortzahlung oder Möglichkeiten zur Ausdehnung von freiwilligen Arbeitszeiten. ■



Die Verhandlungskommissionen von dbb und KAV NW

PRO Klinik Holding

## Verhandlungsaufakt

Der dbb verhandelt mit der PRO Klinik Holding über Verbesserungen im Tarifvertrag für die Mitglieder der komba gewerkschaft im Verwaltungsbereich. Der Tarifvertrag ist gekündigt. In dem ersten Termin am 23. Mai 2024 wurde der Arbeitgeber mit den Forderungen konfrontiert. Es besteht insgesamt tarifvertraglicher Nachholbedarf. Eine Inflationsausgleichszahlung wurde 2023 von der Arbeitgeberseite abgelehnt.

### Die Forderungen

Die Forderungen enthalten:

- eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie von 1.500

Euro pro Mitarbeiterin / Mitarbeiter (Teilzeit anteilig)

- für den Zeitraum von April 2024 bis Dezember 2024 die einmalige Umwandlung des Qualifikations- und Erhaltungsbudgets in eine steuerfreie Inflationsausgleichszahlung
- die Verkürzung der Arbeitszeit auf 39 Stunden pro Woche, alternativ die Ausbringung von weiteren Urlaubs- und Erholungstagen, gekoppelt an die Gewerkschaftsmitgliedschaft
- eine Erhöhung der Jahressonderzahlung auf die im letzten Tarifabschluss festgelegten 60 Prozent
- Aufwertungen im Eingruppierungssystem
- die Erhöhung des Budgets für arbeitgeberseitig finanzierte Zusatzversicherungen

### Die Verhandlungen

Die Geschäftsführung gab sich teilweise offen für die Forderungen und betonte erneut die schwierige finanzielle Lage des gesamten Klinikkonzerns. Die herausfordernde wirtschaftliche Situation ist auch dem dbb bewusst und schlägt sich bereits in den moderaten Forderungen nieder. Von der Arbeitgeberseite wurde ein zeitnahes konkretes Angebot zugesagt, das sich ernsthaft mit den Forderungen auseinandersetzen wird.

### Ausblick

Der nächste Termin ist Mitte Juni 2024. Beide Seiten setzen auf konstruktive Verhandlungen und pragmatische Lösungen. ■

Tarifverhandlungen für die Bundeswehr

## Startschuss für den TV UmBw

Am 22. Mai 2024 fand im Bundesministerium der Verteidigung in Berlin ein konstruktives Gespräch zwischen dem dbb und dem Staatssekretär Nils Hilmer statt. Teilnehmer waren von Seiten des dbb Volker Geyer, Stellvertretender Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik, sowie Thomas Zeth, Stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission und Stellvertretender Vorsitzender des VAB. Thema war die Fortsetzung des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw).

### Instrumentarien für sozialverträgliche Maßnahmen

Der Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 in der Fassung des 4. Änderungsarbeitsvertrags vom 24. März 2017 hat erfolgreich gezeigt, dass er eine große Bandbreite an verlässlichen Instrumentarien für sozialverträgliche Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Personalabbau und den Umstrukturierungsmaßnahmen im Bereich der Tarifbeschäftigten bei der Bundeswehr vorsieht. Ziel dieses Tarifvertrags ist es, die mit dem Umstrukturierungsprozess der Bundeswehr verbundenen personellen Maßnahmen über Qualifizierungsmaßnahmen und Einkommenssicherung sozial

ausgewogen auszugestalten und betriebsbedingte Kündigungen auszuschließen. Der TV UmBw war zuletzt 2017 bis zum 31. Dezember 2023 verlängert worden. Das Bundesministerium des Innern hatte sich bis zuletzt geweigert, Tarifverhandlungen über eine Verlängerung mit den Gewerkschaften aufzunehmen.

### Reform der Bundeswehr

Der dbb wies in dem Gespräch mit dem Staatssekretär darauf hin, dass der TV UmBw in über zwei Jahrzehnten erfolgreich gezeigt hat, dass er eine große Bandbreite an verlässlichen Instrumentarien für sozialverträgliche Maßnahmen im Zusammenhang mit den Umbau- beziehungsweise Umstrukturierungsmaßnahmen im Bereich der Tarifbeschäftigten bei der Bundeswehr vorsieht. Volker Geyer machte in dem Gespräch deutlich, dass im Rahmen der Reform der Bundeswehr auch weiterhin mit Verlegungen, Auflösungen, Zusammenlegungen sowie Neuausrichtungen von Dienststellen zu rechnen ist. Dazu Volker Geyer: „Wir brauchen deshalb im Interesse der Zivilbeschäftigten der Bundeswehr auch ab dem 1. Januar 2024 ein starkes und wirksames Instrumentarium zu deren sozialverträglicher Umsetzung. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir dieses sehr erfolgreiche Tarifwerk auch weiterhin benötigen, um gemeinsam ein zukunftsfähiges Ergebnis



v.l.n.r.: Thomas Zeth, dbb, Nils Hilmer, Staatssekretär BMVg, Volker Geyer, dbb

im Sinne der Beschäftigten und der Bundeswehr herbeizuführen.“

### Standorte Erding und Fürstentfeldbruck

Auch Thomas Zeth wies im Gespräch darauf hin, dass im Rahmen der weiter bestehenden Reform der Bundeswehr es beispielsweise in Erding sowie Fürstentfeldbruck zwei Standorte gibt, an denen ganz konkret zahlreiche Arbeitnehmende von Verlegungen und Auflösungen betroffen sind. Thomas Zeth dazu: „Im Interesse dieser Zivilbeschäftigten und der anderen, die folgen werden, brauchen wir dringend weiter den TV UmBw.“

### Verhandlungsaufakt

Der Druck, den der dbb zusammen mit dem VAB gegenüber dem Bund aufgebaut hat, hat zu einem ersten Ergebnis geführt. Nicht zuletzt durch Gespräche auf verschiedenen Ebenen musste der Bund anerkennen, dass der TV UmBw weiter seine grundsätzliche Berechtigung hat. Deshalb werden wir am 3. Juli 2024 im dbb forum berlin Tarifverhandlungen über eine Verlängerung des TV UmBw aufnehmen. ■

TV-BA

## Intensive Verhandlungen

Viele Themen wurden in der Verhandlungsrunde am 6. und 7. Mai 2024 mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) diskutiert. Gute Ergebnisse hat der dbb bei der Sicherung der weggefallenen Funktionsstufe „persönlicher Kundenkontakt im Antrags-service“ erzielt. Es wird rückwirkend ab Wegfall nachgezahlt. Es soll Verbesserungen im Zusammenhang mit dem Thema Arbeit zu ungünstigen Zeiten geben und wir haben die Arbeitgeberseite mit wichtigen Forderungen aus dem Kreis unserer Mitglieder konfrontiert.

### Details

Die mittlerweile durch fortschreitende Digitalisierung überholten Regelungen zur Remotearbeit im IT-Systemhaus und im BA-Servicehaus sollen abgelöst werden. Im Gegenzug sollen Samstagszuschläge bereits ab 6:00 Uhr gezahlt werden. Bei Arbeitsleistungen an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen, die zwingend etwa in der Dienststelle erfolgen müssen, sollen Wegezeiten analog der Rufbereitschaft angerechnet werden und auch bei den Zuschlägen für



Die dbb Verhandlungskommission mit Verhandlungsführer Thomas Zeth, 3.v.l.

überlange Arbeitszeiten gibt es Verbesserungen. Offen sind noch die Vorschläge der BA zur Anrechnung von förderlicher Berufserfahrung und weiteren übertariflichen Regelungen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Hier sollen nur wenige Berufsgruppen mit hoher Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt erfasst werden. Das ist uns zu wenig. Es muss die gesamte BA in den Blick genommen werden.

### Kernforderungen

Vom dbb wurden nochmals verschiedene Kernforderungen platziert. Es bleibt dabei, dass Führung vor allem in der Ebene der Teamleitung aufgewertet werden muss. Der dbb fordert aufgrund der Komplexität, der Binnenver-

gleichbarkeit und der gesellschaftlichen Bedeutung eine Aufwertung im Bereich Fallmanagement. Nötig ist weiter eine Funktionsstufe für digitale Beratungskompetenz vor dem Hintergrund der Verlagerung von Beratungsleistungen ins Digitale.

In den Tätigkeitsebenen (TE) VII und VIII gibt es eine Funktionsstufe für abgeschlossene Berufsausbildungen. In diese Funktionsstufe sollen auch die Beschäftigten „reinwachsen“, die sich in der BA bewährt haben.

Im Büro der Geschäftsführung muss eine Aufwertung der Assistenzkräfte erfolgen. Aufgaben und Verantwortung werden von der TE VI nicht mehr ausreichend widerspiegelt.

Es bleibt abzuwarten, wie sich die BA dazu positioniert. ■

dbb Symposium am 25. Juni 2024 in Köln

## „Arbeitszeit neu gedacht“

Unter dem Titel „Arbeitszeit neu gedacht“ richtet der dbb ein Symposium rund um das Thema Arbeitszeit aus. Nicht erst seit der Tarifaus-einwanderung der GDL mit der Deutschen Bahn ist die Arbeitszeit in aller Munde. Das Thema wird in allen Bereichen und unter ganz unterschiedlichen Aspekten verstärkt diskutiert – seien es die hohen Belastungen durch Schicht- und Wechselschichtarbeit, Überstunden und Verdichtung der Arbeit oder die großen Herausforderungen der Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Pflege. Zudem beobachten wir, dass Nachwuchskräfte und andere Beschäftigte die Arbeitgeber verstärkt danach beurteilen, was diese im Hinblick auf die Arbeitszeit anbieten, ob beispielsweise die Möglichkeit zu Homeoffice und

mobiler Arbeit oder ein gewisses Maß an Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten besteht.

### Fachvorträge und Diskussionen

Der dbb greift dies in seinem Symposium „Arbeitszeit neu gedacht“ auf. Mit Fachvorträgen aus wissenschaftlicher Sicht und einer Expertendiskussion werden wir das Thema Arbeitszeit von allen Seiten beleuchten. Johanna Nold von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin wird über „Gesundheitliche Anforderungen an moderne Arbeitszeitregelungen aus wissenschaftlicher Sicht“ sprechen.



Dr. Norbert Huchler vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München referiert über „Beispiele moderner Arbeitszeitregelungen – Chancen und Risiken“. In einer Diskussionsrunde werden sich dbb Chef Ulrich Silberbach, der Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände Niklas Benrath und der Geschäftsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder Markus Geyer mit dem Thema „Arbeitszeit und Tarifpolitik“ beschäftigen.

### Anmeldung jetzt

Die Veranstaltung findet am 25. Juni 2024 von 10:30 Uhr bis circa 16 Uhr in Köln im Dorint Hotel am Heumarkt statt. Es wird ein Kostenbeitrag von 99 Euro erhoben. Anmeldungen können unter [www.dbb.de/veranstaltungen/symposium-arbeitszeit-neu-gedacht.html](http://www.dbb.de/veranstaltungen/symposium-arbeitszeit-neu-gedacht.html) erfolgen. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme. ■

## Der Arbeitskampf der Arbeitgebenden

# Aussperrung

In Deutschland hat die Anzahl der Arbeitskämpfe im Empfinden der Bürgerinnen und Bürger jährlich zugenommen. Die Bilder aus der Presse sind bekannt: Flughäfen sind lahmgelegt durch Streikmaßnahmen der Luftsicherheit, Bodenverkehrsdienste und Piloten oder Beschäftigte des ÖPNV demonstrieren für bessere Arbeitsbedingungen. Ein prominentes Beispiel in diesem Jahr war der Streik der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) im Tarifstreit mit der Deutschen Bahn. All diese Maßnahmen haben eine entscheidende Gemeinsamkeit: Es handelt sich um Arbeitskampfmaßnahmen der Arbeitnehmenden. Doch was passiert, wenn die Arbeitgebenden aktiv werden und ihrerseits den Kampf ansagen?

### Aussperrung bei der City-Bahn Chemnitz

Ein selten genutztes Mittel ist die Aussperrung. Darunter versteht man die generelle Zurückweisung der Arbeitsleistung der Beschäftigten durch die Arbeitgebenden unter Verweigerung der Entgeltzahlung. Ziel ist es, kollektiv Druck auszuüben, um das eigene Tarifziel zu erreichen. Ein aktuelles Beispiel ist der Konflikt der GDL mit der City-Bahn Chemnitz (CBC). Nachdem die CBC Tarifverträge auf Basis des neuen Marktniveaus ablehnte, wie sie beispielsweise bei DB-Unternehmen bereits gelten, sah sich die GDL zu Streiks gezwungen. Zum angekündigten Ende des Streiks am 17. Mai 2024 um 13:00 Uhr hingte die City-Bahn überraschend eine Notiz an die Betriebstüren mit der Verkündung einer Aussperrung. Danach war vom 17. bis zum 22. Mai 2024

den Lokomotivführerinnen und -führern und Zugbegleiterinnen und -begleitern der Zugang zum Betrieb und damit auch die Bezahlung verwehrt. Besonders brisant war, dass das Pfingstwochenende betroffen war, an dem die GDL aus Rücksicht auf die Fahrgäste ursprünglich keine Streikmaßnahmen durchführen wollte. Als Reaktion darauf rief die GDL im gleichen Zeitraum zum Streik auf und konnte durch Streikgelder die Gewerkschaftsmitglieder finanziell unterstützen.

### Verhandlungsgleichgewicht

Durch Aussperrungen sind nicht nur die streikenden Beschäftigten betroffen, sondern auch jene, die nicht an den Aktionen beteiligt sind. Auch sie erhalten von den Arbeitgebenden keine Entgeltzahlungen. Dennoch sind Aussperrungen nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ein legitimes Arbeitskampfmittel, insbesondere die Abwehraussperrung als Reaktion auf einen gegen die Arbeitgebenden gerichteten Streik. Der Gedanke der Aussperrung basiert darauf, dass die Funktionsfähigkeit des Tarifvertragssystems durch ein Verhandlungsgleichgewicht zwischen den Tarifpartnern sichergestellt wird – so genannte Parität. Weder die Arbeitnehmenden noch die Arbeitgebenden sollen einseitig den Inhalt von Tarifverträgen diktieren können. Das Kampfmittel der Beschäftigten ist der Streik, was zu einem Übergewicht der Arbeitnehmenden führen kann. Zur Sicherung des Verhandlungsgleichgewichts müssen die Arbeitgebenden gegebenenfalls mit der Aussperrung parieren können.

Dennoch darf das vom Grundgesetz gewährte Streikrecht im Rahmen der Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigt werden. Damit die Aussperrung rechtmäßig ist, muss sie verhältnismäßig sein und sich auf die Herstellung der Gleichheit in den Verhandlungen beschränken.

### Geschichte der Aussperrung

Die Geschichte der Aussperrung zeigt, dass diese Parität der Verhandlungschancen und die Wahrung der vom Grundgesetz geschützten Koalitionsfreiheit nicht immer gegeben war. Ein Extrembeispiel ist der Ruhreisenstreit von 1928, der von einem Angriff auf die Existenz der Gewerkschaften und deren Rechte zeugt. Das Einkommen und die soziale Absicherung der Arbeitnehmenden sollten massiv gedrosselt werden. Damals hatten Arbeitgebende nach dem Schiedsspruch des staatlichen Schlichters für mehr als einen Monat die Aussperrung von knapp 240.000 Beschäftigten der Eisenindustrie verkündet. Die Folge war eine Infragestellung kollektiver Verhandlungen, eine Schwächung der Regierung und eine Übermacht der Arbeitgebenden.

### Kritik an der Aussperrung in Chemnitz

Auch die Aussperrung durch die CBC stößt dieser Tage auf wenig Verständnis unter den Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern und in der Bevölkerung. Fahrgäste wurden über die Feiertage daran gehindert, umweltfreundliche Alternativen zum PKW zu nutzen und den Beschäftigten wurde nach dem offiziellen Streikende die Rückkehr zur Arbeit und damit ihr Entgelt verwehrt. Für die Beschäftigten sei dies „ein Schlag in die Magengrube und vollkommen unverständlich, wie die Arbeitgeberin so reagieren kann“, kommentierten Beschäftigte der CBC. „Die Stimmung gegenüber der CBC ist auf dem Tiefpunkt, doch der Kampfegeist ist da. Wir ziehen das jetzt durch.“ Die als antiquiert empfundene Aussperrung hat größtenteils Kopfschütteln und Unverständnis in Chemnitz ausgelöst.

Das BAG hat inzwischen seine ursprüngliche Rechtsprechung aufgegeben, dass Streik und Aussperrung gleich zu bewerten seien. Trotz des Ziels, eine Verhandlungspartität herzustellen, befinden sich Arbeitgebende in einer wirtschaftlichen Machtstellung, die sowohl nicht gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmende als auch Gewerkschaften finanziell stark belastet. Ein offensichtliches Missverhältnis zwischen dem Kampfmittel und dem Zweck sollte im Hinblick auf die Verhältnismäßigkeit vermieden werden. Nicht ohne Grund sind Aussperrungen heutzutage eher ein Relikt vergangener Zeiten. Weshalb die CBC gerade dieses Mittel gewählt hat, erschließt sich daher nicht. ■



Rechtsprechung zur Betriebsratswahl

# „Kleiner“ Betriebsrat ist auch ein Betriebsrat

**Bewerben sich bei einer Betriebsratswahl weniger Arbeitnehmende um einen Betriebsratssitz als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann ein „kleinerer“ Betriebsrat errichtet werden (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 24. April 2024, Aktenzeichen 7 ABR 26/23).**

## Der Fall

In einer Klinik mit 170 Arbeitnehmenden fanden im Frühjahr 2022 Betriebsratswahlen statt. Bei dieser Wahl kandidierten lediglich drei Arbeitnehmende, die dann den Betriebsrat bildeten. Die Arbeitgeberin, ein Unternehmen im Bereich der Gesundheitsvorsorge und Trägerin der Klinik, hielt den aus drei Mitgliedern bestehenden Betriebsrat für nicht rechtens. Sie hielt die Betriebsratswahl für nichtig, da § 9 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bei dieser Betriebsratsgröße (101 bis 200 Arbeitnehmende) einen aus sieben Mitgliedern bestehenden Betriebsrat vorsieht. Aus diesem Grund beehrte die Arbeitgeberin zunächst vor dem Arbeits-

gericht Hamburg die Feststellung der Nichtigkeit. Das Arbeitsgericht Hamburg hat den Antrag der Arbeitgeberin mit Beschluss vom 4. Oktober 2022, Aktenzeichen 12 BV 7/22, zurückgewiesen. Hiergegen wehrte sich die Arbeitgeberin und legte beim Landesarbeitsgericht Hamburg Beschwerde ein. Das Landesarbeitsgericht Hamburg bestätigte die erstinstanzliche Entscheidung mit Beschluss vom 14. Juni 2023, Aktenzeichen 7 TaBV 1/23. Das Gericht hielt die durchgeführte Betriebsratswahl auch für wirksam. Die Wahl könne nicht nach § 19 BetrVG wegen der Unterschreitung der gesetzlich vorgeschriebenen Zahl von Betriebsratsmitgliedern angefochten werden. § 9 BetrVG schreibe zwar bei entsprechender Betriebsratsgröße zwingend die Größe des Betriebsrats vor, jedoch können Ausnahmen hiervon gemacht werden. Das ist dann der Fall, wenn nicht genügend wählbare Arbeitnehmende vorhanden sind oder aber nicht ausreichend viele

Arbeitnehmende sich zur Wahl stellen. In diesen Fällen greife § 11 BetrVG. Dieser schreibt vor, dass die Zahl der Betriebsratsmitglieder der nächstniedrigeren Betriebsratsgröße zugrunde zu legen ist, wenn ein Betrieb nicht die ausreichende Zahl von wählbaren Arbeitnehmenden hat.

## Die Entscheidung

Die Arbeitgeberin legte auch gegen diese Entscheidung Rechtsbeschwerde ein und wandte sich damit an das Bundesarbeitsgericht (BAG). Das Begehren der Arbeitgeberin hatte auch vor dem BAG keinen Erfolg. Es entschied, dass auch ein „kleinerer“ Betriebsrat betriebsverfassungsrechtlich zulässig sei. Das BAG stellte klar, dass der Wirksamkeit der Betriebsratswahl nicht entgegenstehe, wenn sich nicht genügend Bewerbende für das Betriebsratsamt finden. Das folge aus § 1 Absatz 1 Satz 1 BetrVG. Dieser gibt vor, dass in Betrieben mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmenden, von denen drei wählbar sind, Betriebsräte gewählt werden. Hierin sei der Wille des Gesetzgebers, dass auch ein kleinerer Betriebsrat zustande kommen kann, ausdrücklich erkennbar. Aus diesem Grund sei die Rechtsauffassung des Landesarbeitsgerichts Hamburg richtig. Das BAG ist nämlich der Ansicht, dass bei der Betriebsratsgröße in der Konstellation von weniger Kandidatinnen und Kandidaten als zu besetzenden Betriebsratssitzen auf die (jeweils) nächstniedrigere Stufe des § 9 BetrVG so lange zurückzugehen ist, bis die Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Errichtung eines Gremiums mit einer ungeraden Anzahl an Mitgliedern ausreicht.

## Das Fazit

Diese Entscheidung sollte vor allem von der Belegschaft derjenigen Betriebe Beachtung finden, die einen Betriebsrat neu gründen oder nach längerer Zeit wieder einen Betriebsrat gründen. Erfahrungsgemäß kann es dann schwer sein, genügend Kandidatinnen und Kandidaten zu finden. Aber auch ein kleiner Betriebsrat darf aktiv werden. ■



## Mögliche Fehlerquellen

# Irrtümer bei der Betriebsratswahl

Die aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Rechtmäßigkeit der Betriebsratswahl, die auf der vorangegangenen Seite vorgestellt wird, zeigt, dass die Praxis Konstellationen liefern kann, die Konfliktpotenzial in sich bergen. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, sich mit möglichen Fehlerquellen auseinanderzusetzen. Denn bekanntermaßen ist nach der Wahl vor der Wahl.

## Das richtige Wahlverfahren

Bevor überhaupt gewählt wird, ist das richtige Wahlverfahren festzustellen. Das Betriebsverfassungsgesetz kennt und unterscheidet nämlich zwei Wahlverfahren, das vereinfachte Wahlverfahren und das normale Wahlverfahren. Da das vereinfachte Wahlverfahren weniger kompliziert erscheint, wird dieses Wahlverfahren vielfach favorisiert. Zu beachten ist aber, dass dem Wahlvorstand bei der Festlegung des Wahlverfahrens kein Ermessen zusteht. Nach § 14a Absatz 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wird in Betrieben mit in der Regel fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmenden vereinfacht gewählt. § 14a Absatz 5 BetrVG gibt zudem vor, dass in Betrieben mit in der Regel 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmenden das vereinfachte Wahlverfahren zwischen dem Wahlvorstand und dem Arbeitgeber vereinbart werden kann. Hieraus folgt, dass in allen anderen Fällen die Durchführung des normalen Wahlverfahrens zwingend ist.

## Die Wahlberechtigung im Betrieb

Ein anderer Stolperstein kann die Erstellung der Wählerliste sein. Auf dieser müssen nämlich alle Wahlberechtigten enthalten sein. Grundsätzlich sind im Betrieb alle Arbeitnehmenden wahlberechtigt, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Zu den Wahlberechtigten zählen demnach auch Langzeiterkrankte oder Arbeitnehmende in Elternzeit und auch Praktikantinnen und Praktikanten. Leitende Angestellte oder die Geschäftsführung hingegen sind nicht wahlberechtigt. Abteilungsleitende wiederum sind wahlberechtigt, so dass hier genauer hingesehen werden muss.

## Das Wahlausschreiben

Das Wahlausschreiben ist eines der wichtigsten Dokumente bei der Betriebsratswahl. Hierfür existieren Mindestanforderungen, die der Wahlordnung zu entnehmen sind. In § 3 Absatz 2 Wahlordnung ist vorgegeben, dass das Wahlausschreiben zum Beispiel das Datum des Erlasses, die Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder oder auch den Ort, Tag und die Zeit der öffentlichen Stimmauszählung enthalten muss. Es sind

über die Fehlerlosigkeit zu entscheiden. Kommt er nämlich zu dem Ergebnis der Fehlerhaftigkeit, muss er den Kandidaten oder die Kandidatin sofort hierüber unter Angabe der Gründe unterrichten.

## Die Briefwahl als Ausnahme

Seit der Corona-Pandemie gibt es Stimmen, die eine generelle Briefwahl fordern. Die Wahlordnung jedoch schreibt ausdrücklich eine persönliche Stimmabgabe vor. Nur unter den in § 24 Wahlordnung



strikt zu beachtende Vorgaben, so dass der Wahlvorstand hier stets sorgfältig zu agieren hat. Andernfalls können hieraus Anfechtungsgründe resultieren.

## Die Wahlvorschläge

Bei den Wahlvorschlägen sind die Form und Einreichungsfrist stets zu beachten. Zu spät eingereichte Vorschläge, also nach Ablauf der Frist, sind ungültig. Dem Wahlvorstand muss das Original-Dokument zugehen, eine eingescannte Datei genügt demnach nicht. Wahlvorschläge sind innerhalb von zwei Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen. Geht ein Vorschlag später ein, muss der Wahlvorstand den Vorschlag genau überprüfen. Der Wahlvorschlag darf keinen Fehler enthalten. Der Wahlvorstand hat ohne schuldhaftes Zögern innerhalb von zwei Arbeitstagen nach Eingang des Wahlvorschlags

genannten Ausnahmen ist eine Briefwahl möglich. Hierzu gehört, dass Wahlberechtigte, die am Wahltag wegen Abwesenheit vom Betrieb ihre Stimme nicht persönlich abgeben können, per Briefwahl wählen können. Das ist dann der Fall, wenn Wahlberechtigte krank oder im Urlaub sind.

## Fazit

Die oben aufgezeigten möglichen Fehlerquellen sind keineswegs abschließend. Aber nicht jeder Fehler ist gravierend und lässt die Wahl unwirksam werden. In § 19 BetrVG ist die Wahlanfechtung geregelt, die dann in Betracht kommt, wenn gegen wesentliche Vorschriften über das Wahlrecht, die Wählbarkeit oder das Wahlverfahren verstoßen worden ist und eine Berichtigung nicht erfolgt ist, es sei denn, dass durch den Verstoß das Wahlergebnis nicht geändert oder beeinflusst werden konnte. ■



## Der öffentliche Dienst und die Fußball-EM

**Wir stellen die**

**wahren EM-Helden vor**

Jedes große Fußballturnier hat seine Heldinnen oder Helden, seine Überraschungen und seine sympathische Außenseitermannschaft, der es eine Zeit lang gelingt, die Großen des Fußballs zu ärgern. Und es gibt immer ein Gastgeberland, in dem in ganz besonderer Weise dem Event entgegengefebert wird. Ob aber die anstehende EM in Deutschland erneut zu einem Sommermärchen wird, ist nach den Turnierleistungen der deutschen Nationalmannschaft bei den letzten Turnieren völlig offen. Gleichwohl wird es reichlich EM-Heldinnen und EM-Helden in Deutschland geben – und einige davon stellen wir hier vor.

### Urlaubssperren während der WM

Die FAZ geht davon aus, dass die EM „der größte Einsatz der Bundespolizei seit ihrem Bestehen“ wird und mit etwa zwei Millionen Überstunden zu rechnen sein wird (FAZ NET vom 14. Mai 2024).

Damit Logistik und Sicherheit reibungslos funktionieren, sind unzählige Kolleginnen und Kollegen aus dem öffentlichen Dienst im Einsatz. Vielerorts gibt es für die Zeit der EM Urlaubssperren. Über Art und Umstände berichten hier Mitglieder von komba und DPoIG.

Schon immer stellte ein solches Turnier auch eine enorme logistische Herausforderung dar. Aber inzwischen sind die Turniere auch deutlich größer geworden. Bei der 88er EM in Deutschland wurde der Turniersieg zwischen acht Mannschaften ausgespielt, heute nehmen 24 Länder teil. Das kann natürlich auch den wirtschaftlichen Gewinn erhöhen, der sich für eine Volkswirtschaft durch ein solches Großereignis erzielen lässt.

### Von Leistungsträgern und Abstaubern

Hier allerdings fangen die Probleme an. Während die Belastung zum Bei-

spiel der öffentlich Beschäftigten, die die Logistik bereitstellen, groß und konkret ist und auch die Kommunen der Spielstädte ein hohes Investment tätigen, ist unklar, wer wieviel Nutzen aus der EM zieht. Denn in einem – öffentlich nicht zugänglichen – Katalog der UEFA zu den „Turnieranforderungen“ erwartet die UEFA umfassende Steuerbefreiungen. Auch deshalb darf die UEFA mit einem Gewinn von etwa 1,7 Milliarden Euro bei der EM rechnen. Ob jedoch Kommunen wie München, Düsseldorf, Hamburg oder Berlin die 20 bis 30 Millionen Euro wieder einspielen, die sie jeweils investieren, ist noch völlig offen.

Mittlerweile geht die UEFA so weit, dass sie erwartet, dass ein Bäcker in Gelsenkirchen kein EM-Brot mehr anbieten und die Frittenbude in Berlin nicht mit einem „EM-Menü“ werben darf, weil dies gegen die Markenrechte der UEFA verstoßen würde.

In diesem Sinne ist nicht nur offen, wer am 14. Juli 2024 das Endspiel in Berlin für sich entscheiden wird, sondern auch, wer die Zeche für ein mögliches Sommermärchen zahlt. Klar ist nur, der öffentliche Dienst und die Steuerzahlenden sind in besonderer Weise beteiligt. Der öffentliche Dienst ist auch hier absoluter Leistungsträger.

## Interviews mit Beschäftigten im EM-Einsatz



**Thomas Joel, Stadt Köln, kombi-gewerkschaft**

**tacheles: Die Organisation der Fußball-Europameisterschaft in Deutschland beschäftigt in diesem Sommer auch viele Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes. Was konkret sind Deine Aufgaben im Zusammenhang mit der EM?**

Meine Aufgaben sind das Überwachen des ruhenden Verkehrs und die Unterstützung des Ordnungsdienstes und der Polizei bei der Gefahrenabwehr.

**Kommt es für Dich durch diese besonderen Aufgaben zu einer Mehrbelastung? Wenn ja, wird diese in irgendeiner Form ausgeglichen?**

Es kommt zu Mehrarbeitsstunden, die mit zusätzlichen Bonusstunden vergütet werden. Wir können uns aussuchen, ob wir die Überstunden abfeiern oder bezahlen lassen wollen.

**Was passiert mit den Aufgaben, die Du normalerweise in der Zeit der EM erledigen würdest?**

Diese Aufgaben können nur noch bedingt erfüllt werden, je nach örtlicher Einteilung und Lage

**Hat die Dienstplanung während der EM auch Auswirkungen auf Dein Privatleben?**

Es kommt zu weniger Freizeit durch die Zusatzdienste. Urlaubssperren gibt es keine, die Dienste laufen auf Freiwilligkeit.

**Wer hat Deiner Meinung nach die größten Chancen, die EM zu gewinnen? Spanien oder Deutschland**



**Ingo Kleinke, Bundespolizei, DPoIG Bundespolizeigewerkschaft**

**Die Organisation der Fußball-Europameisterschaft in Deutschland beschäftigt in diesem Sommer auch viele Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes. Was konkret sind Deine Aufgaben im Zusammenhang mit der EM?**

Ich und mein Zug sind für alle Spiele in Berlin zuständig und werden mit der gesamten Abteilung eingesetzt. Natürlich werden wir auch bei anderen Spielen mit eingesetzt und vermutlich für den Reiseverkehr und die Absicherung am Brandenburger Tor.

**Kommt es für Dich durch diese besonderen Aufgaben zu einer Mehrbelastung? Wenn ja, wird diese in irgendeiner Form ausgeglichen?**

Ja, es kommt zu einer Mehrbelastung und wie der Ausgleich erfolgen soll, steht noch nicht fest. Eine Abgeltung der angesammelten Stunden wird erst nach der EM erfolgen. Dadurch wird die Mehrbelastung weiter nach hinten geschoben, da die Kollegen, die nicht gleich frei bekommen, ihre Stunden weiter aufbauen.

**Was passiert mit den Aufgaben, die Du normalerweise in der Zeit der EM erledigen würdest?**

Wir als Abteilung würden wöchentliche Einsätze an der Grenze und dann noch die regelmäßigen Einsätze bei Fußball oder Demos haben. Die Grenzeinsätze werden wahrscheinlich durch die Ausbildungsabteilungen erfolgen. Die anderen Einsätze werden für uns noch oben draufkommen.

**Hat die Dienstplanung während der EM auch Auswirkungen auf Dein Privatleben?**

Ja, die Einsätze haben bei vielen Kollegen und auch bei mir Auswirkungen auf das Privatleben. Es ist jetzt schon auch außerhalb der EM schwierig, ein soziales Familienleben zu gestalten. Besonders durch die noch nicht fest geregelten Einsätze ist ein Familienleben kaum noch zu gestalten, da man nicht weiß, ob man wirklich frei hat oder ob ein kurzfristiger Einsatz kommt. Ob wir eine Rufbereit-

schaft haben und wie die vergütet wird, das kann uns keiner sagen. Aber wie wir es schon oft erlebt haben, muss dafür wieder gekämpft werden.

**Wer hat Deiner Meinung nach die größten Chancen, die EM zu gewinnen?**

Wer die EM gewinnt? Man soll die Hoffnung nicht aufgeben und ich hoffe, dass Deutschland sich gut präsentiert. Wichtiger ist, dass die EM ruhig verläuft und alle Personen, die mit der Durchführung der EM betraut sind, gesund und unverletzt ihre Arbeit verrichten können.



**Frank-Martin Morgenstern, Polizei Hamburg, DPoIG**

**Die Organisation der Fußball-Europameisterschaft in Deutschland beschäftigt in diesem Sommer auch viele Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes. Was konkret sind Deine Aufgaben im Zusammenhang mit der EM?**

Ich werde während der EM im Einsatzabschnitt Logistik eingesetzt. Dort ist die Essens- und Getränkeausgabe für die Polizeieinsatzkräfte organisiert. Diese sind an drei Versorgungsstandorten im Stadtgebiet verteilt.

Zusätzlich werde ich an drei Wochenenden zur Hotelbetreuung eingesetzt. Da die Polizei Hamburg nicht immer über ausreichend ausgeruhte Polizeikräfte verfügt, wird Hamburg durch auswärtige Polizeihundertschaften unterstützt. Diese werden in Hotels in und um Hamburg untergebracht. Meine Aufgabe dort ist dann, vor Ort Ansprechpartner zu sein und Verbindung zwischen Hotel und Einsatzkräften sicherzustellen. Hier geht es im Speziellen um das Organisieren von Essenszeiten und das Absprechen der Ein- und Ausrückzeiten mit dem Hotel. Diese Aufgabe umfasst oftmals auch die eigene Unterbringung im Hotel, damit eine 24/7-Erreichbarkeit gewährleistet ist.

**Kommt es für Dich durch diese besonderen Aufgaben zu einer Mehrbelastung? Wenn ja, wird diese in irgendeiner Form ausgeglichen?**

Alle Kolleginnen und Kollegen der Polizei Hamburg haben über den gesamten

Zeitraum der Fußball-EM Urlaubssperre. Nur in begründeten Ausnahmefällen sind freie Tage möglich. Bei der Polizei Hamburg werden alle Sonderformen der Arbeitszeit streng nach TV-L entlohnt. So kann ich meine geleisteten Überstunden innerhalb der nächsten drei Monate in Freizeit ausgleichen. Sollte ich das in den drei Monaten nicht wollen oder schaffen, werden diese dann automatisch zur Auszahlung gebracht.

### Was passiert mit den Aufgaben, die Du normalerweise in der Zeit der EM erledigen würdest?

Mein originäres Tagesgeschäft läuft natürlich weiter. Wir sind gut organisiert und können jederzeit Aufgaben und Zeiten aufteilen. Allerdings darf dann nichts dazwischenkommen und keiner ausfallen.

### Hat die Dienstplanung während der EM auch Auswirkungen auf Dein Privatleben?

Ja, in der vierwöchigen Urlaubssperre ist schon eine Anspannung vorhanden. Private Termine sind weniger geplant, einzig die Hochzeit meines Sohnes ist festgelegt. Mir ist es wichtig, dass wir als Polizei Hamburg gute Gastfreundschaft zeigen. Eine sportliche Herausforderung also.

### Wer hat Deiner Meinung nach die größten Chancen, die EM zu gewinnen?

Das Team, welches sich durch Spielfreude, Fairness und Einsatz die Meisterschaft erkämpft – und den Fans dieses auch zeigt. Das kann auch Deutschland sein!



**Bettina Rohde, Polizei Hamburg, DPolG**

### Die Organisation der Fußball-Europameisterschaft in Deutschland beschäftigt in diesem Sommer auch viele Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes. Was konkret sind Deine Aufgaben im Zusammenhang mit der EM?

Meine Aufgaben während der EM beziehen sich konkret auf den Einsatz im Kommunikationsteam der Polizei Hamburg. Dort bin ich für den gesamten Verlauf der EM abgeordnet. Das Kommunikationsteam wird an den Einsatztagen für den Bürger ansprechbar sein und sich Zeit für Gespräche nehmen. Sollten Konflikte ent-

stehen, werden wir zwischen den streitenden Parteien vermitteln. Wir werden deeskalierend handeln.

### Kommt es für Dich durch diese besonderen Aufgaben zu einer Mehrbelastung? Wenn ja, wird diese in irgendeiner Form ausgeglichen?

In der Zeit der EM sind neben den auszuführenden Spielen auch diverse Public-Viewing-Termine angedacht. Diese werden bestimmt mit erheblichen Überstunden verbunden sein. Wie und wann diese ausgeglichen werden, kann noch nicht gesagt werden. Wobei ich anmerken möchte, dass auch bei der Polizei die Freizeit das höchste Gut sein sollte.

### Was passiert mit den Aufgaben, die Du normalerweise in der Zeit der EM erledigen würdest?

In dem Moment, wo ich für das Kommunikationsteam der Polizei Hamburg abgeordnet bin, wird mein Dienst in der Verkehrsdirektion von anderen Kollegen übernommen.

### Hat die Dienstplanung während der EM auch Auswirkungen auf Dein Privatleben?

Wir in unserer Dienststelle haben keine Rufbereitschaft, aber sicherlich leidet das Privatleben unter den unregelmäßig geplanten Diensten. Für Kolleginnen und Kollegen mit schulpflichtigen Kindern ist die Urlaubsplanung sehr schwierig, da diese an die Schulferien gebunden sind. Alle Kollegen müssen die Urlaubstage auf die umliegenden Monate verteilen, weil für den Zeitraum der Europameisterschaft für alle Beschäftigten eine Urlaubssperre gilt.

### Wer hat Deiner Meinung nach die größten Chancen, die EM zu gewinnen?

Diese Frage erübrigt sich. Deutschland wird Europameister.



**Michael Seidel, Stadt Köln, komba gewerkschaft**

### Die Organisation der Fußball-Europameisterschaft in Deutschland beschäftigt in diesem Sommer auch viele Kolleginnen und Kollegen des öffentlichen Dienstes. Was konkret sind Deine Aufgaben im Zusammenhang mit der EM?

### tes. Was konkret sind Deine Aufgaben im Zusammenhang mit der EM?

Ich arbeite in Köln beim Ordnungsamt, Abteilung Verkehrsdienst. Meine Aufgaben betreffen in erster Linie die Kontrolle des ruhenden Verkehrs. Insbesondere bei Großveranstaltungen sind wir vom Verkehrsdienst aber auch Auskunftsstelle, Servicemitarbeiter und repräsentieren die Stadt. Dazu kommt, dass wir bei jeglicher Gefahrenlage unterstützen.

### Kommt es für Dich durch diese besonderen Aufgaben zu einer Mehrbelastung? Wenn ja, wird diese in irgendeiner Form ausgeglichen?

Es kommt zu erheblichen Mehrbelastungen, in erster Linie wegen der Dienstzeiten. Eine Großveranstaltung wie diese ist mit den regulären Dienstzeiten nicht zu bedienen. Wir fahren zwei Schichten à 10 Stunden und 45 Minuten abzüglich 45 Minuten Pause. Die anfallenden Überstunden werden bezahlt. Ansonsten gibt es keinen weiteren Ausgleich.

### Was passiert mit den Aufgaben, die Du normalerweise in der Zeit der EM erledigen würdest?

Meine Aufgaben als Abschnittsleiter einer der Kölner Bezirke übernimmt in dieser Zeit mein Stellvertreter. Die Aufgaben der regulären Verkehrsüberwachungskräfte werden von den im Normaldienst befindlichen Mitarbeitenden übernommen. Das heißt im Klartext, dass auch Mitarbeitende, die nicht explizit bei den Sonderdiensten eingesetzt werden, unter Mehrarbeit leiden.

### Hat die Dienstplanung während der EM auch Auswirkungen auf Dein Privatleben?

Es gibt keine Urlaubssperre beim Verkehrsdienst, da sich in der Planung zur EM genügend Freiwillige gemeldet haben, die alle Dienste abdecken. Eine Rufbereitschaft ist bis jetzt nicht angedacht. Trotzdem hat die EM massive Auswirkungen auf das Privatleben. Alle Mitarbeitenden, die sich freiwillig gemeldet haben, sind mit der Fahrtstrecke zur Arbeit und zurück circa zwölf Stunden von zu Hause weg. Ein Familienleben findet in dieser Zeit kaum statt. Die Belastung für die Lebenspartner ist also ebenso enorm.

### Wer hat Deiner Meinung nach die größten Chancen, die EM zu gewinnen?

Ich hoffe, dass es wie damals, als Griechenland Europameister wurde, auch in diesem Jahr eine Überraschung gibt. Den so genannten Großen (D, E, GB, F, I) gönne ich es nicht. ■



## Dienstunfallrecht für Bundes- und Landesbeamte

### Dienstunfall – Begutachtung – Unfallfürsorge

Von Dr. Jörg-Michael Günther, Prof. Dr. Lars Oliver Michaelis, Jörg Brüser, 2. Auflage 2024, 324 Seiten, Softcover, Verlag C. H. Beck, 79 Euro, ISBN 978 3 406 80453 3

Das vorliegende Werk bietet erstklassige Hilfe bei Dienstunfällen. Die Vorteile auf einen Blick:

- präzise Darstellung der Rechtsprechung zum Dienstunfallrecht und der Rechtsschutzmöglichkeiten
- mit Bearbeitungshinweisen zu Dienstunfallanträgen und Lösungsvorschlägen für schwierige Fälle
- mit einer Synopse zu den Regelungen zum Dienstunfallrecht im Beamtenversorgungsgesetz des Bundes und den entsprechenden Gesetzen der Länder
- Klare Definitionen

Dieses neue Werk stellt die Grundzüge des Dienstunfallrechts für Beamtinnen und Beamte des Bundes und der Länder systematisch und praxisgerecht dar. Anhand zahlreicher Beispielfälle erläutern Experten aus Wissenschaft und Praxis, wann und unter welchen Voraussetzungen in der Praxis ein anerkannter Dienstunfall vorliegt und in welchen Fällen eine Ablehnung rechtmäßig ist.

Die aktuelle 2. Auflage berücksichtigt Änderungen in Verwaltungsvorschriften und Gesetzen. Darüber hinaus werden bisherige Themenschwerpunkte wie Dienstunfallschutz im Homeoffice vertieft. Ganz neu hinzugekommen ist das Kapitel zur Strafbarkeit vorsätzlicher Falschangaben in Dienstunfallanträgen und zu Corona-Impfungen beziehungsweise -infektionen als Dienstunfall. ■



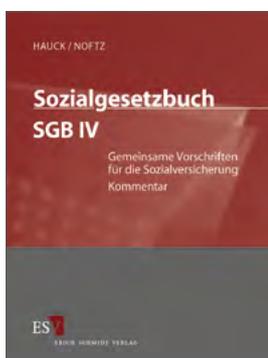
## Kommentar Hinweisgeberschutzgesetz

Herausgegeben von Prof. Dr. Klaus Krebs und Prof. Dr. Matthias Schatz, 1. Auflage 2024, 392 Seiten, gebunden, Richard Boorberg Verlag, 89 Euro, ISBN 978 3 415 07560 3

Der Kommentar erklärt das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) umfassend und kompetent. Rund ein Dutzend ebenso erfahrener wie spezialisierter Autorinnen und Autoren bringen ihre Expertise ein. Dabei liegt der Schwerpunkt des Kommentars auf praxisgerechten Erläuterungen. Formulierungshilfen und Checklisten erleichtern die praktische Umsetzung.

Unternehmen und Verwaltungen ab 50 Beschäftigten sind seit dem 17. Dezember 2023 zur Einrichtung von internen Meldestellen verpflichtet, an die sich Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber ebenso wenden können wie an die behördlicherseits zu betreibenden externen Meldestellen. Entsprechende Hinweisgebersysteme gehören seither nicht mehr nur in größeren Unternehmen zum Standard einer jeden Compliance-Architektur.

Das Werk bietet allen mit dem HinSchG befassten Verantwortlichen der internen sowie externen Meldestellen eine zuverlässige Orientierung im Umgang mit den neuen Gesetzesvorgaben. ■



## 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 2 / 24 (April 2024), 3.080 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 Ergänzungslieferung 2 / 24 enthält neben den im Nachgang zu umfangreichen Änderungen des SGB IV erlassenen Änderungen der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften über das Rechnungswesen in der Sozialversicherung (SRVwV) vor allem Neukommentierungen zu Vorschriften zur Digitalisierung von Beratungen, Sitzungen und Abstimmungen, zur elektronischen Übermittlung von Anträgen und Bescheinigungen an die Sozialversicherungsträger, zur geringfügigen Beschäftigung und zur Beitragsfreiheit von Einnahmen aus Tätigkeiten als Notärztin oder Notarzt im Rettungsdienst. ■



## Gewerkschaften haben kein digitales Zutrittsrecht

Eine Gewerkschaft kann nicht alleine aus der institutionellen Garantie des Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz (GG) ein berechtigtes Interesse ableiten, die Namen aller Mitarbeitenden eines Betriebs zu erfahren, in dem sie vertreten ist. Sie hat keinen Anspruch auf Herausgabe oder Zugang zu den dienstlichen E-Mail-Adressen der Mitarbeitenden, die in einem bestimmten Betrieb arbeiten, auch wenn sie nach bestehenden Betriebsvereinbarungen bis zu 40 Prozent ihrer individuellen Arbeitszeit mobil oder im Homeoffice arbeiten können (Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 26. September 2023, Aktenzeichen 7 Sa 344/22).

### Der Fall

Die Beklagte ist ein großer Sportartikelhersteller, für den rund 5.400 Arbeitnehmende tätig sind. Im Betrieb existiert eine Gesamtbetriebsvereinbarung. Sie regelt, dass die Arbeitnehmenden 40 Prozent ihrer individuellen Arbeitszeit mobil oder im Homeoffice arbeiten dürfen. Die Arbeitnehmenden kommunizierten die betriebsinternen Themen überwiegend über ihre dienstlichen E-Mail-Adressen. Zudem nutzten sie das betriebseigene Intranet und das soziale Netzwerk. Die Klägerin, eine Gewerkschaft, begehrte von der Beklagten den Zugang zur unternehmensinternen Kommunikation, um möglichst viele Arbeitnehmende zu erreichen. Nachdem die Beklagte den Antrag

ablehnte, klagte die Gewerkschaft auf Herausgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen und stützte sich dabei auf das betriebsverfassungsrechtlich gewährte Zugangsrecht zum Betrieb für Gewerkschaften nach § 2 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz und das gewerkschaftliche Betätigungsrecht des Artikel 9 Absatz 3 GG. Damit sie ihr gewerkschaftliches Betätigungsrecht auch digital ausüben könne, benötige sie die Mail-Adressen. Zum Kernbereich der Betätigung gehöre nämlich die Mitgliederwerbung. Die Beklagte hingegen ist der Ansicht, das betriebsverfassungsrechtliche Zugangsrecht beinhalte nur den Zugang physischer Art. Das gewerkschaftliche Betätigungsrecht umfasse zwar die Mitgliederwerbung, jedoch sei hierfür durch die vorhandene Verlinkung auf der Internetseite des Gesamtbetriebsrats ausreichend gesorgt. Das Arbeitsgericht Nürnberg wies die Klage ab, weil es die Herausgabe der Mail-Adressen für nicht erforderlich hielt (Arbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 27. Juni 2022, Aktenzeichen 10 Ca 2442/22). Zur Begründung führte das Gericht im Wesentlichen aus, durch die Herausgabe der Mail-Adressen werde die klagende Gewerkschaft nicht besser in ihrem Betätigungsrecht geschützt. Dies wäre aber die Voraussetzung, denn es stehen sich das gewerkschaftliche Betätigungsrecht und das Eigentums- und Hausrecht des Arbeitgebers gegenüber. Hierzu existiert bereits höchstrichterliche Rechtsprechung, die vorgibt, dass die kollidierenden Grundrechte in ihrer Wechselwirkung zu erfassen und so zu begrenzen sind, dass sie trotz ihres Gegensatzes für alle Betei-

ligten möglichst weitgehend wirksam werden (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20. Januar 2009, Aktenzeichen 1 AZR 515/08). Dies ist hier gerade nicht der Fall, da die Klägerin nach wie vor ihrem Betätigungsrecht ausreichend in Präsenz nachgehen könne. Gegen diese Entscheidung legte die klagende Gewerkschaft beim Landesarbeitsgericht Nürnberg Berufung ein.

### Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg schloss sich der Rechtsauffassung des erstinstanzlichen Arbeitsgerichts an. Dem Begehren der Klägerin stünden auch datenschutzrechtliche Vorgaben entgegen. Nach der Datenschutzgrundverordnung müsse die Klägerin ein „berechtigtes Interesse“ haben, denn die Herausgabe der Mailadressen stelle eine Datenverarbeitung dar. Dieses berechnete Interesse ließe sich aber nicht einfach aus Artikel 9 Absatz 3 GG ableiten. Außerdem hätten die Beschäftigten der Weitergabe ihrer Mailadressen nicht zugestimmt. Sie könnten im Falle der Weitergabe unerwünschte Werbung erhalten. Schließlich bleibe immer noch die uneingeschränkte Möglichkeit, vor Ort im Betrieb gewerkschaftliche Mitgliederwerbung zu betreiben. Der Arbeitgeber sei nicht verpflichtet, die gewerkschaftliche Mitgliederwerbung aktiv zu unterstützen, was aber durch die Weitergabe der Mail-Adressen und der damit verbundenen ständigen Aktualisierung der Mail-Adressen geschehen würde. Gegen diese Entscheidung hat die Klägerin beim Bundesarbeitsgericht Revision eingelegt.

## Das Fazit

Die Digitalisierung schreitet voran und die Gewerkschaften müssen mitziehen. Hierzu gehört auch das digitale Zutrittsrecht. Inwieweit dieses Recht möglich ist, wird sich zeigen. Fakt ist, dass hier mehr Rechtssicherheit und Rechtsklarheit gebraucht wird. Ein entsprechendes Vorhaben kündigte auch die Ampel-Regierung in ihrem Koalitionsvertrag an: „Wir schaffen ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe, das ihren analogen Rechten entspricht. Die sozial-ökologische Transformation und die Digitalisierung kann nur mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirksam gestaltet werden.“ Passiert ist seitdem nichts. ■

## Anspruch auf Inflationsausgleichsprämie während der Elternzeit

**Tarifbeschäftigten des Bundes und der Kommunen stehen die im TV Inflationsausgleich vereinbarten Inflationsausgleichszahlungen auch in der Elternzeit zu (Arbeitsgericht Essen, Urteil vom 6. April 2024, Aktenzeichen 3 Ca 2231/23).**

### Der Fall

Auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin fand der TVöD (VKA) Anwendung. Ab dem Sommer 2022 bis Februar 2024 befand sie sich in Elternzeit, wobei sie während der Elternzeit im Januar und Februar 2024 in Teilzeit arbeitete. Solange sich die Klägerin in Elternzeit befand und nicht in Teilzeit arbeitete, zahlte die Beklagte ihr keinerlei Inflationsausgleich nach dem Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise vom 22. April 2023 (TV Inflationsausgleich). Im Januar und Februar 2024 wurden Inflationsausgleichszahlungen nur gemäß ihrer Teilzeitquote gewährt. Die Klägerin forderte die Beklagte deshalb zur Zahlung des vollen Inflationsausgleichs auf und machte zugleich Ansprüche nach § 15 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) geltend. Sie war der Meinung, der TV Inflationsausgleich verstoße, soweit er Beschäftigte in Elternzeit von der Zahlung ausschließt, gegen das arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgebot. Außerdem handele es sich um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne des § 1 AGG, weil Mütter im Allgemeinen länger in Elternzeit gingen als Väter.

## Die Entscheidung

Das Gericht sprach der Klägerin die Zahlung – auch für den Zeitraum der Teilzeit – in voller Höhe zu. Der Ausschluss von Eltern in Elternzeit sei rechtswidrig und verstoße gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 GG sowie gegen das Willkürverbot. Die Differenzierung zu Arbeitnehmenden, die Kinderkrankengeld bezögen oder Anspruch auf Krankengeldzuschuss hätten, der ihnen aufgrund der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gewährt wird, sei sachlich nicht nachvollziehbar, denn auch diese bezögen keinerlei Arbeitgeberleistungen. Den Anspruch aus dem AGG lehnte das Gericht dagegen ab, weil die Beklagte bei der Nichtauszahlung nicht grob fahrlässig gehandelt habe.

### Das Fazit

Das Urteil stärkt nachvollziehbar die Rechte von Beschäftigten in Elternzeit. Obgleich es noch nicht rechtskräftig ist, sollten alle Beschäftigten, für die der TV Inflationsausgleich gilt und die sich im fraglichen Zeitraum in Elternzeit befanden, die Zahlung anspruchswahrend schriftlich geltend machen. Das gilt auch für Beschäftigte im Bereich TV-L und TV-H, wo ähnliche Regelungen bestehen. Der dbb hat seinen Mitgliedsgewerkschaften entsprechende Musterschreiben zur Verfügung gestellt. ■

## Kündigung des Betriebsrats wegen Schwänzen

**Bleibt der Betriebsratsvorsitzende auf Firmenkosten einer Fortbildung wegen privater Aktivitäten fern, so besteht der Verdacht auf Arbeitszeitbetrug und eine außerordentliche Kündigung ist gerechtfertigt (Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Beschluss vom 28. Februar 2024, Aktenzeichen 13 TaBV 40/23).**

### Der Fall

Der Betriebsratsvorsitzende bei Amazon war auf Firmenkosten mit weiteren Betriebsratsmitgliedern seines Gremiums zum dreitägigen Deutschen Betriebsräte-tag nach Bonn gereist. Die Veranstaltung hat er nur am ersten Tag besucht. Anschließend verbrachte er die Zeit lieber im Café und übernachtete dann bei seiner Ex-Frau. Da er gegenteilige Angaben im Arbeits-

zeitnachweis tätigte, bestand der Verdacht des Arbeitszeitbetrugs. Der Vorsitzende gab zu, der Veranstaltung ferngeblieben zu sein, jedoch Betriebsratsarbeit mobil aus dem Café getätigt zu haben. Amazon schenkte dem keinen Glauben und kündigte außerordentlich. Allerdings hatte der Betriebsrat der Kündigung nicht die erforderliche Zustimmung erteilt. Daher beantragte Amazon vor dem Arbeitsgericht die Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung. Dieser Beschluss wurde in der Folge auch vom Landesarbeitsgericht (LAG) bestätigt.

## Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht folgte der Ansicht des Arbeitgebers und gab dem Antrag statt. Der wichtige Grund für eine außerordentliche Kündigung nach § 626 Bürgerliches Gesetzbuch lag vor. Der Betriebsratsvorsitzende hat selbst eingeräumt, am zweiten Tag die Veranstaltung eigenmächtig und abschließend verlassen zu haben. Das allein begründet einen schwerwiegenden Verstoß gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Hinzu kommt der dringende Verdacht, dass der Betriebsratsvorsitzende im Arbeitszeitnachweis bewusst falsche Angaben getätigt hat. Die Ausführungen des Vorsitzenden, er habe mobil sonstige Betriebsratsarbeit geleistet, sah das Gericht nicht als glaubhaft an. Dies hatte sogar seinen eigenen Äußerungen widersprochen, die er nach der Rückkehr gegenüber den mitgereisten Kollegen getätigt hatte. Die dagegen erhobene Beschwerde hat das LAG zurückgewiesen. Nach Anhörung des Betriebsratsvorsitzenden und weiterer Zeugen war das Gericht vom Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten überzeugt. Die Fallumstände rechtfertigen eine außerordentliche Kündigung.

### Das Fazit

Die Entscheidung erging zurecht. Von Arbeitgebenden finanzierte und zur Teilnahme vorgesehene Veranstaltungen sollen nicht eigenmächtig abgebrochen und für Privataktivitäten genutzt werden. Arbeitsvertraglichen Pflichten muss nachgekommen werden. Zudem sollen wahrheitswidrige Äußerungen und Falschangaben bei der Arbeitszeiterfassung nicht ohne Konsequenzen bleiben. Die Vorzüge des mobilen Arbeitens dürfen nicht dazu instrumentalisiert werden, um dieses Arbeitsmodell als Ausrede für alternative Unternehmungen zu nutzen. ■

Zitat des Monats:



# Nie wieder ist jetzt!

**Roland Staude, 1. Vorsitzender des DBB NRW, beim Gewerkschaftstag des DBB NRW vom 5. bis 7. Mai 2024**

Der DBB NRW zeigt Flagge: „Nie wieder ist jetzt“ ist eine Erkenntnis, die sich aus vielfältigen Ereignissen der letzten Monate speist, und es ist zugleich der Name einer Initiative der nordrhein-westfälischen Landesregierung. Der alte und neue dbb Landeschef, Roland Staude, nutzte die Gelegenheit der öffentlichen Veranstaltung anlässlich des DBB NRW Gewerkschaftstags, um im wahrsten Sinne des Wortes Flagge zu zeigen und unter dem Beifall der Teilnehmenden auf die Initiative aufmerksam zu machen, der der DBB NRW als Unterstützer von Anfang an angehört.

Unter [www.land.nrw/niewiederistjetzt](http://www.land.nrw/niewiederistjetzt) ist die Erklärung der Unterzeichner und Unterstützer vom 9. November 2023 nachlesbar. ■



## 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](mailto:post@dbb.de). Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: [E-Mail: datenschutz@dbb.de](mailto:datenschutz@dbb.de). Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: [www.dbb.de/datenschutz](http://www.dbb.de/datenschutz)

Datum / Unterschrift

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