



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

6

Juni 2021  
23. Jahrgang



Einkommensrunde 2021

Auftakt der Branchentage

Seite 3

## Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Einkommensrunde 2021</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Fraport Bodenverkehrsdienste	
Luftsicherheit	
TV-N Berlin	
Flughafen Stuttgart	
Bundesagentur für Arbeit	
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>6</u>
<u>Thema</u>	<u>9</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellung</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:  
3. Juni 2021



### 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: dbb, S.2: dbb, S.3: dbb, S.7: Tobias

Lipka, DPolG, S.7-9: dbb saar, Wolfgang Lambl (BvLB),

Olaf Lüdtkke (vbob), Reinhold Marx (GdS), dbb rp, Gordon

Johnson (Pixabay), S.10-11: dbb, S.12: Gerd Altmann (Pixa-

bay), S.14: dbb, S.16: dbb

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

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

**Verlag:** DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165,

10117 Berlin, Telefon 030. 7261917-0

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

Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen,

Telefon: 02102. 740 23-0, Fax: 02102. 740 23-99,

mediacenter@dbbverlag.de

**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen,

Telefon: 02102. 740 23-715

**Anzeigenverkauf:** Christiane Polk,

Telefon: 02102. 740 23-714

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

## Editorial



Liebe Kolleginnen  
und Kollegen!

Aktuell befindet sich die Pandemie auf dem Rückzug. Dass wir das endlich auch in unserem Alltag spüren können, ist sicherlich eine schöne und Mut machende Erfahrung. Aber natürlich kehren neben den Freiheiten

und den Besuchen der so genannten Außengastronomie auch manche Probleme zurück, die in den letzten Monaten keine Rolle spielten.

Ich erinnere mich, noch im März im Internet die Schlagzeile „Fachkräftemangel ade, zurück zum Arbeitgebermarkt!“ gelesen zu haben. Jetzt, keine drei Monate später, liest sich das schon wieder ganz anders, wenn es heißt: „Der Fachkräftemangel ist zurück“. Wenn wir derzeit bei unseren Branchentagen über die Einkommensrunde mit den Ländern im Herbst sprechen, schauen unsere Kolleginnen und Kollegen nur verwundert und irritiert, wenn wir ihnen erklären, dass die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) diese Einkommensrunde dazu nutzen will, über das Thema Arbeitsvorgang die Eingruppierung vieler Berufsbilder nachdrücklich zu verschlechtern. Viele Kolleginnen und Kollegen sagen dann nur, dass es heute schon kaum noch funktioniert, geeignetes Fachpersonal im Länderbereich zu rekrutieren.

In diesem Sinne müssen wir uns klarmachen, dass die Einkommensrunde nicht allein mit dem Blick zurück (zur Pandemie) zu gestalten sein wird, sondern vor allem mit den Themen, die jetzt wieder nach vorne drängen. Fachkräftemangel war immer ein Thema und nach kurzer Coronapause wird es das auch wieder sein. Aber wir müssen uns auch nicht nur Sorgen um die Leute machen, die vielleicht nicht eingestellt werden können, weil die TdL sich weiter verweigert, den TV-L attraktiver zu gestalten. Uns interessiert natürlich auch das Fachpersonal, das heute bei Polizei, Justiz, in den Kliniken, in den Verwaltungen und Schulen und in vielen anderen Bereichen die Länder am Laufen hält. Die Länder müssen lernen, eine Einkommensrunde als Motivationsrunde zu nutzen. Das liegt in ihrem ureigenen Interesse. Ich bin froh, dass wir bei unseren Branchentagen feststellen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen vor Ort diese Meinung teilen und auch bereit sind, sich im Herbst unter sicherlich schwierigen Bedingungen einzubringen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

# Die Beschäftigten halten Deutschland am Laufen



## Anspruch auf Teilhabe

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Branchentage sind sich natürlich der aktuellen Situation in Deutschland bewusst. Gleichzeitig machen sie jedoch deutlich, dass sie einen Anspruch auf angemessene Entgeltsteigerungen haben. Die können die Arbeitgeber auch nicht wegdiskutieren, die haben sie sich verdient. Die Kolleginnen und Kollegen sind mit Herzblut bei der Sache – egal ob vor Ort oder im Homeoffice. Die Digitalisierung hat mit den gestiegenen Anforderungen leider oftmals nicht Schritt gehalten und ist weiterhin verbesserungsbedürftig. Die Bürgerinnen und Bürger und nicht zuletzt auch die Schülerinnen und Schüler sind auch während der schwierigen Zeit gut mit öffentlichen Dienstleistungen versorgt worden. „Wir werden den Arbeitgebern auf der Länderseite sehr deutlich machen, dass sie ohne ihre Beschäftigten nicht unterrichten, nicht pflegen, nicht sichern und noch

vieles anderes nicht leisten können. Der öffentliche Dienst ist ein großer Standortvorteil Deutschlands und die Bürgerinnen und Bürger können sich auf ihn verlassen – in jeder Situation,“, erklärt Volker Geyer. Und er ergänzt: „Das muss sich dann letztlich aber auch in der Wertschätzung, die sich auch im Geldbeutel der Kolleginnen und Kollegen zeigt, widerspiegeln.“ Auch während einer Pandemie sind wir bereit, für unsere Interessen einzutreten, darauf können sich die Arbeitgeber verlassen.

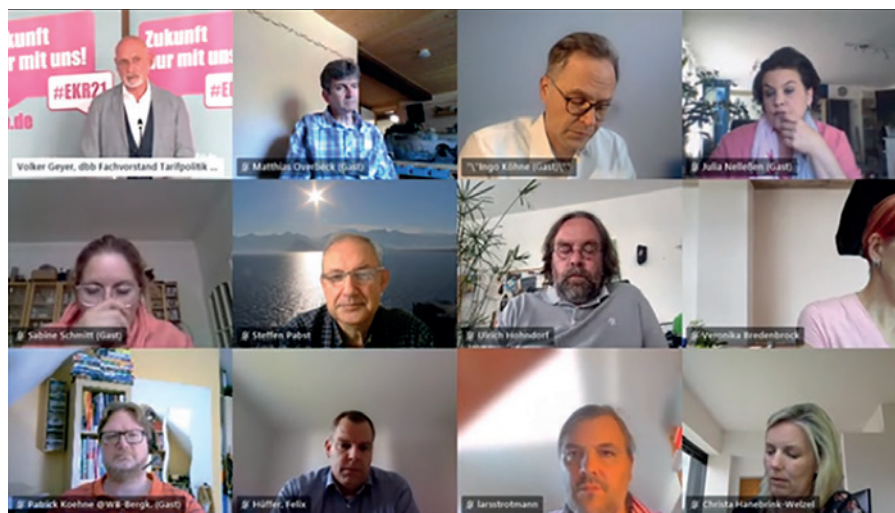
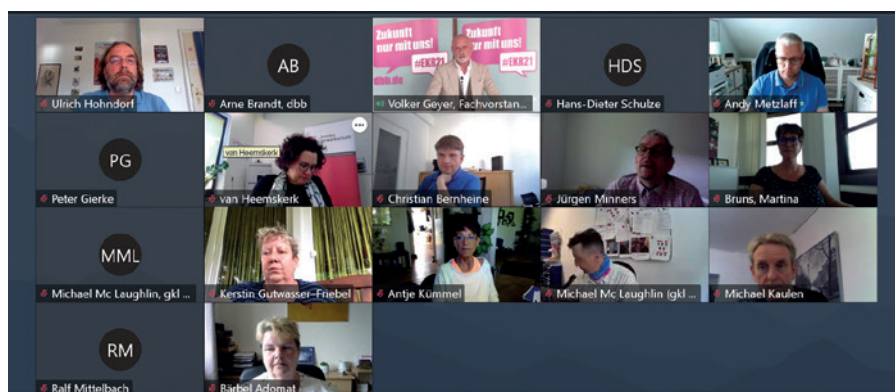
## Arbeitgeber stellen schon jetzt Bedingungen

Schließlich wies Geyer die Kolleginnen und Kollegen darauf hin, dass die Arbeitgeberseite bereits angekündigt hat, nur zu einem Abschluss bereit zu sein, wenn die Gewerkschaften bereit sind, beim Thema Arbeitsvorgang Zugeständnisse zu machen. „Dass Arbeitgeber ebenfalls Forderungen haben, ist ok, dass sie aber solche Bedingungen stellen und schon Monate vor den Verhandlungen einen möglichen Kompromiss in Frage stellen, ist Neuland. Die TdL will mit Hilfe des Arbeitsvorgangs die Grundlagen der Eingruppierung verschlechtern. Das dürfen wir nicht zulassen. Und genau dafür brauchen wir gemeinsame Entschlossenheit.“ ■

Am 26. Mai 2021 ist der dbb offiziell in die Einkommensrunde 2021 mit den Ländern gestartet. An diesem Tag haben wir die Forderungsfindung und Forderungsdiskussion in einem Branchentag mit Teilnehmenden aus der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen begonnen. Mitglieder der komba gewerkschaft und der vdlA gewerkschaft haben per Videokonferenz mit Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik des dbb, und Andreas Hemsing, komba-Bundesvorsitzender und stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission, diskutiert. Am 1. Juni 2021 folgten mit dem Deutschen Philologenverband (DPHV) und am 2. Juni 2021 erneut mit der komba gewerkschaft weitere Branchentage. Damit ist auch der Bildungsbereich in die Diskussion der Forderung zur Einkommensrunde 2021 eingestiegen.

## Aktuelle Corona-Lage

Breiten Raum nahmen natürlich die aktuelle Lage und hier insbesondere die Probleme durch die Corona-Pandemie an den Arbeitsplätzen im Büro und zu Hause ein. Der Schub, den die Pandemie dem Homeoffice gegeben hat, hat gezeigt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes jede Situation meistern können. Die Kolleginnen und Kollegen haben im vergangenen Jahr bewiesen, dass sie auch in bundesweiten Notlagesituationen routiniert, engagiert und ausgesprochen verlässlich Deutschland am Laufen halten. „Es ist keine große Überraschung. Die Probleme sind bundesweit in den Landesverwaltungen sehr ähnlich“, kommentiert Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik, die Diskussion.



Fraport Bodenverkehrsdienste

## Weiteres Gespräch zur geplanten BVD-GmbH



Am 20. Mai 2021 hat ein weiteres Gespräch zum Thema BVD-GmbH zwischen der dbb Verhandlungskommission Fraport BVD und dem Arbeitgeber Fraport stattgefunden. Die dbb Verhandlungskommission hat den Termin genutzt, um zahlreiche offene Punkte im Zusammenhang mit der vom Arbeitgeber angekün-

digten Gründung einer neuen BVD-GmbH zum 1. Januar 2022 zu thematisieren, die beim vorangegangenen Gesprächstermin unklar geblieben waren.

### dbb fordert Fortbestand der Absicherung aller Beschäftigten

Hauptthema des Gesprächs waren die Folgen der Gründung einer BVD-GmbH für die derzeitigen Beschäftigten bei Fraport. Der dbb fordert, dass sich für diese Kolleginnen und Kollegen zukünftig auch dann nichts ändert, wenn eine BVD-GmbH gegründet wird. Das soll sowohl für den Arbeitsvertrag mit Fraport, als auch für die derzeit bestehenden tariflichen Arbeitsbedingungen gelten.

Durch den gerade abgeschlossenen Notlagentarifvertrag und die immer noch andauernde Kurzarbeit haben die Beschäftigten bereits viel Entgegenkom-

men und Flexibilität gezeigt. Weitere Versorgungsunsicherungen der Kolleginnen und Kollegen sollten daher aus Sicht des dbb unbedingt vermieden werden. Es muss klargestellt werden, dass die Arbeitsplätze auch weiterhin gesichert sind, wie es die geltenden Tarifverträge auch vorsehen.

### Viele technische Fragen zu klären

Die Arbeitgebervertreter haben außerdem im Detail vorgestellt, mit welcher Entwicklung im Bereich der Bodenverkehrsdienste in den nächsten Jahren gerechnet wird. Darüber hinaus wurden weitere Probleme besprochen, die aus der Gründung einer BVD-GmbH folgen würden, beispielsweise mögliche Auswirkungen auf die Betriebsratsstruktur und den Umgang mit Neueinstellungen im Konzern.

Die Verhandlungskommission des dbb wird nun erneut intern beraten, wie mit der Situation in den BVD weiter umgegangen werden soll. ■

Luftsicherheit

## Branchenmindestlöhne beschlossen

Ab dem 1. Juni 2021 gelten für einige Berufsgruppen im Bereich Luftsicherheit Mindeststundenentgelte. Eine entsprechende Rechtsverordnung auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales nun erlassen. Grundlage der Mindeststundenentgelte sind die Entgelte, die bereits Anfang des Jahres 2019 im Entgelttarifvertrag für Luftsicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen vereinbart worden waren. Der Tarifvertrag war auf Gewerkschaftsseite maßgeblich vom dbb verhandelt worden.

Die von der Rechtsverordnung erfassten Entgelte sind damit auch für die Beschäftigten und Arbeitgeber anwendbar, die nicht direkt an den Tarifvertrag gebunden sind.

Volker Geyer, Stellvertretender Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb, erklärte: „Im Entgelttarifvertrag für die Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen haben wir es gemeinsam geschafft, bundesweit faire Entgelte für die Beschäftigten sicherzustellen. Außerdem haben wir einen ersten Schritt zur Angleichung der Entgelte in allen Bundesländern vereinbart. Dass die tariflichen Entgelte nun

auch als Branchenmindestlöhne gelten, ist wichtig, um einen Unterbietungswettbewerb auf Kosten der Beschäftigten auch dort zu verhindern, wo derzeit noch keine unmittelbare Tarifbindung besteht. Unser Ziel als dbb bleibt aber, zukünftig für möglichst viele Beschäftigte direkt Tarifverträge abschließen zu können.“

### Entgeltgruppen II, III und IV betroffen

Die jetzt durch Rechtsverordnung festgelegten Mindeststundenentgelte betreffen die Entgeltgruppe II (Sicherheitsdienstleistungen gemäß §§ 8, 9 Luftsicherheitsgesetz für Mitarbeiter mit behördlicher Prüfung zur Luftsicherheitskontrollkraft), die Entgeltgruppe III (Sicherheitsdienstleistungen gemäß §§ 8, 9a Luftsicherheitsgesetz und Dokumentenkontrolle) und die Entgeltgruppe IV (qualifizierte Servicetätigkeiten und Fluggastdienste).

In der Entgeltgruppe II gilt derzeit in Baden-Württemberg, Bayern (München), Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein ein Stundenentgelt von 17,73 Euro, in Rheinland-Pfalz und dem Saarland von 16,90 Euro,

in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen von 15,57 Euro und in Bayern außerhalb Münchens von 14,22 Euro.

In der Entgeltgruppe III gilt derzeit ein Stundenentgelt von 16,47 Euro in Baden-Württemberg, von 15,76 Euro in Bayern (München), Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, von 15,48 Euro in Nordrhein-Westfalen, von 15,43 Euro in Berlin und Brandenburg, von 15,33 Euro in Rheinland-Pfalz und dem Saarland, von 14,22 Euro in Bayern außerhalb Münchens und von 13,64 Euro in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen.

In der Entgeltgruppe IV gilt in allen Bundesländern ein Stundenentgelt von 12,90 Euro. ■



TV-N Berlin

## Übergangslösung bis Herbst

Am 28. Mai 2021 hat der dbb eine Zwischenlösung mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Berlin zum TV-N Berlin erzielen können. Dies war erneut wegen der angespannten Lage im Öffentlichen Personennahverkehr notwendig. Bisher hat sich die Corona-Pandemie nicht vollständig beruhigt. Die Fahrgäste sind noch nicht wieder alle in Bus und Bahn zurückgekehrt. Die finanzielle Situation bei BVG und ihrer Tochtergesellschaft BT bleibt weiter angespannt. Darum wird der dbb mit dem KAV Berlin eine erneute Übergangslösung bis Herbst 2021 vereinbaren. Der gekündigte Tarifvertrag wird wieder bis Ende September

2021 in Kraft gesetzt. Die Entgelttabellen gelten bis dahin weiter.

### Corona-Prämie

Als Ausgleich für die pandemiebedingten Belastungen gibt es für Arbeitnehmende eine erneute steuer- und sozialabgabenfreie Corona-Prämie:

- 600 Euro für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- 225 Euro für Auszubildende
- Auszahlung erfolgt im Juni 2021

Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Juni 2021 bestand und auch an mindestens einem Tag zwischen Januar

2021 und Mai 2021 ein Anspruch auf Entgelt vorlag. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Prämie entsprechend ihrer Teilzeitquote.

### TV Demografie

Weiterhin wird auch – entsprechend der Forderungen der dbb Verhandlungskommission – der TV Demografie wieder in Kraft gesetzt. Bis zum 30. Juni 2023 sind die Inhalte des Tarifvertrags wieder für die Beschäftigten gesichert.

### Ausblick

Im Herbst dieses Jahres werden die Tarifverhandlungen wieder aufgenommen. Entlastungen im Fahrdienst werden dann neben anderen Themen wieder im Fokus der dbb-Tarifarbeit stehen. ■

Flughafen Stuttgart

## Situation bei der Flughafentochter SAG in Coronazeiten

Am Flughafen Stuttgart sind die Bodenverkehrsdienste der in öffentlicher Hand befindlichen Flughafengesellschaft in eine Tochtergesellschaft, die Stuttgart Airport Ground Handling GmbH, ausgegliedert. Diese fällt tariflich nicht unter den Anwendungsbereich des TVÖD. Der dbb ist dort über seine Mitgliedsgewerkschaft komba gut vertreten und konnte in den vergangenen Jahren die Arbeitsbedingungen der dort tätigen Beschäftigten durch den Abschluss von Haustarifverträgen stetig verbessern.

Nach Jahren des Wachstums ist der Flugverkehr mit Beginn der Corona-Pandemie im Jahr 2020 auch am Flughafen Stuttgart massiv eingebrochen. Infolge dessen musste auch bei der SAG für nahezu alle Beschäftigten Kurzarbeit eingeführt werden, die seitens des Arbeitgebers auf achtzig Prozent der vorherigen Entgelte aufgestockt wird. Die Kurzarbeit ist derzeit bis Ende des Jahres 2021 angeordnet. Ferner ist die Anzahl der Beschäftigten deutlich gesunken.

### Gespräche mit der Geschäftsleitung

Mit der erwarteten Belegung des Flugverkehrs in den Sommermonaten steht die Gesellschaft nun vor der Herausforderung, einen möglicherweise kurzfristig ansteigenden Bedarf an Arbeitskräften abzudecken, ohne über ausreichend Personalkapazitäten zu verfügen. Der dbb hat hierzu in den vergangenen Wochen eine Reihe von Gesprächen mit der Geschäftsleitung geführt, um in der schwierigen Gemengelage von Kurzarbeit und etwaigen Neueinstellungen die Rechte der Bestandsbeschäftigten zu wahren. Der derzeit geltende Tarifvertrag ist jedoch von keiner der Tarifvertragsparteien gekündigt worden. ■

Bundesagentur für Arbeit

## Tarifworkshop 2021

Abseits der klassischen Verhandlungssituation haben sich der dbb und die Bundesagentur für Arbeit (BA) am 27. Mai 2021 zu einem Tarifworkshop getroffen. In der digitalen Zusammenkunft ging es um einen offenen Austausch zu aktuellen Tarifthemen.

### Auswirkungen der Pandemie

Insbesondere die Frage, wie die tägliche Arbeit in der BA in der Pandemie-Zeit organisiert wurde und welche Erkenntnisse die Sozialpartner daraus für die

Zukunft gewinnen können, wurde intensiv beleuchtet.

### Attraktive Führung

Ein Thema war, wie Führung in der BA attraktiver gestaltet werden kann. Hier sieht die dbb-Tarifkommission, die aus Mitgliedern von GdS und vbba besteht, noch Verbesserungsbedarf. In den letzten Jahren ist das Interesse an einer Teamleitertätigkeit gesunken.

### Jobticket

Die Tarifkommission des dbb hat die Chance genutzt, bei dem Workshop Themen der Tarifpflege und weitere Punkte

zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen in der BA einzubringen. Dabei hat der dbb unter anderem den Vorschlag eingebracht, dass die BA den umweltfreundlichen Weg zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln finanziell unterstützen könnte. Seit April 2021 gibt es in den obersten Bundesbehörden einen Zuschuss zum Jobticket. Eine gute Lösung, die der dbb gerne auf die BA übertragen würde.

### Ausblick

Der offene Austausch zwischen dbb und BA wird fortgesetzt. Beide Seiten haben sich für den Herbst 2021 zu einem erneuten Treffen verabredet. ■

Vorgestellt

# dbb Bundestarifkommission

Auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Fünf weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsorganisationen. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt. Die letzte digitale Sitzung der BTK fand am 12. April 2021 statt.

## Ewald Linn, dbb saar

Ewald Linn ist Mitglied der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), seit 2012 Landesvorsitzender des dbb saar und in dieser Eigenschaft Mitglied der BTK des dbb. Zuvor war er von 1995 bis 2012 Landesgeschäftsführer des dbb saar. Kollege Linn ist Bundesbeamter und seit 1995 für seine Tätigkeit im dbb beurlaubt.



„Von 1973 bis 2010 war ich Mitglied der ehemaligen Verkehrsgewerkschaft GDBA im dbb, anschließend dann in der GDL“, berichtet Ewald Linn. „Gewerkschaftsarbeit habe ich von der Pike auf gelernt: als Jugendleiter, Personalratsvorsitzender, stellvertretender GDBA-Bezirksvorsitzender und freigestelltes Mitglied im Bezirkspersonalrat der Bundesbahndirektion Saarbrücken bis 1994.“

Als Motivation, in die Gewerkschaft einzutreten, nennt Ewald Linn die notwendige Solidarität der Beschäftigten untereinander: „Mein eigenes gewerkschaftliches Engagement war von Anfang an davon geprägt, in einer starken Gemeinschaft

gleichermaßen für Beschäftigte und Beamte deren berechnete Interessen durchzusetzen. Ich will für die Mitglieder stets ein kompetenter und verlässlicher Ansprechpartner sein.“

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung stehen im Mittelpunkt seiner Arbeit beim dbb saar: „Trotz der schwierigen Haushaltssituation des Saarlands und der saarländischen Kommunen hat der dbb saar die Herausforderungen bei der Umsetzung der Schuldenbremse seit 2011 angenommen und im ständigen Dialog mit der Politik und den öffentlichen Arbeitgebern seinen Teil dazu beigetragen, die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Saarland langfristig zu sichern. Die zwischen der Landesregierung und dem dbb saar vereinbarten Ziele zur ‚Zukunftssicheren Landesverwaltung‘ und zur Überwindung der Haushaltsnotlage des Landes haben sich letztendlich bewährt und sollen weiterentwickelt werden. Dabei will sich der dbb saar weiterhin für gute Rahmenbedingungen und bessere Bezahlungsstrukturen der Tarifbeschäftigten und Beamten einsetzen.“

Aktuell hat sich der dbb saar die Stärkung der Organisationsentwicklung des dbb und seiner Mitgliedsorganisationen im Saarland im Rahmen eines Pilotprojekts mit dem dbb auf die Fahnen geschrieben: „Das 2018 begonnene gemeinsame Pilotprojekt ‚Organisationsentwicklung Saarland‘ zwischen dem dbb und dem dbb saar hat das Ziel, den dbb im Saarland durchsetzungsfähiger zu machen. Aus den Reihen der teilnehmenden Mitgliedsorganisationen wurden die Themenfelder Mitgliedergewinnung und -betreuung, Organisation, Arbeit der Funktionsträger, Medien beziehungsweise Öffentlichkeitsarbeit sowie Politikgestaltung ausgewählt.“

Die Themen wurden konkret an der Kampagne zur Einkommensrunde 2019 abgearbeitet. Das nachhaltige Konzept soll auch im Rahmen der Einkommensrunde 2021 Anwendung finden. In der zweiten Phase des Projekts wurden die Personalratswahlen von März bis Mai 2021 organisiert. Hierbei sollte das gemeinsame Vorgehen gestärkt werden, um mögliche Synergien logistisch und politisch nutzen zu können. Beide Projektphasen können als Erfolg gewertet werden. Da nunmehr die Basis für eine professionelle und erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Fachorganisationen und dem dbb geschaffen ist, können konkrete Zielvorgaben vereinbart und weiterentwickelt werden.“ ■

## Wolfgang Lambl, BvLB

Wolfgang Lambl ist Berufsschullehrer und Mitglied des Bundesverbands der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB). Er ist Stellvertretender Bundesvorsitzender des BvLB und Leiter der Fachkommissionen Dienst-, Tarif- und Versorgungsrecht, Seniorenpolitik und FachlehrerInnen.

„In die Gewerkschaft bin ich eingetreten, um an der Findung und wirksamen Durchsetzung der Forderungen und Interessen der Lehrkräfte an beruflichen Schulen aktiv mitwirken zu können und die Möglichkeit eines dienstlichen Rechtsschutzes mit Kompetenz und Erfahrung in Anspruch nehmen zu können“, erklärt Kollege Lambl. Als Schwerpunkte seiner gewerkschaftlichen Arbeit nennt Wolfgang Lambl die Verbesserung der Unterrichts- und Arbeitsbedingungen und der Einkommensentwicklung für die Lehrkräfte an beruflichen Schulen.



Kollege Lambl führt aus: „Aktuell ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Lehrkräfte an beruflichen Schulen ein

zentrales Thema, besonders im Hinblick auf ‚Unterricht unter Corona-Bedingungen‘. Daneben bereiten wir außerdem die Forderungsfindung zu den anstehenden Tarifverhandlungen in der Einkommensrunde 2021 zum TV-L vor.“ ■

### Olaf Lüttke, vbob

Olaf Lüttke ist Ausbildungsleiter im Bundeskanzleramt und seit 2003 Vorsitzender der Fachgruppe Bundeskanzleramt / Bundespräsidialamt / SWP. Er ist Mitglied des vbob – Gewerkschaft Bundesbeschäftigte. Von 2010 bis 2018 war Kollege Lüttke stellvertretender vbob-Bundesvorsitzender. Er ist außerdem Mitglied der BTK des dbb und seit 2003 Mitglied des Bundeshauptvorstands.



Seit 2004 ist Olaf Lüttke im Personalrat aktiv und war von 2004 bis 2011 zeitgleich Vorsitzender des Personalrats und des Gesamtpersonalrats im Bundeskanzleramt.

„In die Gewerkschaft bin ich eingetreten, um an der Verbesserung der Arbeitssituation der Kolleginnen und Kollegen mitwirken zu können und um mich für eine gerechte Vergütung aller Beschäftigten im Bundesbereich einzusetzen“, erklärt Olaf Lüttke. „Der Schwerpunkt meiner gewerkschaftlichen Arbeit liegt im Tarifrecht. Aktuell beschäftigt uns außerdem besonders die Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes.“ ■

### Reinhold Marx, GdS

Reinhold Marx ist Verwaltungsfachangestellter und stellvertretender Vorsitzender im Landesverband Hamburg der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS). Kollege Marx berichtet: „Ich stamme aus einer gewerkschaftsfernen Familie.

Als Zeitsoldat und später in der Bundeswehrfachschule habe ich Gewerkschaften daher nur am Rande wahrgenommen und mir über ihre Bedeutung für unsere Gesellschaft keine Gedanken gemacht. Im März 1989 wurde ich im Arbeitsamt Hamburg eingestellt, heute Agentur für Arbeit Hamburg. Anfang der 90er erhielten mehrere Kolleginnen und Kollegen aus meinem Arbeitsumfeld in einer arbeitsrechtlichen Angelegenheit aktiv und erfolgreich Unterstützung von ihrer Gewerkschaft. Dieses Erlebnis war die Initialzündung für mein gewerkschaftliches Engagement. Ich begann, mich über Gewerkschaften zu informieren, sah ihre Wichtigkeit für uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und trat 1995 der GdS bei. Warum GdS? Weil mich im Vergleich mit den damals in der Bundesagentur für Arbeit (BA) vertretenen Gewerkschaften die Kompetenz, die Transparenz im Handeln, die schnelle, direkte und unbürokratische Art der Kommunikation zwischen Mitgliedern, Bundesgeschäftsstelle und Vorstand überzeugt hat. Damals wollte ich lediglich meinen kleinen Teil zur Unterstützung der Gewerkschaftsarbeit beitragen, wurde aber vom damaligen Vorsitzenden des GdS-Landesverbands Hamburg für den Fachbereich BA schnell für die Funktion des Werbebeauftragten gewonnen. Man kann nicht für eine Gewerkschaft werben, ohne sich umfassend mit dem gesamten Spektrum der Gewerkschaftsarbeit auseinanderzusetzen. Je mehr ich mich mit dieser Thematik beschäftigte, desto mehr wurden mir die Differenzen zwischen Inhalt, Ziel und Anwendung von Gesetzen zum Schutz der Beschäftigten, den damals in der BA geltenden Tarifverträgen sowie den darin vorhandenen Lücken bewusst. Mit wachsendem Engagement wurden mir im Laufe der Jahre weitere Funktionen übertragen, die ich gerne und stets mit vollem Einsatz wahrnehme. Seit 1995 bin ich im GdS-Landesverband Hamburg aktiv, die letzten zehn Jahre als stellvertretender Vorsitzender. Seit 2005 bin ich Mitglied der Tarifkommission für den TV-BA, seit 2009 Mitglied der BTK und seit Ende 2012 Beisitzer im Bundeshauptvorstand des dbb.

Seit 1996 bin ich Mitglied im örtlichen Personalrat, seit 2016 laufend als stellvertretender Vorsitzender (freigestellt).“ Einen Dauerschwerpunkt seines gewerkschaftlichen Engagements sieht Reinhold Marx in der Stärkung der Gewerkschaften durch Information und Werbung von Nichtmitgliedern: „Vorrangig natürlich für die GdS, aber auch für andere im dbb organisierte

Gewerkschaften, wenn BA-Beschäftigte die BA verlassen und in andere Bundes- oder Landesbehörden wechseln.

Wir haben inzwischen ein durchaus gewerkschaftsunfreundliches Klima in Deutschland. Viele Beschäftigte erkennen



nicht mehr die Wichtigkeit von Gewerkschaften für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und den Erhalt und Ausbau der vielen Errungenschaften zum Schutz der Beschäftigten und des sozialen Friedens. Auch im öffentlichen Dienst vertreten viele die Ansicht, dass ihnen die Früchte der Gewerkschaftsarbeit sowieso automatisch zufallen, sie also nicht selbst mitzumachen brauchen.

Mein zweites gewerkschaftliches Schwerpunktthema sehe ich in der aktiven Mitwirkung bei der Gestaltung diskriminierungsfreier Arbeitsbedingungen einschließlich Bezahlung.

Die BA ist insgesamt ein guter Arbeitgeber. Dennoch gilt es auch hier, die eine oder andere vorhandene Baustelle zu beseitigen beziehungsweise mit Blick auf die schnellen technischen und gesellschaftlichen Veränderungen vermeiden zu helfen. Als Stichworte kann ich hier den vor der Corona-Pandemie unverhältnismäßig hohen Personalabbau mit Hinweis auf (noch nicht richtig funktionierende) digitale Prozesse und finanzielle Einbußen von Beschäftigten in Verbindung mit organisatorischen Veränderungen nennen. Häufig geschieht es aber auch, dass vom Vorstand gut Gewolltes auf dem Weg in die Fläche unglückliche Veränderungen erfährt. Hier kommen wir als Gewerkschafter und Personalratsmitglieder ins Spiel, um konstruktiv auf die Umsetzung des tatsächlich Gewollten vor Ort hinzuwirken.“

Aktuell steht für Kollegen Marx das Thema Digitalisierung im Zentrum seiner gewerkschaftlichen Arbeit: „Die BA war bereits

vor der Corona-Pandemie im Vergleich zu vielen anderen Behörden bei der Digitalisierung trotz vorhandener Schwächen gut aufgestellt. In der Pandemie haben wir nochmal einen großen Schritt nach vorne getan. Zum Schutz und zum Eigenschutz der Beschäftigten ist es nun wichtig, die Möglichkeiten, die die Digitalisierung bietet, in gesetzliche und tarifliche Rahmen zu verankern, Freiheiten und Flexibilität soweit wie möglich festzuschreiben, Ausbeutung und Selbstausbeutung zu verhindern.

Uns als dbb und GdS sehe ich in der Verantwortung, in der Politik und bei den Tarifverhandlungen auf die notwendigen Anpassungen und den Abschluss eines Tarifvertrags Digitalisierung hinzuwirken.“ ■

### Lilli Lenz, dbb rheinland-pfalz

Lilli Lenz ist Verwaltungsfachwirtin und Mitglied der komba gewerkschaft. Sie ist

Landesvorsitzende des dbb beamtenbund und tarifunion landesbund rheinland-pfalz und in dieser Eigenschaft Mitglied der BTK des dbb.

Auf die Idee, sich gewerkschaftlich zu organisieren, habe sie zuerst ihr Vater gebracht, berichtet Kollegin Lenz: „Bei Beginn meiner Ausbildung hat mein Vater zu mir gesagt: ‚Als erstes suchst Du Dir eine Gewerkschaft.‘ Auf meine Nachfrage, warum ich das tun sollte, antwortete er: ‚Wer soll denn sonst etwas für Dich tun?‘“ In ihrer gewerkschaftlichen Arbeit im dbb rheinland-pfalz und in der BTK stehen für Lilli Lenz stets die Kolleginnen und Kollegen im Mittelpunkt: „Gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen bei fairer, angemessener Bezahlung waren und sind ein Schwerpunktthema der letzten 40 Jahre meiner Gewerkschaftstätigkeit.“

Als ein aktuelles Schwerpunktthema nennt Kollegin Lenz das mobile Arbeiten: „Mobiles Arbeiten muss im Sinne der Beschäftigten rechtlich ausgestaltet wer-

den, zeitlich und örtlich flexibel mit funktionierender digitaler Technik. Dabei müssen die Rahmenbedingungen möglichst flexibel unter Beteiligung der Gewerkschaften verbindlich festgelegt werden, nicht als starres Korsett, aber auch nicht uferlos.“ ■



## Deutscher Diversity-Tag 2021

### Mehr Vielfalt wagen

Um dem Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst zu begegnen, fordert der dbb, die Personalentwicklung gezielt auf Vielfältigkeit auszurichten. „Der öffentliche Dienst muss für alle Menschen ein attraktiver Arbeitgeber sein“, betonte dbb Chef Ulrich Silberbach anlässlich des Diversity-Tags am 18. Mai 2021. „Die Verantwortlichen müssen auf allen Verwaltungsebenen mehr Vielfalt wagen.“ Dazu gehörten laut Silberbach auch und gerade Führungspositionen. Wenn hier die gesamte Breite der Gesellschaft abgebildet sei, könne dies eine Sogwirkung auf potenzielle Bewerberinnen und Bewerber entfalten. „Dazu müssen wir bei den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung, aber vor allem auch beim Recruiting und den Einstellungsverfahren ansetzen“, erklärte der dbb Bundesvorsitzende. „Anonymisierte

Bewerbungsverfahren müssen zum Standard erhoben werden.“

### dbb jugend – Kulturwandel fördern

Die dbb jugend setzt sich darüber hinaus dafür ein, Diversity Management als selbstverständliches Verwaltungsinstrument zu etablieren. „Die Folgen des demografischen Wandels korrigieren wir nicht mal eben schnell, indem wir Stellenanzeigen auf neue Zielgruppen hin ummünzen“, stellte die Vorsitzende der dbb jugend, Karoline Herrmann, fest. Der Vorteil einer diversen Verwaltung müsse im Vordergrund stehen. Der Mehrwert von Vielfalt sollte für alle Beschäftigten klar erkennbar sein. „Dafür brauchen wir gezielte Schulungen und neue Konzepte der Zusammenarbeit“, forderte Herrmann.

### dbb frauen – Gleichstellung ist Voraussetzung für Diversity Management

Milanie Kreutz, Vorsitzende der dbb frauen, warnte eindrücklich davor, Frauenförderung mit Diversity Management gleichzusetzen. „Es kursiert in vielen Leitungsebenen noch immer die Annahme, die Betriebskultur sei divers, sobald nur eine weibliche Spitzenkraft im Vorstand untergebracht wurde“, sagte Kreutz. „Das

wird jedoch weder dem Diversity-Begriff noch dem Prinzip der Frauenförderung gerecht.“ Frauen machten über 50 Prozent der deutschen Bevölkerung aus. Man könne nicht die Hälfte der Bevölkerung im Zuge des Vielfaltsmanagements in einen Topf mit echten gesellschaftlichen Minderheiten werfen. „Die Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes, der in Artikel 3 des Grundgesetzes festgeschrieben ist, ist die Voraussetzung, um in der Arbeitswelt glaubwürdig Diversity Management zu betreiben“, machte Kreutz deutlich.

### Hintergrund

Am 18. Mai 2021 ruft die Charta der Vielfalt Unternehmen und Institutionen bundesweit auf, ihr Engagement für Vielfalt zu zeigen. Ob interne Veranstaltung oder öffentliche Mitmachaktion: Der Deutsche Diversity-Tag bietet die Gelegenheit, die eigene Belegschaft und unsere Gesellschaft – online und offline – für das Thema zu sensibilisieren und öffentlich Flagge für Vielfalt zu zeigen. Als Unterzeichnende der „Charta der Vielfalt“ gehören auch der dbb beamtenbund und tarifunion, die bundesfrauenvertretung und die dbb jugend zu den offiziellen Botschafterinnen und Botschaftern für ein vielfältiges und tolerantes Deutschland. ■





dbb Chef Silberbach trifft DPVKOM und DPoIG

# Fachgespräche zur Digitalisierung

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hat die Reihe der Fachgespräche zum Thema Digitalisierung im öffentlichen Dienst fortgesetzt. Am 11. Mai 2021 diskutierte Silberbach mit Betriebsräten der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM) und der DPVKOM-Bundesvorsitzenden Christina Dahlhaus Themen aus dem Bereich der Telekom. Am 18. Mai 2021 fand ein weiteres Gespräch mit der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) Baden-Württemberg und dem DPoIG-Bundesvorsitzenden Rainer Wendt statt.

## Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften

Im Gespräch mit der DPVKOM standen die Herausforderungen für die Betriebsratsarbeit durch die umfangreiche Nutzung des Homeoffice im Mittelpunkt. Dies schränke die Möglichkeiten der Betriebsrätinnen und Betriebsräte, an die Mitglieder heranzutreten, enorm ein. Besonders im Vorfeld der Betriebsratswahlen sei das problematisch, weil keine direkten Gespräche oder Veranstaltungen möglich seien, so die Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Alle Beschäftigten müssten jetzt viel aktiver werden, um an Informationen des Betriebsrats zu kommen.

dbb Chef Ulrich Silberbach forderte in diesem Zusammenhang, in den Intranets der Telekom zusätzlich zu den Betriebsräten auch einen Zugang für Gewerkschaften einzurichten. Das Betriebsrätestärkungsgesetz habe zwar dazu beigetragen, die Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen besser zu implementieren. Was die Umsetzung des Zugangsrechts für Gewerkschaften betrifft, sei der Gesetzgeber bisher aber eine Antwort schuldig geblieben. Außerdem müssten nach dem

Betriebsverfassungsgesetz alle im Betrieb vertretenen Gewerkschaften gleichbehandelt werden.

DPVKOM-Chefin Christina Dahlhaus bekräftigte, dass die Politik die Problematik der gewerkschaftlichen Erreichbarkeit nicht nur erkennen, sondern auch Lösungen umsetzen müsse. Beispielsweise sei der Zugriff auf dienstliche E-Mail-Adressen erforderlich.

## Homeoffice und mobiles Arbeiten ausgestalten

Derzeit laufen bei der Telekom Befragungen des Arbeitgebers und des Betriebsrats zu Homeoffice und mobiler Arbeit. Bereits jetzt zeichne sich eine große Zustimmung ab. Dabei müssten jedoch einerseits die notwendige Trennung von Beruf und Privatleben und andererseits die generelle Arbeitsbelastung sowie Belange des Arbeitsschutzes im Blick behalten werden. dbb Chef Silberbach betonte, dass dbb und DPVKOM bei der Entgrenzung von Beruf und Privatleben wachsam sein müssen, zumal im entsprechenden Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eine klare Definition eines Rechts auf Nichterreichbarkeit fehlt.

## Digitalisierung bei der Polizei

Im virtuellen Fachgespräch mit Kollegen der DPoIG Baden-Württemberg wurde als ein Problem skizziert, dass aufgrund der Länderzuständigkeit für die Polizei die Digitalisierung in jedem Bundesland unterschiedlich weit fortgeschritten sei. Als Beispiel führten die Kollegen das Diensthandy an, das über ausreichend Speicherplatz und Netzabdeckung verfügen müsse. Verschiedene genutzte IT-Sys-

teme seien häufig nicht kompatibel. Um auf Augenhöhe mit der Wirtschaftskriminalität oder auch einem Bereich wie der Kinderpornografie zu bleiben, müsse sich die technische Ausstattung deutlich verbessern. Haushaltsbindungen und langwierige Ausschreibungsverfahren seien hierbei nicht hilfreich.

Darüber hinaus fehle es auch an IT-Fachleuten. Die Entgeltstrukturen des öffentlichen Dienstes seien nicht auf deren finanzielle Erwartungen ausgelegt. Dies sei besonders in Ballungsräumen ein Problem. IT-Fachkräfte müssten selbstverständlich Teil der Teams sein, beispielsweise die Cyberkriminalistik bei der Spurensicherung. Auch die Studiengänge müssten verändert werden, um die Kolleginnen und Kollegen entsprechend auszubilden.

Der DPoIG-Bundesvorsitzende Rainer Wendt betonte, dass es in einer direkten Konkurrenzsituation in den Dienststellen schwer durchzuhalten sei, IT-Fachkräfte weit besser zu bezahlen als andere. Sie müssten vielmehr Polizistinnen und Polizisten sein, denen nach einer gewissen Zeit auch andere Aufgaben übertragen werden können. Der unbestritten nötige Support bei hochkomplizierten IT-Anwendungen wie etwa bei der Cybertechnik könne auch extern eingekauft werden. Kritik übte Wendt an den häufig starren Strukturen der Sicherheitsorgane. Die Umsetzung von Projekten dürfe nicht an Regulierungen scheitern.

Ulrich Silberbach stellte klar, dass es nicht sein könne, dass die Polizei, die dieses Land schützen soll, auf veraltete Technik vertrauen müsse. Der Selbstschutz der Beschäftigten, die für die Innere Sicherheit sogar ihr Leben riskieren sollen, müsse garantiert sein. Im Wahljahr müsse hier der Druck auf die Politik erhöht werden. ■



Betriebsrätemodernisierungsgesetz

# Digitale Mitbestimmung in Betrieben in Zeiten von Corona



dbb Tarifchef Volker Geyer in der digitalen Anhörung zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Was bedeutet es für die betriebliche Interessenvertretung, wenn fast die gesamte Belegschaft in Zeiten von Corona digital im Homeoffice arbeitet? Ist es richtig, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice von einer gemeinsamen Vertretung gegenüber ihren Vorgesetzten abgeschnitten sind? Mehr als nötig wäre es deshalb gewesen, im nunmehr verabschiedeten Betriebsrätemodernisierungsgesetz ein digitales Zugangsrecht für Arbeitnehmervertreter zu verankern. Dies ist jedoch leider nicht geschehen.

## Bundestag beschließt Gesetzentwurf

Der Bundestag hat einen Gesetzentwurf der Bundesregierung beschlossen, der die Arbeit von Betriebsräten durch mehr Mitbestimmung erleichtern, einen besseren Kündigungsschutz bieten und eine vereinfachte Wahl des Betriebsrats gewährleisten soll. Der Gesetzentwurf sieht auch digitale Angebote für die Arbeit der Betriebsräte vor, leider aber kein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Betrieben. Den Beschäftigten ist es durch das Homeoffice, die mobile Arbeit und die oft rein digitale Kommunikation mit den Gewerkschaften allerdings zusätzlich

erschwert, für eine wirksame Interessenvertretung zu sorgen. Bei einer öffentlichen Anhörung zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz Mitte Mai 2021 hat der dbb Vize Volker Geyer auf diesen Umstand hingewiesen und unter anderem ein Nutzungsrecht von digitalen Angeboten eingefordert. Die Beschäftigten sollten nach Ansicht des dbb auch im Homeoffice und bei der mobilen Arbeit nicht von gemeinsamer Vertretung gegenüber Vorgesetzten abgeschnitten sein. Gewerkschaften sind Mitgliederorganisationen und haben ein Recht auf Zugang zu Beschäftigten und Betrieb. Das muss auch für die digitale Arbeitswelt gelten. Die Unternehmen müssen den Gewerkschaften den Dialog mit den Beschäftigten etwa über betriebliche Mailadressen, Firmenintranet und -netzwerke und virtuelle schwarze Bretter ermöglichen. Nach Auffassung des dbb wäre es daher geboten gewesen, im geplanten Gesetz zur Modernisierung von Betriebsräten ein digitales Zugangsrecht für Arbeitnehmervertreter zu verankern. Darüber hinaus bewertet der dbb den Gesetzentwurf positiv, dies gilt insbesondere für die Ausweitung des Unfallsschutzes für Homeoffice und mobile Arbeit. Nichtsdestotrotz fordert der dbb

eine grundsätzliche Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) in der nächsten Legislaturperiode. Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz muss nunmehr noch vom Bundesrat verabschiedet werden. Nachfolgend stellen wir die wichtigsten Regelungen vor.

## Vereinfachung von Betriebsratswahlen

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz will die Bundesregierung Betriebsräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen die Arbeit erleichtern und deren Wahlen fördern und vereinfachen. So sieht der Entwurf vor, Betriebsratswahlen zu vereinfachen, indem im BetrVG der Anwendungsbereich des verpflichtenden vereinfachten Wahlverfahrens und des vereinfachten Wahlverfahrens nach Vereinbarung sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgeweitet wird.

## Besserer Kündigungsschutz

Um den Schutz von Arbeitnehmenden bei der Gründung eines Betriebsrats zu verbessern, soll der Kündigungsschutz verbessert werden. Das Gesetz stärkt den Kündigungsschutz von Beschäftigten, die sich für die Gründung oder die Wahl von Betriebsräten engagieren.

## Herabsetzung des Mindestalters für die Wahlberechtigung

Zur Verbesserung der Teilhabe von Auszubildenden soll die Altersgrenze für Auszubildende bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gestrichen werden. So soll das Mindestalter für die Wahlberechtigung von der Vollendung des 18. Lebensjahres auf die Vollendung des 16. Lebensjahres abgesenkt werden.

## Qualifizierung

Zur Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung soll das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung gestärkt und die Ein-

schaltung der Einigungsstelle zur Vermittlung ermöglicht werden.

## Künstliche Intelligenz

Im Hinblick auf die Einbindung des Betriebsrats beim Einsatz von KI (Künstliche Intelligenz) soll unter anderem festgelegt werden, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen beim Einsatz von KI für den Betriebsrat als erforderlich gilt. Auch soll klargestellt werden, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen auch dann gelten, wenn der Einsatz von KI im Betrieb vorgesehen ist. Betriebsräte haben zudem künftig Mitbestimmungsrechte, wenn KI im Unternehmen eingesetzt werden soll. Sie sollen bei der Einführung von KI sowie Informations- und Kommunikationstechnik frühzeitig eingebunden werden und mitberaten können. Soll Personal mit Hilfe von KI ausgewählt werden, dürfen Betriebsräte nicht übergangen werden. Ist es für ihre Aufgabenerledigung notwendig, können sie leichter Sachverständige einbinden.

## Virtuelle Betriebsratssitzungen

Betriebsräte sollen die Möglichkeit erhalten, unter ausschließlich selbst gesetzten Rahmenbedingungen und unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung, Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen.

## Datenschutz

Es wird ferner klargestellt, dass Betriebsvereinbarungen unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können. Zur Klar-

stellung der datenschutzrechtlichen Verantwortlichkeit des Arbeitgebers bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Betriebsrat soll eine gesetzliche Regelung geschaffen werden.

## Regelungen zur mobilen Arbeit

Um mobile Arbeit zu fördern und zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Wahrnehmung einen einheitlichen und verbindlichen Rahmen zu gewährleisten, soll im BetrVG ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt werden.

Führt der Arbeitgeber mobile Arbeit ein, haben Betriebsräte künftig ein Mitbestimmungsrecht bei deren Ausgestaltung. Betriebsräte können so für einen einheitlichen und verbindlichen Rechtsrahmen im Unternehmen eintreten, der für alle Mitarbeitenden im Homeoffice gilt. Das neue Gesetz sieht aber keinen Rechtsanspruch auf mobile Arbeit oder Homeoffice vor, es regelt lediglich das „Wie“, nicht aber das „Ob“ der Einführung von mobiler Arbeit oder Homeoffice.

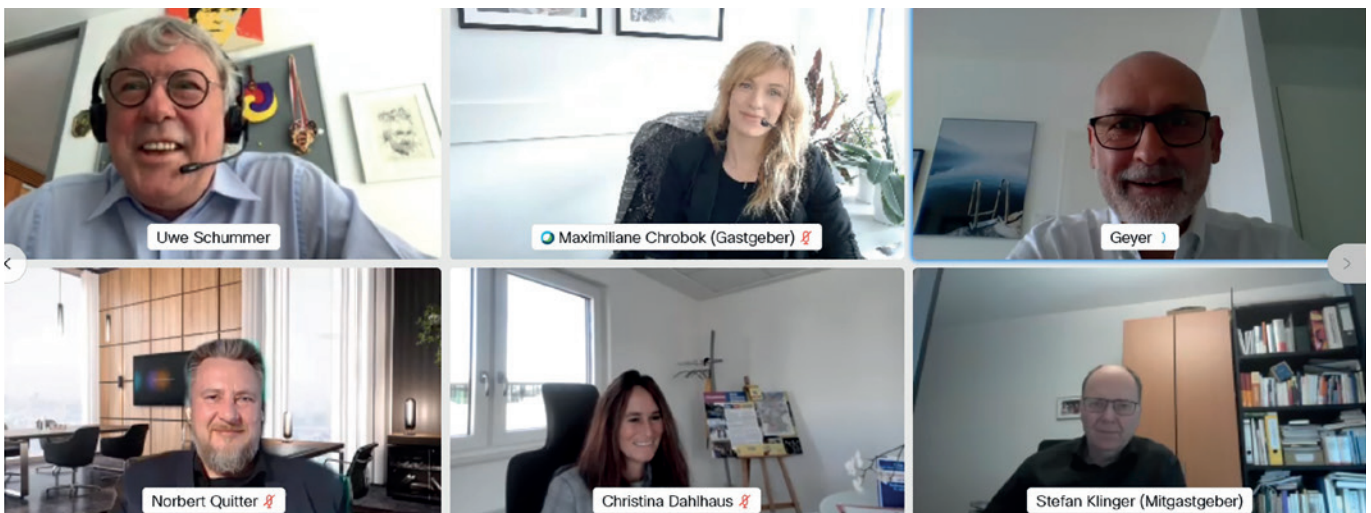
Es wird ferner klargestellt, dass die Verschwiegenheitspflichten der oder des Datenschutzbeauftragten auch solche Informationen umfassen, deren Bekanntgabe an den Arbeitgeber die Interessenvertretungsrechtliche Unabhängigkeit des Betriebsrats berühren.

## Unfallversicherungsschutz

Auch wird der Unfallversicherungsschutz im Homeoffice ausgeweitet. Schon nach geltendem Recht besteht im Homeoffice und bei sonstiger mobiler Arbeit grundsätzlich gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Der Versicherungsschutz erstreckt

sich neben der eigentlichen versicherten Tätigkeit auch auf so genannte Betriebswege, zum Beispiel den Weg zum Drucker in einem anderen Raum. Dies gilt sowohl auf der Unternehmensstätte als auch bei mobiler Arbeit.

Unterschiede im Versicherungsschutz gibt es dagegen bei Wegen im eigenen Haushalt zum Holen eines Getränks oder zur Nahrungsaufnahme. Diese Wege sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auf der Unternehmensstätte versichert, im Homeoffice dagegen nicht. Wie bei den bereits anerkannten Wegen zum Drucker ist auch bei den Wegen zum Beispiel zum Holen eines Getränks der Versicherungsschutz in gleichem Umfang wie auf der Unternehmensstätte gerechtfertigt, um Hürden bei der Inanspruchnahme von mobiler Arbeit zu beseitigen. Damit schließt der Gesetzentwurf eines Betriebsrätemodernisierungsgesetzes richtigerweise eine Versicherungslücke, die sich bei Tätigkeiten gezeigt hat, die von zu Hause aus erbracht werden. Mit der neuen Regelung wird der Unfallversicherungsschutz von Personen, die ihre Tätigkeit im Homeoffice ausüben, auch auf die Wege erstreckt, die sie wegen ihrer beruflichen Tätigkeit zur außerhäuslichen Betreuung ihrer Kinder zurücklegen. Dies gilt auch für die Ehegatten und Lebenspartnerinnen und Lebenspartner. Sie werden damit den Versicherten gleichgestellt, die ihre Tätigkeit auf der Unternehmensstätte ihres Arbeitgebers oder an einem anderen externen Arbeitsplatz ausüben. Nach Auffassung des dbb ist diese Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz geboten, unabhängig davon, ob die Versicherten die Tätigkeit auf der Unternehmensstätte oder an einem anderen Ort ausüben. ■



dbb Tarifchef Volker Geyer in einer Videokonferenz zum Betriebsrätemodernisierungsgesetz mit dem Vorsitzenden der Arbeitnehmergruppe der CDU / CSU-Bundestagsfraktion Uwe Schummer am 3. Mai 2021

Eingruppierungspraxis nach TV-L

# Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigten in der IT

Die tarifgemäße Bewertung von Arbeitsplätzen (auch) in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) erfordert eine anschauliche Beschreibung der übertragenen Aufgaben, hier also der konkret anfallenden Verrichtungen an IKT-Systemen, etwaige Leitungs- oder Servicefunktionen oder IT-spezifische Rollen sowie die organisatorische Eingliederung und die jeweiligen Befugnisse der Stelleninhaber. In diesem Sinne schafft eine gegenüber den Beschäftigten auch kommunizierte Tätigkeitsdarstellung die nötige Transparenz über die Arbeiten, die im gesamten Lebenszyklus eines IKT-Systems auszuüben sind. Die regelmäßig und anlassbezogen ebenso auf ihre Aktualität hin überprüfte Tätigkeitsdarstellung ist für die Feststellung der Eingruppierung unverzichtbar. Dies gilt umso mehr bei Aufgaben, die unmittelbar dem stetigen technologischen Fortschritt und neuen systemtechnischen Anforderungen unterworfen sind. Auch wird in Tätigkeitsdarstellungen regelmäßig ein Ausbildungsniveau hinterlegt, das aus Sicht der Beschäftigungsdienststelle für die Aufgabstellungen auf dem Arbeitsplatz qualifiziert. Damit wird eine Qualifikationserwartung für die ordnungsgemäße Erledigung der übertragenen Aufgaben bestimmt. Mit dieser Niveaubestimmung entscheidet der Arbeitgeber im Rahmen seiner Arbeitsorganisation über vorzuhaltendes Wissen und die praktischen Kenntnisse auf einer Stelle, um die geforderte Breite und Tiefe der Sachbearbeitung von hard- und softwarebezogenen Fragestellungen sicherzustellen.

## Eckeingruppierung in Entgeltgruppe 6

Erstmals sind in den Entgeltordnungen IT-spezifische Tätigkeitsmerkmale für einschlägig Berufsausbildete ab der Entgeltgruppe 6 ausgewiesen. Erfasst sind Ausbildungsberufe auch bei einer geringeren als der üblichen Mindestausbildungsdauer von drei Jahren. Zusätzlich zu den beispielhaft und nicht abschließend durch die Entgeltordnungen aufgeführten Ausbildungsberufen kommen insbesondere in Frage die ausgebildeten Kaufleute für IT-Systemmanagement sowie für Digitalisierungsmanagement. Die individuell erworbene Berufsausbildung muss auf fachliche Tätigkeiten in der IKT vorbereiten. Dazu müssen die jeweils vermittelten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten konkret notwendig sein und nicht bloß als nützlich erscheinen. Eine umfassende Informationsquelle über das mit der jeweiligen Berufsausbildung nachgewiesene Wissen und Können ist die Datenbank der Bundesagentur für Arbeit unter [berufenet.arbeitsagentur.de](http://berufenet.arbeitsagentur.de). Hier finden sich je nach Ausbildungsrichtung konkrete Tätigkeitsinhalte und berufsbezogene Aufgaben, die eine „entsprechende Tätigkeit“ berufsaktuell und anschaulich spiegeln. Kann eine Berufsausbildung wie im Fall von IT-Kaufleuten demnach nicht für Aufgaben in der Programmierung als einschlägig angesehen werden, auch wenn dazu nur gründliche Programmiererkenntnisse vorliegen müssen, greift bei der Eingruppierung die allgemeine Minus-Eins-Regel. Zwar verfügt die Eckeingrup-

pieung in Entgeltgruppe 6 neben dem Ausbildungsbezug über einen weiteren Eingruppierungsstrang durch den Nachweis von Fachkenntnissen. Jedoch sind für die gleichwertige Eingruppierung bereits die fachlich gesteigerten „gründlichen und vielseitigen“ Kenntnisse gefordert.

## Arbeiten ohne Anleitung

In der Anwenderbetreuung oder dem User-Helpdesk fungieren Berufsausbildete wie zum Beispiel Fachinformatiker für Systemintegration regelmäßig als zentrale Ansprechpartner für die hausinterne IT-Technik inklusive der Betriebssysteme und der installierten Fachanwendungen. Dabei sind Fehlermeldungen und Anfragen zur Handhabung von (Spezial-)Software und Hardware entgegenzunehmen, nach Dringlichkeit und Schwere in einem Ticketsystem abzubilden und zu priorisieren. Außerdem sind im so genannten First-Level-Support selbst Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung und zum Lösen der Störungen auch unter Anwendung von Analysetools durchzuführen. Dieser Aufgabenzuschnitt erfordert eine selbstorganisierte Arbeitsweise, aber keinesfalls bereits das Niveau der „selbstständigen Leistungen“ ab der Entgeltgruppe 7 in den Tätigkeitsmerkmalen für die allgemeine Verwaltung. „Anleitung“ ist ausgemacht durch Anweisungen eines Fachvorgesetzten über die Ausführung und Gestaltung von Arbeitsschritten unter laufender Überwachung. Damit liegt die Verantwortung für das Ergebnis der Arbeit beim Fachvorgesetzten. „Ohne Anleitung“ im Sinne der Entgeltgruppe 7 ist daher die Tätigkeit, kundenspezifische Lösungen ohne direkte Aufsicht und konkrete Weisung eines Vorgesetzten auszuführen und dabei eigene Beiträge zur Einhaltung von Betriebsvorgaben zu den IKT-Leistungen zu erbringen. Dieser Anforderung ist bereits entsprochen bei der Vornahme von Endeinrichtungen von Arbeitsplätzen, beim Aufspielen des Betriebssystems und bei der Installation von Software ebenso wie bei der Einweisung neuer Mitarbeitender mit Einrichtung von Nutzerprofilen auf lokalen Clients sowie durch die Vergabe von Berechtigungen. Weitergehende Aufgaben wie die Durchführung von Fehleranalysen, das Identifizieren von Störung und Fehlerursache sowie das Recherchieren von Lösungswegen auch im First-Level-Support sind gute Gründe, den Aufgabenzuschnitt auf den „Gestaltungsspielraum“ im Sinne der Entgeltgruppe 8 zu überprüfen. ■



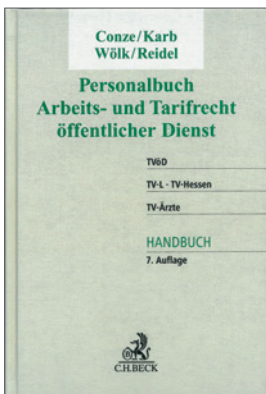


## COVID-19

### Rechtsfragen zur Corona-Krise

*Justizrat Professor Dr. Hubert Schmidt, Professor an der Hochschule Trier, Rechtsanwalt (Herausgeber), 984 Seiten, 3. Auflage 2021, paperback, Verlag C. H. Beck, 59 Euro, ISBN 978 3 406 77148 4*

Die Corona-Krise stellt immer noch alle Gesellschaftsbereiche vor Herausforderungen in Dimensionen, die wir bisher so nicht gekannt haben. Das Werk stellt wesentliche Bereiche des täglichen Lebens im Hinblick auf die Besonderheiten und Neuregelungen durch die und aufgrund der Corona-Pandemie dar: Allgemeines Leistungsstörungenrecht und Veranstaltungsrecht, Kreditrecht, Mietrecht, WEG, Heimrecht, Bauvertrag, Reiserecht, Deliktsrecht, Vereins- und Genossenschaftsrecht, Gesellschaftsrecht, Sport, Privatversicherungsrechtliche Probleme der Corona-Krise, Transportrecht, Vertriebsrecht, Zivilverfahren in Zeiten des Coronavirus, Sanierung und Insolvenz, Vergabe- und EU-Beihilfenrecht, Öffentliches Recht, Beamtenrecht, Bildungsrecht I – Kitas, Kindergärten, Bildungsrecht II – Hochschulen (Digitale Lehre und elektronische Fernprüfung), Entschädigungsansprüche, Straf- und Strafprozessrecht, Datenschutz, Arbeitsschutzrecht. Neu eingearbeitet sind Informationen zum Deliktsrecht, Bildungsrecht sowie Arbeitsschutzrecht. ■



## Personalbuch Arbeits- und Tarifrecht öffentlicher Dienst

### Handbuch

*Von Dr. Peter Conze, Dr. Svenja Karb, Diplomverwaltungswirt Wolfgang Wölk, Dr. Alexandra-Isabel Reidel, 697 Seiten, 7. Auflage 2021, Hardcover in Leinen, Verlag C. H. Beck, 85 Euro, ISBN 978 3 406 77308 2*

Das lexikalisch aufgebaute Personalbuch stellt bei allen 180 Begriffen neben dem Arbeits- und Tarifrecht die lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bezüge dar. Zusätzlich erfolgt zu jedem Stichwort ein beamtenrechtlicher Diskurs.

Vorteile auf einen Blick: das gesamte Personalrecht des öffentlichen Dienstes, aktuelle Rechtsprechung (zum Beispiel zum AGG, zur Befristung und zum Urlaubsrecht), lexikalischer Aufbau.

Die Neuauflage berücksichtigt die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht, insbesondere den Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im kommunalen Bereich (TV COVID), die Ausweitung des Kinderkrankengelds, die Anpassungen des BPersVG und des BetrVG sowie Hinweise auf Gesetzentwürfe, wie unter anderem zum Gesetz zur Einführung von mobiler Arbeit, zum Gesetz zur Erfassung der Arbeitszeit und zum Schutz von Whistleblowern durch das geplante Hinweisgeberschutzgesetz.

Das Werk wendet sich an alle Angestellten und Dienststellen des öffentlichen Dienstes, an Personal- und Betriebsräte, an Studierende an Fachhochschulen für öffentliche Verwaltung sowie an Rechtsanwaltschaft und Fachanwaltschaft für Arbeitsrecht. ■



## Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

*Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 123 (Dezember 2020), etwa 13.110 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 Spartentarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die Kommentatoren gewährleisten die kompetente und praxisgerechte Darstellung. Aufgrund der Verlängerung des TV COVID werden die bisherigen Kurzhinweise durch eine ausführliche Kommentierung abgelöst.

Schwerpunkt der 123. Ergänzungslieferung ist die Aufnahme der Stundenentgelte für die Zeit ab 1. April 2021 (§ 8). Zusätzlich ist eine Aktualisierung des § 4 wegen neuer Rechtsprechung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und zum Betriebsübergang enthalten. Es folgt bei § 5 die Aufnahme eines Modells für eine Qualifizierungsvereinbarung mit Bestandsbeschäftigten, die ein Studium aufnehmen wollen. Besondere Beachtung verdient im Zusammenhang mit der Gewährung von Arbeitsbefreiung aufgrund der Corona-Pandemie die Überarbeitung der Rand-Nummer 537a zu § 29. ■



Justitia am Amtsgericht Oranienburg

## Pauschale Frage nach Verurteilungen im Bewerbungsgespräch ist unzulässig

Das Arbeitsgericht Bonn hat entschieden, dass Arbeitgebende von Bewerberinnen und Bewerbern keine allgemeine Auskunft über Vorstrafen und Ermittlungsverfahren verlangen dürfen. Sie dürfen sich nur dann dazu Informationen einholen, sofern sie für die zu besetzende Stelle relevant sein könnten. Dieser Grundsatz gelte auch für den öffentlichen Dienst (Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 20. Mai 2020, Aktenzeichen 5 Ca 83/20).

### Der Fall

Der Kläger ist seit dem 1. August 2018 Auszubildender zur Fachkraft für Lagerlogistik bei der Beklagten. Im Rahmen dieser Tätigkeit hat er Zugriff auf verschiedene hochwertige Vermögensgüter der Beklagten. Im Einstellungsverfahren musste der Kläger ein Personaldatenblatt ausfüllen, in dem auch nach "Gerichtlichen Verurteilungen / schwebenden Verfahren"

gefragt wurde. Diese Frage beantwortete er mit "Nein", obwohl gegen ihn ein Strafverfahren wegen Raubes anhängig war und die Hauptverhandlung eröffnet werden sollte. Der Kläger wurde zu einer Haftstrafe verurteilt und trat im Juli an die Beklagte mit der Bitte heran, ihm eine Bescheinigung auszustellen, dass er im offenen Vollzug seine Ausbildung fortsetzen könne. Daraufhin hat die Arbeitgeberin den Ausbildungsvertrag wegen arglistiger Täuschung angefochten. Der Kläger hat sodann Klage erhoben, um feststellen zu lassen, dass der Ausbildungsvertrag zwischen den Parteien fortbesteht. Die Beklagte ist der Ansicht, der Kläger habe schon beim Ausfüllen des Personalblatts arglistig getäuscht. Zudem hätte er bereits von sich aus auf das Ermittlungsverfahren hinweisen müssen, da er insoweit eine Offenbarungspflicht hat.

### Die Entscheidung

Das Gericht gab dem Kläger Recht. Zwar kann die falsche Beantwortung einer zulässigen Frage bei der Einstellung Arbeitgebende dazu berechtigen, den

Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anzufechten, aber im vorliegenden Fall handelte es sich bei der Frage nach "Gerichtlichen Verurteilungen / schwebenden Verfahren" um eine unzulässige Frage. Fragen nach Vorstrafen oder laufenden Straf- oder Ermittlungsverfahren können unter Umständen zulässig sein, wenn und soweit die Art des zu besetzenden Arbeitsplatzes dies „erfordert“, sprich bei objektiver Betrachtung berechtigt erscheint.

Aber auch, wenn derartige Verfahren Zweifel an der persönlichen Eignung des Bewerbers für den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz begründen können. Die Beklagte hat hier jedoch die Frage im Personaldatenblatt zu weitreichend und somit unspezifisch gestellt. Denn nicht jede erdenkliche Straftat begründet Zweifel an der Eignung des Klägers für die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik, so das Gericht. Dies gilt im Übrigen auch dann, wenn die Ausbildung durch einen öffentlichen Arbeitgeber erfolgen sollte. Eine Pflicht zur wahrheitsgemäßen Beantwortung oder eine Offenbarungspflicht bestand nach Abwägung mit dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht seitens des Klägers daher nicht.

### Das Fazit

Arbeitgebende haben sicher häufiger ein Interesse daran zu wissen, ob Bewerbersuche vorbestraft sind oder derartige Verfahren gegen sie laufen. Die Fragen sollten dann jedoch einen konkreten Bezug zu dem entsprechenden Arbeitsplatz aufweisen. Denn es ist genauso wichtig und richtig, Bewerbersuche vor unspezifischen Fragen zu schützen. ■

## Betriebsbedingte Kündigung mit dem Hinweis auf „Corona“ nicht automatisch gerechtfertigt

Ein nur vorübergehender Arbeitsmangel rechtfertigt eine betriebsbedingte Kündigung nicht. Vielmehr müssen Arbeitgebende anhand der Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darstellen, warum ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist. Schließlich spricht Kurzarbeit im Betrieb gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf, so das Arbeitsgericht (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 5. November 2020, Aktenzeichen 38 Ca 4569/20).

## Der Fall

Der Kläger war seit Mitte 2018 bei der Beklagten als Ausbildungslokkführer beschäftigt. Am 16. März 2020 teilte die Beklagte ihren Mitarbeitenden schriftlich mit, dass sie aufgrund der „hohen Infektionsgefahr durch das Coronavirus“ beabsichtige, Kurzarbeit einzuführen. Der Kläger erklärte sich hiermit einverstanden. Wenige Tage später, mit Schreiben vom 23. März 2020, kündigte die Beklagte dem Kläger aus dringenden betrieblichen Erfordernissen zum 30. April 2020. Unter anderem begründete die Beklagte die Kündigung damit, dass sie sich entschlossen habe, die berufliche Weiterbildung von Lokomotivführenden nicht mehr weiter auszuführen. Mit dem gerichtlichen Verfahren wendete sich der Kläger gegen die Wirksamkeit der Kündigung.

## Die Entscheidung

Der Kläger hatte Erfolg. Die ausgesprochene Kündigung der Beklagten ist nicht gemäß § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) gerechtfertigt. Die Beklagte habe die Tatsachen, die eine betriebsbedingte Kündigung gerechtfertigt hätten, nicht ausreichend dargelegt. Eine Kündigung aus dringenden betrieblichen Erfordernissen sei nur dann zulässig, wenn der Bedarf für eine Weiterbeschäftigung im Betrieb voraussichtlich dauerhaft wegfällt. Ein Wegfall oder Rückgang von Aufträgen stelle nur dann ein dringendes betriebliches Erfordernis der Kündigung dar, wenn der Arbeitsanfall so zurückgegangen sei, dass zukünftig für eine / -n oder mehrere Arbeitnehmende / -n kein Bedürfnis für eine Weiterbeschäftigung mehr bestehe. Dabei reiche ein bloßer Hinweis auf auslaufende Aufträge und das Fehlen von Anschlussaufträgen regelmäßig nicht aus, um einen dauerhaften Wegfall des Beschäftigungsbedürfnisses zu begründen. Arbeitgebende müssten vielmehr anhand der Auftrags- und Personalplanung im Einzelnen darstellen, warum nicht nur eine kurzfristige Auftragschwankung vorliegt, sondern ein dauerhafter Auftragsrückgang zu erwarten ist. Das Vorliegen von nur kurzfristigen Auftragschwankungen müsse ausgeschlossen sein. Ein nur vorübergehender Arbeitsmangel kann eine betriebsbedingte Kündigung nicht rechtfertigen. Im vorliegenden Fall habe sich die Beklagte zwar darauf berufen, dass ein geplanter Lehrgang des Klägers „storniert“ wurde, was offenbar mit der Corona-Pandemie

im Zusammenhang stand. Jedoch habe sie nicht vorgetragen, welche konkreten Anhaltspunkte zum Zeitpunkt der Kündigung dafür vorgelegen haben sollen, dass dauerhaft keine Aus- oder Weiterbildung von Lokomotivführenden mehr stattfinden werde. Schließlich spreche auch die beabsichtigte Kurzarbeit der Beklagten gegen einen dauerhaft gesunkenen Beschäftigungsbedarf.

## Das Fazit

Das Urteil zeigt, dass die Darlegungs- und Beweislast der Arbeitgebenden bei betriebsbedingten Kündigungen auch in Zeiten einer Pandemie selbstverständlich bestehen bleibt. Der pauschale Verweis auf die Corona-Pandemie oder mit ihr im Zusammenhang stehende Umsatzeinbrüche reicht für sich genommen nicht aus, um eine betriebsbedingte Kündigung zu rechtfertigen. ■

## Arbeitgebende tragen das Risiko einer pandemiebedingten Betriebsschließung

**Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschieden, dass auch eine behördlich angeordnete Betriebsschließung aufgrund einer Pandemie zum Betriebsrisiko der Arbeitgebenden zählt und arbeitswilligen Beschäftigten für diesen Zeitraum das Entgelt für ausgefallene Arbeitsstunden zu zahlen ist (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 30. März 2021, Aktenzeichen 8 Sa 674/20).**

## Der Fall

Die Klägerin war seit 2016 bei der Beklagten, die eine Spielhalle betreibt, als Mitarbeiterin auf Stundenentgeltbasis beschäftigt, bevor ihr Arbeitsverhältnis zum 1. Mai 2020 durch Eintritt in den Ruhestand beendet wurde. Wegen der Corona-Pandemie musste die Beklagte die Spielhalle aufgrund einer behördlichen Anordnung ab Mitte März 2020 schließen. Die Klägerin bezog aufgrund des Renteneintritts kein Kurzarbeitergeld. Die Beklagte hatte für den Zeitraum März und April 2020 staatliche Ausgleichszahlungen in Höhe von insgesamt 15.000 Euro erhalten. Im April hätte die Klägerin laut Dienstplan noch 62 Stunden gearbeitet, für die sie das Entgelt geltend machte. Sie

war der Ansicht, dass die Beklagte auch in der Pandemie das Betriebsrisiko trage. Diese hingegen vertrat die Auffassung, der Entgeltausfall gehöre zum allgemeinen Lebensrisiko. Die Klägerin obsiegte in beiden Instanzen.

## Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht hat der Klägerin das beanspruchte Entgelt zugesprochen und das Urteil der Vorinstanz bestätigt. Denn die Beklagte befand sich mit der Annahme der Arbeitsleistung der Klägerin in Verzug. Nach der gesetzlichen Wertung des § 615 Satz 3 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) tragen Arbeitgebende das Betriebsrisiko auch für Naturkatastrophen, zu denen die aktuelle Corona-Pandemie zählt. Dass sich dieses Risiko durch die staatliche Anordnung der Schließung der Spielhalle zu Lasten der Beklagten verwirklicht habe, ändere daran nichts, so das Gericht. Denn auch die durch eine Pandemie begründete Betriebsschließung zähle zum Betriebsrisiko.

Mangels einer klaren Abgrenzbarkeit spiele es zudem keine Rolle, ob die angeordnete Schließung eine ganze Branche oder nur Teile davon erfasste, noch ob sie bundes- oder landesweit oder nur in bestimmten Regionen erfolgt. Insoweit sei auch die Reichweite des behördlichen Verbots nicht entscheidend. Ein Fall, in dem die Klägerin ihre Arbeitskraft überhaupt nicht mehr verwerten konnte, war nicht gegeben. Dies würde dann – so das Gericht – gegebenenfalls zum allgemeinen Lebensrisiko gehören.

## Das Fazit

Die bisherige Rechtsprechung hat das allgemeine Betriebsrisiko des Arbeitgebers bei Fällen höherer Gewalt, wie zum Beispiel Naturkatastrophen, Überschwemmungen oder anderen Extremen, bejaht. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat die behördliche Anordnung der Schließung eines Betriebes aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie nun ebenfalls darunter gefasst.

Allerdings ist gegen das Urteil die Revision zugelassen, so dass abzuwarten bleibt, ob das Bundesarbeitsgericht hier noch einmal höchstrichterlich entscheiden muss. Dieser Fall zeigt jedoch auch, dass trotz staatlicher Hilfen, wie Ausgleichszahlungen und Kurzarbeitergeld, immer wieder Beschäftigte durch das Raster fallen und in diesen schwierigen Zeiten zusätzlich belastet sind. ■

Zitat des Monats:




**Aus der Entwicklung des Tarifvertrags bei der Deutschen Reichspost ist zu ersehen, dass sich der Gedanke der kollektiven Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse ganz systematisch vollzogen hat. Im Allgemeinen hat sich eine immer größer werdende Stetigkeit der Verhältnisse herangebildet. Es ist zu hoffen, dass die Auffassung von der Nützlichkeit einer kollektiven Regelung auch in Zukunft an Stetigkeit gewinnt und eine fortschreitende Vereinfachung der Bestimmungen Platz greift, zum Nutzen der Verwaltung und aller bei der Deutschen Reichspost beschäftigten Lohnempfänger.**



Aus „Der Tarifvertrag für die Arbeiter im Bereiche der Deutschen Reichspost vom 12. Juli 1929“ in Trowitzsch's Rechts- und Verwaltungsbücherei von 1932

Stimmt! ■

 <b>dbb</b> beamt <b>en</b> bund und tarifunion	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p>	<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
<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						
<b>Bestellung weiterer Informationen</b>							
<p>Name* _____</p> <p>Vorname* _____</p> <p>Straße* _____</p> <p>PLZ/Ort* _____</p> <p>Dienststelle/Betrieb* _____</p> <p>Beruf _____</p>							
<p><b>Datenschutzhinweis:</b> 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: <a href="http://www.dbb.de/datenschutz">www.dbb.de/datenschutz</a></p>							
<p>.....</p> <p>Datum / Unterschrift</p> <p>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. <b>dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,</b> Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: <a href="mailto:tarif@dbb.de">tarif@dbb.de</a>, Internet: <a href="http://www.dbb.de">www.dbb.de</a></p>							