



tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

9

September 2024
26. Jahrgang



JETZT
dbb
Mehr Zeit
für Dich!

Einkommensrunde mit Bund und Kommunen 2025
Regionalkonferenzen gestartet

Inhalt

| | |
|---------------------------------|-----------|
| <u>Editorial</u> | <u>2</u> |
| <u>EKR TVöD 2025</u> | <u>3</u> |
| <u>Tarifthemen</u> | <u>4</u> |
| Autobahn GmbH | |
| Jobrad Autobahn GmbH | |
| Stadtreinigung Hamburg | |
| Pflegeassistentenausbildung | |
| <u>Betriebsverfassungsrecht</u> | <u>6</u> |
| <u>Thema</u> | <u>7</u> |
| <u>Ratgeber</u> | <u>8</u> |
| <u>Hintergrund</u> | <u>10</u> |
| Cannabis am Arbeitsplatz | |
| DAK-PsychReport 2024 | |
| <u>Buchvorstellungen</u> | <u>13</u> |
| <u>Rechtsprechung</u> | <u>14</u> |
| <u>Zitat des Monats</u> | <u>16</u> |

Redaktionsschluss:
4. September 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: Friedhelm Windmüller, S.2: Andreas Pein, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: J. Blueberry (Pixabay), S.6: Kaboompics (Pixabay), S.7: Dirk Vogel (BAuA), S.8-9: BAuA 2024, S.11: Pixabay, S.12: Breedstock (Pixabay), S.14: Peggy Choucair (Pixabay), S.16: CDA-Zährling
Telefon: 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Mittlerweile haben wir mit unseren Regionalkonferenzen begonnen. Auftakt war am 2. September in Düsseldorf. Enden werden wir einen Monat später in Hamburg. Der Start ist gelungen, weil wir intensiv und kontrovers diskutieren. Unsere Regionalkonferenzen sind „Mitmach-Veranstaltungen“.

Arbeitnehmer und Beamte, Jung und Alt, Frauen und Männer sowie Beschäftigte des Bundes und der Kommunen – alle sind meinungsstark. Das hat die bisherigen Konferenzen erfolgreich werden lassen und dieses Rezept werden wir auch brauchen, wenn wir am 9. Oktober unsere Forderung diskutieren und beschließen, um dann im neuen Jahr – gemeinsam – erfolgreich Tarifverhandlungen zu führen. Speziell das Thema Arbeitszeit hat zu intensiven Debatten geführt. Die Vielfalt der Berufsbilder im öffentlichen Dienst und die Vielfalt der individuellen Anliegen unserer Mitglieder ist dabei erneut deutlich geworden. Schon jetzt ist klar: Die eine Lösung mit der einen Arbeitszeitforderung wird es nicht geben. Wir brauchen vielfältige Lösungen und Angebote.

Und wir dürfen die gesellschaftliche Relevanz unserer Forderungen nicht übersehen. Klar wird nämlich sein, dass die Arbeitgeber wenig davon halten werden, das Thema Arbeitszeit in den Einkommensrunden des nächsten Jahres zu verhandeln. Das ist bereits auf unserem Kölner Symposium im Juni deutlich geworden. Aber sowohl die teilweise erschreckend hohen Krankenstände bei manchen Berufen des öffentlichen Dienstes und auch die Notwendigkeit, für Bewerber attraktiv zu sein, werden auch die Arbeitgeber zwingen, früher oder später aus der Wagenburg („wir haben doch jetzt schon Personalmangel...“) zu kommen. Schließlich ist es mittlerweile so, dass sich die Arbeitgeber bei den Arbeitnehmenden bewerben, ob er oder sie Interesse haben, in diesem Krankenhaus oder jener Verwaltung anzufangen.

In Politik und Wirtschaft ist diese Tatsache vielerorts noch nicht angekommen. Dort denkt man, mit einer Ärmelhochkrepel-Rhetorik aus den 50er Jahren das Problem angehen zu können. Das ist zwar fatal, aber uns muss klar sein, dass nach der Zeit der Diskussion, die Zeit der Aktion kommen muss. In den Regionalkonferenzen widmen wir deshalb auch einige Zeit der Aktionsvorbereitung.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Einkommensrunde mit Bund und Kommunen

Auftakt der dbb Regionalkonferenzen

in Düsseldorf und Hamm



Die Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen steht vor der Tür. Die Verhandlungen starten am 24. Januar 2025 in Potsdam. Davor wird die Bundestarifkommission des dbb am 9. Oktober 2024 ihre Forderungen beschließen. Bis dahin treffen sich Vertreterinnen und Vertreter der dbb Mitgliedsgewerkschaften – wie im letzten Jahr – auf insgesamt sieben Regionalkonferenzen und diskutieren über Missstände, Änderungsbedarf und mögliche Forderungen.

Düsseldorf, 2. September 2024

Die erste Regionalkonferenz fand am 2. September 2024 in Düsseldorf statt. Rund 100 Kolleginnen und Kollegen der dbb Mitgliedsgewerkschaften diskutierten engagiert über ihre Arbeitsbedingungen und die anstehende Einkommensrunde. Neben dem Ruf nach deutlichen Entgeltsteigerungen sprachen sich die Teilnehmenden auch vehement dafür aus, die Themen Arbeitszeit und Überlastung in ihren unterschiedlichen Facetten zu beleuchten.

Der stellvertretende Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb Volker Geyer erklärte: „Die Belastung der Kolleginnen und Kollegen wächst: Bei der Arbeit, weil die Politik ihnen ständig zusätzliche Aufgaben auflädt, während immer mehr erfahrene Leute in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig sind die Lebenshaltungskosten weiterhin hoch und steigen weiter – man denke nur an die steigenden Mieten in vielen Ballungszentren. Deshalb brauchen wir dringend Entlastung. Sowohl durch höhere Einkommen, als auch durch

attraktive und flexible Arbeitszeitmodelle. So kann der öffentliche Dienst gleichzeitig auch interessanter für Nachwuchskräfte werden. Denn gerade für junge Menschen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft das entscheidende Kriterium bei der Jobwahl. Das alles werden wir mit Bund und Kommunen besprechen müssen.“ Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Andreas Hemsing unterstrich: „Bei Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen ist Entlastung ein ganz wesentliches Thema. Klar ist aber: Die berechtigten Forderungen der Beschäftigten sind schon oft genug auf taube Ohren bei den Arbeitgebenden gestoßen. Deshalb müssen wir bereit sein, für unsere Anliegen einzustehen – nicht nur am Verhandlungstisch, sondern zur Not auch mit Protest auf der Straße. Dabei können wir auf breite Unterstützung aus der Bevölkerung hoffen, denn dort haben es die Menschen ebenso leid wie unsere Kolleginnen und Kollegen, dass unser kaputtgesparter öffentlicher Dienst nur noch für eine Schön-Wetter-Daseinsfürsorge taugt.“

Roland Staudé, Vorsitzender des dbb Landesbunds Nordrhein-Westfalen, betonte die Bedeutung der Einkommensrunde für Tarifbeschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte gleichermaßen: „Auch wenn die Regelungen tatsächlich und rechtlich anders ausgestaltet sind als im Tarifbereich, muss natürlich am Ende auch für die Beamtinnen und Beamten eine angemessene Erhöhung der Besoldung sowie eine echte Entlastung stehen. Damit wir das schaffen, müssen wir jede Einkommensrunde als gemeinsames Projekt bei der Statusgruppen begreifen und solida-

risch gemeinsam für unsere Interessen eintreten.“

Hamm, 3. September 2024

Gleich am folgenden Tag fand die zweite Regionalkonferenz in Hamm / Westfalen statt. Auch hier diskutierten die Teilnehmenden über viele Aspekte, die in die Forderungsfindung der dbb Gremien einfließen werden.

Waldemar Dombrowski, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, stellte klar, dass ein funktionsfähiger öffentlicher Dienst nur mit motivierten Beschäftigten zu haben ist: „Was für die Tarifbeschäftigten gilt, ist für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ebenso richtig. Die Einkommen müssen deutlich steigen, damit der Bund als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Daneben brauchen wir für die Bundesbeamtinnen und -beamten dringend eine spürbare Entlastung. Schon seit 2006 gilt hier eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden. Diese Sonderbelastung muss endlich abgeschafft werden.“

Volker Geyer wies darauf hin, dass der dbb auch in dieser Verhandlungsrunde mit Arbeitgebenden konfrontiert sein werde, die unter großem finanziellem Druck stehen. Das gelte für zahlreiche Kommunen, aber auch für den Bund, wie die schwierigen Haushaltsverhandlungen der letzten Monate gezeigt haben. Es sei zu erwarten, dass die Kolleginnen und Kollegen auch in dieser Runde gemeinsam für die notwendigen Verbesserungen kämpfen müssen.

Weitere Informationen sind unter www.dbb.de/arbeitnehmende abrufbar. ■



Düsseldorf, 2. September 2024



Düsseldorf, 2. September 2024



Hamm/Westfalen, 3. September 2024

Autobahn GmbH des Bundes

Schuldenfinanzierter Betrieb abgewehrt

Die Bundesregierung hat die Kredit-Finanzierung der Autobahn GmbH nach massiver Kritik vorerst gestoppt. Der dbb erwartet nun eine zukunfts feste Finanzierung.

Angedachte Kreditfinanzierung

Nicht zuletzt durch die massive Kritik des dbb und seiner zuständigen Mitgliedsgewerkschaften VDStr., komba und BTB konnte die von der Bundesregierung angeordnete Kreditfinanzierung zum Bau und Betrieb bei der Autobahn GmbH abgewendet werden. Um die Defizite im Haushaltsplan für das Jahr 2025 zu stopfen, hatte die Bundesregierung geplant, die notwendigen Investitionen für den Erhalt, Neubau und Betrieb der Autobahnen über eine Verschuldung der Autobahn GmbH zu finanzieren. Diese Überlegungen hatten sowohl Volker Geyer, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb sowie Hermann-Josef Siebigtheroth, Bundesvorsitzender der VDStr.-Fachge-

werkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten, schon frühzeitig zurückgewiesen. „Diese Verschuldungspläne sind nun vorerst vom Tisch“ so Geyer, der zugleich Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der Autobahn GmbH ist, zu den ursprünglichen Plänen: „Da die Autobahn GmbH über keine eigenen Einnahmen verfügt, könnte sie diese Schulden auch nie zurückzahlen.“

Verschuldung der Autobahn GmbH nicht zu rechtfertigen

„Sollten diese Pläne erneut von der Bundesregierung verfolgt werden, werden wir dagegen massiven Widerstand leisten. Eine Verschuldung der Autobahn ist durch nichts zu rechtfertigen. Wir erwarten von der Politik, dass sie die Verkehrsinfrastruktur in Deutschland zukunfts fest ausfinanziert.“ Hermann-Josef Siebigtheroth betont: „Gerade unsere Infrastruktur Straße ist der wichtigste Verkehrs-



träger überhaupt. Zum einen für den Wirtschaftsstandort Deutschland und zum anderen für die Menschen in unserem Land zur Versorgung mit den notwendigen Gütern des alltäglichen Lebens. Darüber hinaus haben die Corona-Pandemie und Naturkatastrophen deutlich gezeigt, wie wichtig unser Straßennetz in solchen Situationen ist. Rettungsfahrzeuge, Feuerwehr, Polizei und gut ausgestattete Autobahn- und Straßenmeistereien benötigen Straßen, um schnell und effektiv helfen zu können. Dafür muss ausreichend Geld da sein!“ ■

Jobrad bei der Autobahn GmbH

Versprochen – gebrochen

„Erst versprochen und jetzt gebrochen! So müssen wir die Verschiebung der Jobrad-Einführung bei der Autobahn GmbH bewerten“, macht dbb Tarifchef Volker Geyer seinem Unmut über die Vorgänge bei der Autobahn GmbH mit deutlichen Worten Luft. „Neben dem Vertrauensverlust bei den Beschäftigten beim konkreten Thema Jobrad sehe ich zwei weitere Probleme. Erstens stört uns die schlechte Kommunikation massiv. Wenn ein Problem auftritt, muss ich es rechtzeitig – und nicht erst auf Nachfrage – benennen. Zweitens ist die Autobahn GmbH in letzter Zeit wegen der ungesicherten Finanzierung, die die Bundesregierung zu verantworten hat, schon genug in die Schlagzeilen geraten. Und als attraktiver Arbeitgeber kann man sich gegenüber jungen Menschen dann auch nicht mehr darstellen.“

Ergebnisse statt Ausreden

Ursprünglich sollte das Jobrad noch in diesem Jahr zur Verfügung stehen. Jetzt wurde still und heimlich eine Verschiebung ins erste Quartal 2025 beschlossen.

Diese Verschiebung ist nicht nachvollziehbar. Schließlich kann sich die Autobahn GmbH an vielen Orten und in vielen Betrieben darüber informieren, wie man das Jobrad einführt. „Hier muss das Rad ja nicht jedes Mal neu erfunden werden. Zuverlässigkeit zählt“, macht Geyer klar, „und wenn der entsprechende Tarifvertrag bereits im Dezember 2023 unterschrieben wurde, dann ist die aktuelle Verschiebung schlicht nicht hinnehmbar. Wir haben den Arbeitsdirektor aufgefordert, den Prozess zu beschleunigen. Wir brauchen auch hier Zuverlässigkeit und keinen Verweis auf ‚Probleme bei der Umsetzungsphase‘.“ Ins gleiche Horn bläst VDStr.-Chef Hermann-Josef Siebigtheroth: „Aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen werden negative Dinge schnell umgesetzt, wenn es aber um Positives geht, wie zum Beispiel den Tarifvertrag Jobrad, ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, dies fristgerecht hinzubekommen beziehungsweise mindestens hierzu rechtzeitig die Beschäftigten, Betriebsratsgremien und Gewerkschaften in Kenntnis zu setzen. So etwas prägt das Klima im Betrieb.“ ■

Jetzt anmelden 

VBLkongress

Der Kongress für Betriebs- und Personalräte der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) mit dbb Beteiligung findet am 19. September 2024 von 9:00 Uhr bis 16:00 Uhr in Nürnberg statt.

Bei dem seit Jahren bewährten Format haben Mitglieder der betrieblichen Interessenvertretungen die Möglichkeit, sich aus erster Hand über Grundlagen und aktuelle Entwicklungen der Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst zu informieren und auszutauschen. Neben Fachbeiträgen von erfahrenen VBL-Referentinnen und -Referenten wird die gewerkschaftliche Sicht auf die Betriebsrente für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vom stellvertretenden Vorsitzenden der dbb Bundestarifkommission Thomas Zeth präsentiert. Die Teilnahme am VBLkongress ist kostenlos. Die Anmeldung kann unter www.vbl.de/veranstaltungen erfolgen. ■

Stadtreinigung Hamburg

Entsorgungspauschale – Motivieren, aber richtig

Die Verhandlungskommission des dbb (handelnd für die komba) hat die erste Runde mit der Arbeitgebervereinigung Hamburg (AVG) zu einer „überarbeiteten Entsorgungspauschale“ für die Stadtreinigung Hamburg Anfang August 2024 nach knapp einer Stunde unterbrochen. Der dbb hält die Vorschläge der Arbeitgebenden für ungeeignet. Viele Kolleginnen und Kollegen, die sich Jahre und Jahrzehntlang durch die körperlich schwere Arbeit bei der Stadtreinigung verausgabt haben,

erkranken häufiger und sollen durch das neue System noch bestraft werden.

Was wir nicht wollen

Der dbb lehnt eine Kürzung durch die Hintertür ab. Eine Vermischung der Themen Unfallquote, Krankheitstage und Entsorgungspauschale geht an den Interessen der Mitarbeitenden vorbei. Die Idee des Arbeitgebers wird die Situation noch verschlimmern. Hier will er eine Kollektiv-

bestrafung per Quotenregelung bei Arbeitsunfällen einführen. Auch will der Arbeitgeber ein System einführen, das die Wochenend- und Feiertagsarbeit belohnen soll. Wir sehen hier Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Alleinerziehende Elternteile können an diesem System nicht partizipieren. Auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Angestelltenbereich werden von diesem System nahezu ausgeschlossen. Der dbb macht Tarifverträge für all seine Mitglieder und schließt nicht einzelne Gruppen aus.

Was wir wollen

Der dbb fordert eine Entsorgungspauschale in Höhe von 380 Euro, ohne Hintertürchen und ohne Bedingungen. Gefordert wird ein faires und transparentes System, das die Entsorgungspauschale wieder zu dem macht, was sie vormals war, nämlich ein Ausgleich für die Erschwernisse in der Müllentsorgung. Sie darf Mitarbeitende nicht bestrafen. Es ist Aufgabe des Arbeitgebenden für die Gesunderhaltung seiner Beschäftigten einzustehen und Unfälle zu vermeiden. Häufig sind die Ursachen für hohe Krankheitsquoten Führungsprobleme gekoppelt mit sehr hohem physischem und psychischem Leistungsdruck. Dies gilt es anzugehen. ■



Pflegeassistentenausbildung

Fachkräftemangel nicht durch Niveauabsenkung lösen

„Grundsätzlich sind es gute Nachrichten, dass die Bundesregierung endlich das Wirrwarr von unzähligen landesspezifischen Ausbildungsvorgaben in der Pflege beenden möchte“, kommentiert Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik und stellvertretender dbb Bundesvorsitzender, die geplante Gesetzesänderung in der Pflegeausbildung. „Und es ist unbestritten, dass sich die Personalsituation in der Kranken- und stationären Altenpflege verbessern muss. Allerdings muss das mit einem hohen Maß an Qualität und Professionalität einhergehen. Was das betrifft, ist der Gesetzentwurf aus Sicht des dbb enttäuschend.“

Die Pflegeassistentenausbildung soll danach 18 Monate dauern, die Pflegehilfeausbildung zwölf. Geyer: „Das ist zu kurz, um

die erforderlichen Qualifikationen zu vermitteln. Es ist vorprogrammiert, dass die ohnehin stark belasteten Bestandskräfte in die Bresche springen müssen. Fachkräftemangel lässt sich nicht durch Niveauabsenkung lösen!“

Empathie darf nicht auf der Strecke bleiben

Weiterhin sieht der Gesetzesentwurf vor, die Assistenz- und Hilfsausbildung auch für Menschen ohne Schulabschluss zu öffnen. „Das ist ein komplett falscher Ansatz“, kritisiert Geyer. „Wir sehen die Gefahr, dass das Gesetzesvorhaben die besonders in der Pflege so wichtige Fachlichkeit aufweicht. Die Praxisanleitung, die durch Lücken in der Schulbildung



sicherlich nicht einfacher wird, bereitet uns schon jetzt große Sorgen, weil das Personal diese nebenbei erledigen muss. Hier brauchen wir klare Freistellungsregelungen, damit Ausbildungsqualität und Empathie nicht auf der Strecke bleiben! Wir brauchen zusätzlich eine auf Schichtdienste abgestimmte Kinderbetreuung, mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten und einen besseren Arbeitsschutz“, betont Geyer. ■

Beschluss

Ausgestaltung der mobilen Arbeit auch ohne Betriebsratsbeteiligung?



Der Betriebsrat hat die Ausgestaltung der mobilen Arbeit mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich jedoch nur auf Fragen des „Wie“, nicht auf das „Ob“ der Einführung mobiler Arbeit (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 30. Januar 2024, Aktenzeichen 8 TaBV 748/23).

Der Fall

Der Betriebsrat macht im Beschlussverfahren gegen die Arbeitgebende einen Unterlassungsanspruch geltend. Der Arbeitgebenden soll aufgegeben werden, es zu unterlassen, bestimmte einschränkende Anordnungen bezüglich der Genehmigung mobiler Arbeit im Betrieb zu treffen, solange der Betriebsrat nicht zugestimmt oder die Einigungsstelle die Zustimmung ersetzt hat. Die Beteiligten schlossen bereits im Mai 2021 eine „Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten“. Mit E-Mail von Januar 2023 wurden die Führungskräfte der Arbeitgebenden mit dem Betreff „Mobiles Arbeiten / Freigabe ab Februar 2023“ über eine Anpassung der Betriebsvereinbarung informiert und zur entsprechenden Umsetzung aufgefordert. Demnach sollte es für Mobile Arbeitstage einer finalen Zustimmung der Geschäftsleitung bedürfen, ein Arbeitstag pro Woche sollte nach Antrag freigegeben werden. Jeder weitere Tag bräuchte aber einer gesonderten Begründung und primär sollte die Anwesenheit im Werk zu gewährleisten sein. Der Vorsitzende des Betriebs-

rats bat den Arbeitgebenden schriftlich darum, die Anweisung zurückzuziehen. Letztendlich machte der Betriebsrat den Unterlassungsanspruch gerichtlich geltend. Die Arbeitgebende beantragte die Abweisung und argumentierte, dass kein Verstoß gegen die Vereinbarungen vorliege und keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme des Betriebsrats gegeben sei. In erster Instanz folgte das Arbeitsgericht Frankfurt (Oder) weitestgehend der Auffassung des Betriebsrats. Gegen diesen Beschluss hat die Arbeitgebende Beschwerde eingelegt.

Die Entscheidung

Die Beschwerde ist nicht begründet. Das LAG Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass in erster Instanz zu Recht ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 14 und § 77 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Verbindung mit der „Betriebsvereinbarung Mobiles Arbeiten“ bejaht wurde.

Nach § 77 Absatz 1 Satz 1 BetrVG ist der Arbeitgebende zur Durchführung von Betriebsvereinbarungen verpflichtet. Daraus und aus der ergänzenden Auslegung der Betriebsvereinbarung folgt ein Durchführungsanspruch des Betriebsrats. Die Arbeitgebende hat hier dahingehend betriebsvereinbarungswidrig gehandelt, dass sie einseitig anordnet, Anträgen auf mobile Arbeit erst ab dem zweiten Tag pro Woche nur mit besonderer Begründung stattzugeben und dass primär die

Anwesenheit im Werk zu gewährleisten sei. Die einzigen Voraussetzungen für die Gewährung mobiler Arbeit sind nach § 3 der Betriebsvereinbarung die Geeignetheit der Tätigkeit und das Vorhandensein technischer Ausstattung. Dabei handelt es sich um abschließende Voraussetzungen. Etwas anderes folgt auch nicht aus der Vorschrift bezüglich der Formulierung zur Ermöglichung mobiler Arbeit „sofern die Gegebenheiten dies zulassen“. Die Formulierung „Gegebenheiten“ bezieht sich ebenfalls auf das Vorliegen der beiden Voraussetzungen der Geeignetheit und dem Vorhandensein der technischen Ausstattung. Die von der Arbeitgebenden statuierten weiteren Voraussetzungen und Beschränkungen können daher nicht ergänzend in die Betriebsvereinbarung hineingelesen werden.

Zudem ergibt sich für den Betriebsrat ein Anspruch auf Mitbestimmung aus § 87 Absatz 1 Nummer 14 BetrVG. Nach dieser Vorschrift hat der Betriebsrat bei Verstößen einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgebenden. Der Betriebsrat hat über die Ausgestaltung mobiler Arbeit, die mittels Informations- und Kommunikationstechnik erbracht wird, mitzubestimmen, soweit eine tarifliche oder gesetzliche Regelung nicht besteht. Unter das Mitbestimmungsrecht fallen auch Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten sowie zum zeitlichen Umfang der mobilen Arbeit. In dieses Recht hat die Arbeitgebende eingegriffen, indem sie die Betriebsvereinbarung einseitig anpasste und damit auf die Umgestaltung der Rechtslage hinsichtlich des „Wie“ der mobilen Arbeit abzielte.

Das Fazit

Der Mitbestimmungstatbestand nach § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG wurde erst im Jahr 2021 durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz eingeführt. Die Entscheidung des LAG Berlin-Brandenburg steht im Einklang mit der Gesetzesbegründung und ist konsequent. Arbeitgebende sind gleichermaßen zur Beachtung der bestehenden Betriebsvereinbarungen verpflichtet und können diese nicht einseitig ändern oder beschränken. ■

Der dbb stellt vor

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Bei ihrem beeindruckenden Vortrag auf dem dbb Symposium „Arbeitszeit neu gedacht“ am 25. Juni 2024 in Köln sprach Johanna Nold, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), über gesundheitliche Aspekte moderner Arbeitszeitregelungen, die zunehmende Belastung im öffentlichen Dienst und die positiven Auswirkungen selbstbestimmter Arbeitszeit. Der dbb stellt nun die BAuA in einem Steckbrief vor.

Die BAuA ist eine Ressortforschungseinrichtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und hat sich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie der menschengerechten Arbeitsgestaltung verpflichtet. An den Standorten Dortmund, Berlin und Dresden arbeiten knapp 750 Beschäftigte an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Praxis. Ihre Aufgaben umfassen Forschung und Entwicklung, Politikberatung, gesetzliche und hoheitliche Aufgaben sowie den Transfer in die betriebliche Praxis. Die BAuA arbeitet in verschiedenen Gremien und Ausschüssen, die sie fachlich unterstützt, mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, einschließlich des dbb, zusammen.

Geschichte und heute

Die heutige BAuA entstand 1996 aus der Zusammenlegung der Bundesanstalt für Arbeitsmedizin (BAfAM) in Berlin und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz in Dortmund. Dies ermöglichte eine engere Verzahnung der Gesundheitswissenschaften sowie der Ingenieurs-, Natur- und Gesellschaftswissenschaften zu Arbeit und Gesundheit. Zeitgleich mit dem Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes, das einen Richtungswechsel hin zu mehr Prävention einleitete, erhielt der Arbeitsschutz eine größere Bedeutung. Heute ist die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften zum Arbeitsschutz von großer Bedeutung, weil sie mit Arbeitgebenden im Betrieb praxisnahe, ausgewogene Lösungen für den Arbeitsschutz umsetzen sowie die

Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden gewährleisten können.

Neuorganisation und Forschungsfelder

Am 1. Januar 2009 wurde die BAuA neu strukturiert, um ihren Fokus auf „Forschung für Arbeit und Gesundheit“ zu verstärken. Dabei bündelte sie ihre Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, erweiterte diese und richtete drei Beratungsgremien ein, die bei Grundsatzfragen und der Qualitätssicherung unterstützen. Mit ihrem Programm setzt die BAuA Schwerpunkte in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Regulierung, Politikberatung und Praxistransfer. Zusätzlich zu projektbezogenen Kooperationen ist die BAuA



auch national, europäisch und international aktiv. Aktuell arbeitet sie in fünf strategischen Bereichen:

1. Anwendungssichere Chemikalien und Produkte gewährleisten
2. Arbeit im Betrieb menschengerecht gestalten
3. Arbeitsbedingte Erkrankungen vermeiden – Gesundheit und Arbeitsfähigkeit fördern
4. Auswirkungen des Wandels der Arbeitswelt verstehen und Instrumente des Arbeitsschutzes weiterentwickeln
5. Arbeitswelt und Arbeitsschutz vermitteln

Arbeitszeitgestaltung und Flexibilisierung

Ein zentrales Thema im Arbeits- und Gesundheitsschutz ist die Gestaltung

der Arbeitszeit. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit stellt Unternehmen und Beschäftigte vor neue Herausforderungen. Eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung spielt eine wichtige Rolle für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die BAuA führt hierzu Forschungs- und Entwicklungsprojekte durch. Zu den Aufgaben der Gruppe Arbeitszeit und Flexibilisierung gehört es, arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu generieren, die heute zum Standard im Bereich der Arbeitszeitgestaltung gehören und in die Politikberatung einfließen. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ist eine repräsentative Panelbefragung, die Aufschluss über die Arbeitszeitrealität der Beschäftigten gibt und unter anderem eine Einschätzung zu

Fragen der Arbeitszeit und deren Gestaltung ermöglicht.

Auf Nachfrage der tacheles-Redaktion, ob Arbeitszeit in den Betrieben ein wichtiges Thema ist, teilte die BAuA mit: „Ja, wir stellen fest, dass das Thema Arbeitszeit derzeit in vielen Branchen und Betrieben intensiv diskutiert wird. Die Gestaltung der Arbeitszeit spielt eine zentrale Rolle, da sie sowohl die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten, als auch die verbleibende Zeit für Familie, Freizeit und Erholung beeinflusst. Flexible Arbeits-

zeitmodelle, der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten und die Balance zwischen Arbeit und Erholung sind für Betriebe und ihre Mitarbeitenden von zunehmender Bedeutung, insbesondere im Kontext des demografischen Wandels, des Arbeitskräftemangels und den dadurch wachsenden Arbeitsanforderungen.“

Zentraler Akteur

Die BAuA ist ein zentraler Akteur für den Arbeitsschutz in Deutschland. Durch ihre vielfältigen Aufgaben und Standorte leistet sie einen wichtigen Beitrag zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitswelt. Ihre Forschung und Entwicklungen tragen maßgeblich zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei und unterstützen die Politik in der Gestaltung zukunftsfähiger Arbeitsbedingungen. ■

Pausen und ihre Auswirkungen

Auszeit, aber richtig

Erholungspausen sind wichtig und das Pausenverhalten hat Auswirkungen auf unsere Arbeit und unsere Gesundheit. Wer nach einer rechtlichen Vorgabe zu Pausen sucht, stößt schnell auf die Normen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG). In § 4 ArbZG ist geregelt, dass Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen ist. Diese Pausen können in Abschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Es ist gesetzlich festgelegt, dass ohne eine solche Unterbrechung die Arbeitszeit nicht länger als sechs Stunden am Stück dauern darf.

Von der Ruhepause ist die Ruhezeit in § 5 ArbZG zu unterscheiden. Dort ist geregelt, dass Arbeitnehmende nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden einlegen müssen. Die Ruhezeit ist damit keine Pause. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) definiert Pausen als im Voraus festliegende Unterbrechungen der Arbeitszeit, in denen Arbeitnehmende weder Arbeit zu leisten, noch sich dafür bereitzuhalten brauchen, sondern frei darüber verfügen können, wo und wie sie diese Ruhezeit verbringen wollen. Der Zweck dieser Ruhepausen liegt darin, Arbeitnehmende vor Übermüdung und

den damit verbundenen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu schützen. Zeiten der Arbeitsbereitschaft zählen nicht als Ruhepausen gemäß § 4 ArbZG.

Früherer Feierabend unrechtmäßig

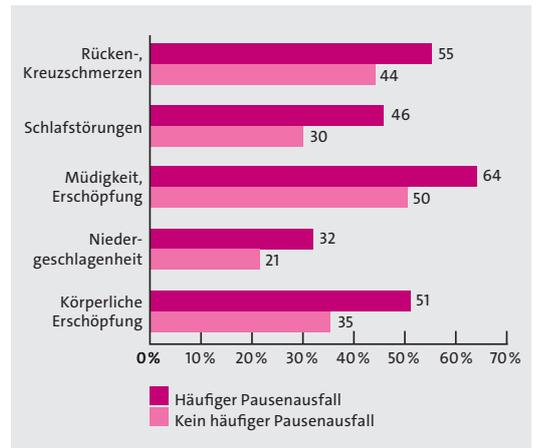
Ein häufiges Vorgehen mancher Beschäftigter ist, entweder ihre Arbeit mit einer Pause zu beginnen oder noch häufiger durchgehend zu arbeiten, um dann die Pause anzuhängen und früher Feierabend machen zu können. Diese Praxis verstößt gegen geltendes Recht, da das Gesetz vorschreibt, dass die Arbeit „unterbrochen“ werden muss. Die gesetzlich vorgeschriebene Dauer der Pause stellt lediglich eine Mindestangabe dar. Arbeitgebende können längere Pausen anordnen, aber auch den Zeitrahmen festlegen, innerhalb dessen die Pause genommen werden muss. Zusätzlich müssen Pausen im Voraus festgelegt werden und deren Dauer zu Beginn klar definiert sein, damit Arbeitnehmende sich darauf einstellen und sie tatsächlich zur Erholung nutzen können.

Vorgaben für den Aufenthaltsort

Während der Pause dürfen Arbeitnehmende nicht zur Arbeit verpflichtet werden und sind daher von dieser freigestellt. Es liegt im Ermessen der Beschäftigten, wie sie die zur Verfügung stehende Zeit gestalten möchten. Ein weit verbreiteter Irrglaube besteht darin, dass Arbeitnehmende jederzeit das Betriebsgelände verlassen können müssen, was jedoch nicht der Fall ist. Tarifvertraglich, betriebsverfassungsrechtlich oder im Einzelarbeitsvertrag kann geregelt werden, dass das Betriebsgelände während der gesamten Ruhepause nicht verlassen werden darf. Das ist insbesondere relevant für Beschäftigte im Strafvollzug oder Pflegekräfte in geschlossenen Einrichtungen, die aus Sicherheitsgründen während der Pause nicht den Arbeitsort verlassen dürfen.

Gründe für schlechte Pausengestaltung

Die Nichteinhaltung von Ruhepausen kann auf verschiedene Ursachen zurückgeführt werden. Beschäftigte in Führungsfunktionen sind oft geneigt, Pausen zu überspringen oder zu verkürzen, um ihre Verantwortlichkeiten zu erfüllen. Jobs mit hoher Arbeitsintensität erfordern häufig, dass Arbeitnehmende ihre Pausen vernachlässigen, um mit dem Arbeitspensum Schritt zu halten. Berufe mit hohen geistigen Anforderungen erfordern ein hohes Maß an Konzentration und Pausen werden als unwesentlich betrachtet. Tätigkeiten, die



langes Sitzen verlangen, können dazu führen, dass Beschäftigte Pausen als unnötig ansehen oder aufgrund von Zeitdruck ignorieren. Berufe mit direktem Kundinnen- und Kunden- oder Klientinnen- und Klientenkontakt machen es schwierig, Pausen einzulegen, da Arbeitnehmende ständig verfügbar sein müssen, um den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden gerecht zu werden.

Pauseausfälle als Massenphänomen

Zahlreiche Studien der letzten Jahre zeigen, dass Arbeitspausen erhebliche Vorteile für die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung mit sich bringen. Sie reduzieren nicht nur das Risiko von Arbeitsunfällen, sondern verringern auch die Kündigungsabsicht der Beschäftigten. Dennoch berichten laut der Arbeitszeitbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) von 2021 (Häring et al, 2022) fast ein Drittel der abhängig Beschäftigten (31 Prozent), dass ihre Arbeitspausen vermehrt ausfallen – eine Tendenz, die steigt. Besonders betroffen sind Frauen und der öffentliche Dienst, wo 35 Prozent der Beschäftigten Pausen häufiger ausfallen lassen. Die Verteilung variiert stark zwischen den Berufsgruppen:



Fast die Hälfte der Beschäftigten in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und 38 Prozent der sozial und kulturell Dienstleistungsbeschäftigten verzichten auf Pausen. Unabhängig davon, ob die Arbeit im Büro oder außerhalb erledigt wird, neigen Beschäftigte mit Führungsverantwortung häufiger zum Pausenausfall (38 Prozent) als solche ohne Vorgesetztenfunktion (28 Prozent). Im Homeoffice entfallen Pausen bei Beschäftigten ohne Vereinbarung zu den Arbeitsbedingungen (44 Prozent) öfter als bei denen mit Vereinbarung (30 Prozent) oder bei Beschäftigten ohne Heimarbeit (25 Prozent).

Hohe Arbeitszeitanforderungen belasten

Besonders prekär ist, dass mit einer steigenden Anzahl an wöchentlichen Überstunden auch die Ruhepausen immer häufiger entfallen:

- Beschäftigte mit mehr als zwei bis fünf Überstunden: 35 Prozent
- Beschäftigte mit mehr als fünf bis zehn Überstunden: 46 Prozent
- Beschäftigte mit mehr als zehn Überstunden: 57 Prozent

Auch Wochenendarbeit, Schichtarbeit und häufige betriebsbedingte Arbeitszeitwechsel haben einen gravierenden Einfluss auf Pausenausfälle. Auffällig ist zudem, dass je häufiger Ruhepausen entfallen, desto öfter auch die Ruhezeiten verkürzt werden. Beschäftigte werden nach Feierabend kontaktiert, wodurch ihre Erholung weiter beeinträchtigt wird.

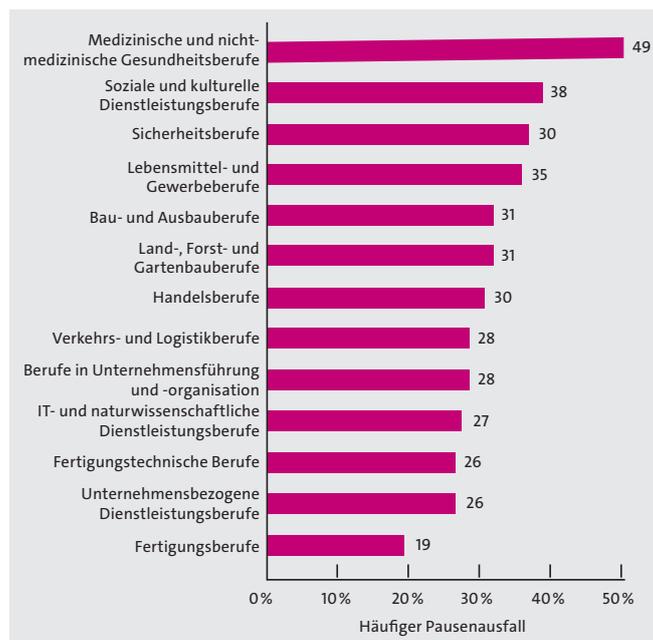
Erholen, aber wie?

Wer nicht regelmäßig ruht, ist einer Überbeanspruchung ausgesetzt. Dabei ist nicht zu unterschätzen, wie wichtig die Gestaltung der Pausen ist. Sie sollten ausreichend lang sein und echte Erholungsmöglichkeiten bieten. Flexible Pausenmodelle haben den Vorteil, dass sie sich besser in den Arbeitsalltag integrieren lassen und den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten anpassen. Die Pause sollte idealerweise einen Kontrast zum Arbeitstag bieten: Wer viel sitzt, sollte aufstehen und ein paar Schritte gehen, wer ständig auf den Bildschirm schaut, muss den Augen eine Auszeit gönnen und wer den ganzen Tag auf Achse ist, sollte sich hinsetzen und verschnauften. Um die

Herausforderungen des Jobs zu bewältigen, brauchen Körper und Gehirn Energie. Leichte Mahlzeiten helfen, das Mittagstief zu vermeiden. Ein netter Plausch mit Kolleginnen und Kollegen – nicht über die Arbeit – verbessert das Arbeitsklima und schafft ein Zugehörigkeitsgefühl. Letztlich sollte die Entspannung im Vordergrund stehen. Um Ermüdung vorzubeugen, sind mehrere kürzere Pausen besser als eine lange. Nachtschichten erfordern häufigere Pausen als die Arbeit am Tag. Da die Leistungsfähigkeit nachts abnimmt, sieht der dbb mehr Personal oder zusätzliche Pausen in diesen Zeiten als sinnvoll an.

Wer rastet, lebt zufriedener

Beschäftigte, deren Pausen entfallen, sind weniger erholt als diejenigen mit regelmäßigen Ruhepausen. Dies wirkt sich auch auf die allgemeine Gesundheit aus, wobei Beschwerden wie Schlafstörungen und körperliche Erschöpfung häufiger auftreten. Die Zufriedenheit mit der Work-Life-



Balance ist höher, wenn Pausen eingehalten werden (86 Prozent) im Vergleich zu Pausenausfällen (68 Prozent). Außerdem erwägen Beschäftigte mit regelmäßigen Pausen seltener einen Jobwechsel.

Tarifpolitische Handlungsspielräume

Der dbb setzt sich für gesunde und nachhaltige Pausen für die Beschäftigten ein. Auf dem diesjährigen Symposium des dbb zur Arbeitszeit in Köln am 25. Juni 2024 war das Thema Ruhepause und mögliche tarifpolitische Maßnahmen von großer Bedeutung. Vor dem Hintergrund

der gesundheitlichen Anforderungen an moderne Arbeitszeitregelungen (Vortrag von Johanna Nold von der BAuA) wurden essentielle Punkte besprochen. Damit die Beschäftigten die Pausen wahrnehmen, ist eine angemessene Bezahlung, insbesondere in belastungsintensiven Arbeitszeiten wie Schichtarbeit, entscheidend. So wird der Anreiz geschaffen, nicht aus finanziellen Gründen auf Kosten der eigenen Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität auf Pausen zu verzichten. Bei hoher Arbeitsverdichtung oder Überstunden können längere oder zusätzliche Pausen als Ausgleich dienen. Pausen sollten nicht nur gesetzlich verankert sein, sondern auch aktiv von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gelebt werden. So kann langfristig das Personal gehalten werden und der Teufelskreis aus kranken, überlasteten Beschäftigten, die aufgrund gesundheitlicher Probleme zu noch mehr Arbeitsverdichtung, Belastung und Pausenausfall bei anderen Kolleginnen und Kollegen führen, durchbrochen werden.

In der Ruhe liegt die Kraft

Fest steht, dass mit zunehmendem Arbeitsaufkommen und einer Erweiterung des Tätigkeitsfelds das Risiko für den Ausfall der Ruhepause steigt. Beschäftigte fühlen sich unter Druck gesetzt, bestimmte Aufgaben rechtzeitig zu erledigen oder den Leistungsanforderungen vollumfänglich gerecht zu werden. Dies führt zu Überstunden, Multitasking, kürzeren Ruhezeiten oder ständiger Erreichbarkeit – auch außerhalb der Arbeitszeiten. Um gesund und effektiv zu bleiben, müssen Ruhepausen stattfinden, damit die Beschäftigten durchatmen und Energie tanken können. Ohne Pause

wird der Stress in die Ruhezeit nach Feierabend getragen, was dauerhaft an der Gesundheit und dem Arbeitspotenzial der Beschäftigten zehrt. Klare Regelungen zu Pausen im Homeoffice können ebenfalls helfen, dass Pausen eingehalten werden. Tarifpolitische Handlungsspielräume setzen Anreize, beispielsweise bezahlte Pausen. Je mehr Überstunden und Schichtarbeit geleistet werden, desto mehr Erholungsmöglichkeiten muss es geben. Beschäftigte müssen ihr eigenes Pausenverhalten bewusst überdenken. Denn nur, wer richtig rastet, kann gute Ergebnisse erzielen. ■

Teillegalisierung und was nun?

Cannabis am Arbeitsplatz

Nach langem Ringen hat der Bundestag am 23. Februar 2024 den Gesetzentwurf der Bundesregierung „zum kontrollierten Umgang mit Cannabis“ gebilligt. Am 1. April 2024 trat das CanG (Cannabisgesetz) in Kraft. Personen, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist der Besitz von bis zu 25 Gramm Cannabis zum Eigenkonsum erlaubt. Am Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt können bis zu 50 Gramm mitgeführt werden. Doch wie wirkt sich die Teillegalisierung auf den Konsum oder Besitz am Arbeitsplatz aus?

Cannabis und nicht-synthetisches THC (psychoaktiver Wirkstoff) gelten rechtlich nicht mehr als Betäubungsmittel nach dem Betäubungsmittelgesetz (BtMG). Innerhalb bestimmter Grenzen ist der Besitz und Eigenanbau für nicht-medizinische Zwecke straffrei, unabhängig vom THC-Gehalt und der Herkunft. Mit dieser Liberalisierung könnte die Versuchung entstehen, jederzeit und überall – auch am Arbeitsplatz – Cannabis zu konsumieren. Doch das ist ein Irrtum. Der Konsum von Cannabis war bisher nicht allein deshalb im Betrieb verboten, weil es sich um eine illegale Droge handelte. § 29 BtMG, der den Cannabiskonsum unter Strafe stellt, diente nicht als Schutzvorschrift für Arbeitgebende. Um Cannabis vor und während der Arbeit auszuschließen, genügte nicht die bloße Strafbarkeit.

Gesetz und Folgen für das Arbeitsverhältnis

Auch nach der Teillegalisierung von Cannabis gelten klare gesetzliche Regelungen für den Konsum am Arbeitsplatz. So schreibt § 5 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vor, dass Arbeitgebende Maßnahmen ergreifen müssen, um Nichtraucher vor den Gesundheitsgefahren durch Rauch und Dämpfe von Tabak- und Cannabisprodukten sowie elektronischen Zigaretten zu schützen.

In der früheren Fassung war nur von Tabakrauch die Rede. Zudem regelt § 5 des Konsumcannabisgesetzes (KCanG) ein Konsumverbot in militärischen Bereichen der Bundeswehr sowie auf dem Gelände von Kinder- und Jugendeinrichtungen und Schulen. Dieses Verbot gilt also nicht nur in der Freizeit, sondern muss von allen Beschäftigten während der Arbeitszeit beachtet werden.

Für Personen in sicherheitsrelevanten Berufen stellt der durch Cannabiskonsum ausgelöste Rauschzustand eine erhebliche Selbst- und Fremdgefährdung dar. Wer unter dem Einfluss berauschender Mittel ein Kraftfahrzeug im Straßenverkehr führt, begeht eine Ordnungswidrigkeit nach § 24a des Straßenverkehrsgesetzes. Dies betrifft insbesondere Bus- und Straßenbahnfahrende sowie Pilotinnen und Piloten. Die Null-Toleranz-Grenze bedeutet, dass ein Konsumverbot nicht nur während der Arbeitszeit gilt, sondern ein absolutes Rauschmittelverbot beim Führen und Bedienen von Kraft-, Schienen- und Luftfahrzeugen besteht. Beschäftigte müssen ihren Cannabiskonsum daher rechtzeitig in der Freizeit beenden, um bei Arbeitsbeginn nicht mehr unter dessen Einfluss zu stehen und so das Rauschmittelverbot nicht zu verletzen.

Regelungsmöglichkeiten

Um den Schutz aller Beschäftigten zu gewährleisten und sicherzustellen, dass sie ihre arbeitsvertraglich vereinbarte Tätigkeit wirksam aufnehmen und erbringen können, sollten Arbeitgebende klare Regelungen zum Konsum von Cannabis aufstellen. Die Legitimation dafür wird aus der Fürsorgepflicht sowie dem Weisungs- und Direktionsrecht der Arbeitgebenden abgeleitet. Die Fürsorgepflicht, die sich aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ergibt, verlangt, dass der Arbeitsplatz sicher und reibungslos funktioniert und die Rechte, Rechtsgüter und Interessen der Beschäftigten gewahrt bleiben. Dazu gehört auch der Schutz der Mitarbeitenden vor möglichen Beeinträchtigungen durch Cannabis konsumierende Kolleginnen und Kollegen.

Das Weisungs- und Direktionsrecht erlaubt es Arbeitgebenden, über die Tätigkeit der Beschäftigten zu bestimmen, insbesondere wenn der Arbeitsvertrag keine genauen Vorgaben macht oder eine gewisse Flexibilität möglich ist. Die Grenzen dieses Rechts werden durch den Arbeitsvertrag, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bestimmt, die auch spezifische Regelungen zum Cannabiskonsum enthalten können. In Betrieben mit einem Betriebsrat ist dabei die Mitbestimmung gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu

beachten. Ein vollständiges Cannabisverbot erscheint naheliegend, ist jedoch nicht ohne weiteres durchsetzbar.

Verbot und Grundrechtsschutz

Ein Konsumverbot von Cannabis kann aus den geltenden Tarifverträgen nach § 4 TVG (Tarifvertragsgesetz) oder aus Betriebsvereinbarungen nach § 77 BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz) abgeleitet werden. Darüber hinaus verpflichtet § 241 Abs. 2 BGB Arbeitnehmende, sich vor und während der Arbeitszeit nicht durch den Genuss von Rauschmitteln in einen Zustand zu versetzen, der eine ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Arbeitsleistung und arbeitsvertraglichen Pflichten beeinträchtigt. Dabei sind die Grundrechte der Arbeitnehmenden zu wahren. Besonders relevant wird dies bei absoluten Cannabisverboten, die auch außerhalb der Arbeits- und Pausenzeiten gelten, da diese in die allgemeine Handlungsfreiheit gemäß Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG) eingreifen. Der Konsum von Cannabis muss daher in der Freizeit so beendet werden, dass die Arbeitsaufnahme nüchtern erfolgt. In sicherheitsrelevanten Bereichen ist ein solches Verbot zum Schutz von Leib, Leben und Gesundheit gerechtfertigt, in anderen Bereichen jedoch ein unverhältnismäßiger Eingriff in die Grundrechte.

Im privaten Bereich sind die Konsumierenden selbst dafür verantwortlich, dass sie zum Arbeitsbeginn wieder arbeitsfähig sind. Solange der Konsum keine Auswirkungen auf die Arbeitsleistung hat, keine Befürchtungen diesbezüglich bestehen und keine kollektivrechtlichen Verbote verletzt werden, gehört der Konsum zur Privatsphäre der Beschäftigten. Arbeitgebende können jedoch ein Cannabisverbot auf dem gesamten Betriebsgelände und bei der Nutzung von Dienstwagen erlassen. Auch hierbei ist der Betriebsrat zu beteiligen.

Testmöglichkeiten

THC-Werte lassen sich durch Bluttests, Haarproben, Speichel, Schweiß oder Urin nachweisen. Vor Ort durchgeführte Schnelltests ermöglichen eine unkomplizierte Überprüfung eines möglichen Drogenkonsums. Filme vermitteln oft den Eindruck, dass solche Tests überraschend am Arbeitsplatz durchgeführt werden können, doch entspricht das der Realität? Nein, denn wie bei Alkoholtests bedarf es auch hier der Zustimmung der betroffenen Person. Blut- und Haartests greifen

in das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit ein, während Schnelltests das allgemeine Persönlichkeitsrecht tangieren. Arbeitgebende verfügen nicht über die gleichen Kontrollmöglichkeiten wie die Polizei im Straßenverkehr. Eine Betriebsvereinbarung könnte dieses Recht auch nicht umgehen. Es gibt kein Recht, das es Arbeitgebenden erlaubt, Beschäftigte zur Einwilligung in die Verletzung ihrer Grundrechte zu zwingen. Verdachtsmomente, die auf den Konsum von Cannabis hinweisen könnten, umfassen etwa den typischen Geruch sowie glasige, gerötete Augen. Auch Gangunsicherheiten, Müdigkeit sowie Konzentrations- und Denkstörungen können Hinweise liefern. Beschäftigte, die des Drogenkonsums verdächtigt werden, müssen sich gegebenenfalls entlasten.

Drohende Sanktionen

Beschäftigte sind verpflichtet, ihre Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen. Führt Cannabiskonsum dazu, dass sie dieser Pflicht nicht nachkommen, verstoßen sie gegen ihre vertraglichen Nebenpflichten. Nach § 7 Abs. 2 der DGUV Vorschrift 1 dürfen Arbeitgebende Arbeitnehmende, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für

sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen. Die DGUV 100-001 geht davon aus, dass Drogenkonsum in der Regel eine solche Gefährdung darstellt. Liegen konkrete Anhaltspunkte vor, dass Arbeitnehmende ihre Aufgaben weder für sich noch für andere gefahrlos ausüben können, ist ein Beschäftigungsverbot auszusprechen – insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen.

Ein Beschäftigungsverbot führt zum Wegfall des Vergütungsanspruchs, da nach dem Grundsatz „ohne Arbeit kein Lohn“ (§ 326 Abs. 1 BGB) berauschte Beschäftigte ihrer Arbeitspflicht nicht nachkommen. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Suchterkrankung greift jedoch § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Verstoßen Beschäftigte gegen eine Drogenverbotsvereinbarung oder den Arbeitsvertrag, können sie abgemahnt werden. Die schwerwiegendste Maßnahme für Arbeitgebende ist eine verhaltens-, personenbedingte oder außerordentliche Kündigung. Eine verhaltensbedingte Kündigung kommt bei schuldhafter Verletzung eines wirksamen Cannabisverbots oder arbeitsvertraglicher Pflichten in Betracht. Selbst wenn der Konsum keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Arbeitsleistung hat, kann ein Zustand, der die vollständige Erfüllung der Arbeitspflichten

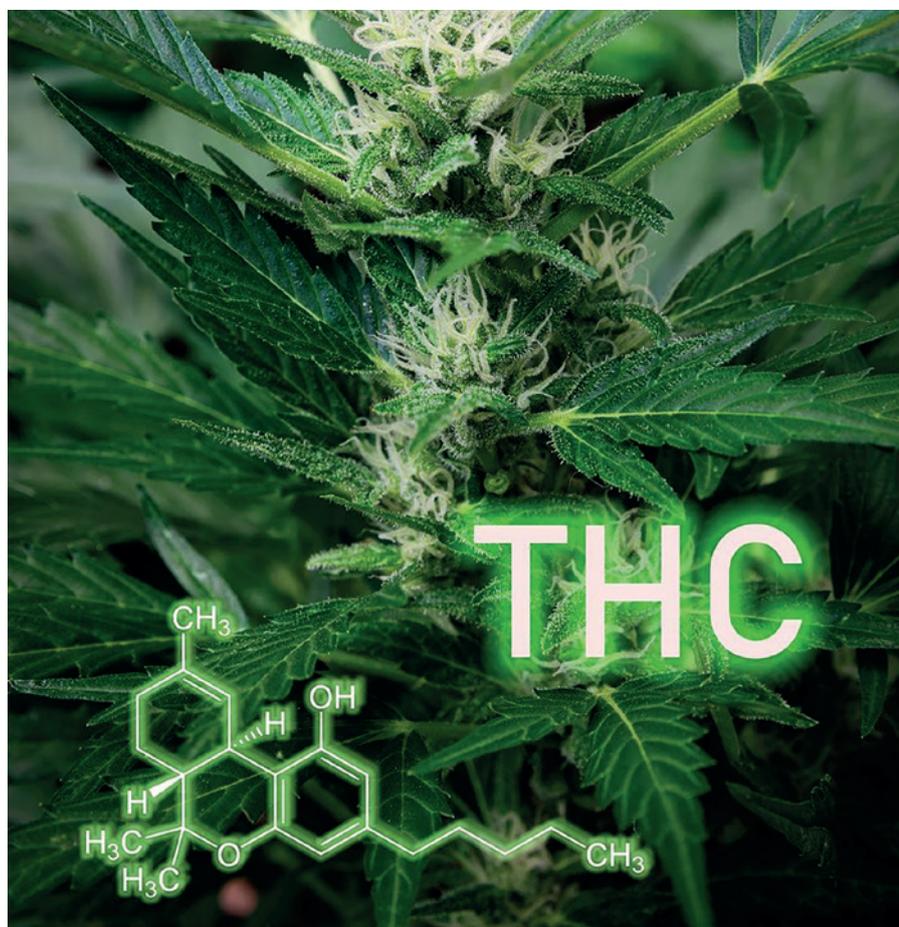
beeinträchtigt, eine Kündigung nach § 241 Abs. 2 BGB rechtfertigen. Besonders schwerwiegende Pflichtverstöße, die Selbst- oder Fremdgefährdung zur Folge haben und bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten mit Gefahren für Leib, Leben oder Gesundheit verbunden sind, können eine außerordentliche Kündigung begründen. Bei Suchtmittelabhängigkeit ist jedoch eine verhaltensbedingte Kündigung in der Regel unwirksam, da kein Verschulden vorliegt. In Betracht kommt eher eine personenbedingte Kündigung, da das Fehlverhalten auf einer Krankheit beruht, die negative Folgen für das Arbeitsverhältnis hat.

Ausnahme: Medizinisches Cannabis

Eine wichtige Ausnahme stellt medizinisches Cannabis dar, das gegebenenfalls auch während der Arbeitszeit eingenommen werden muss. Die Arbeitsfähigkeit darf dabei nicht eingeschränkt und Gefahren für sich oder andere müssen vermieden werden. Gibt es keine Hinweise auf Beeinträchtigungen, ist die Weiterbeschäftigung sicherzustellen. Bei möglichen oder erwartbaren Nachteilen darf die konkrete Tätigkeit nicht weiter ausgeübt werden.

Betriebliche Regelung schaffen

Ähnlich wie beim Alkoholkonsum, für den es in Deutschland kein allgemeines gesetzliches Verbot am Arbeitsplatz gibt, obliegt es auch beim Cannabiskonsum den Arbeitgebenden, entsprechende Regelungen festzulegen. Allerdings ist Alkohol gesellschaftlich weitgehend akzeptiert – sei es ein Glas Sekt bei der Betriebsfeier oder ein Anstoßen zum Geburtstag. Selbst ein Bier oder Wein in der Mittagspause wird oft als normal betrachtet, während das Auspacken eines Joints am Arbeitsplatz deutlich weniger toleriert würde. Schließlich ist festzuhalten, dass eine Betriebsvereinbarung ausschließlich für legale Drogen wenig Sinn macht. Die Teillegalisierung von Cannabis ändert nichts an seiner berausenden Wirkung oder daran, dass es sich wie illegale Substanzen um eine Droge handelt. Daher ist eine allgemeine Betriebsvereinbarung zu schaffen, die den Konsum sämtlicher Drogen regelt. Cannabis sollte dabei ausdrücklich erwähnt werden. Reine Nichtrauchervereinbarungen sind hier wenig zielführend, da Cannabis auch in Form von Getränken oder Esswaren, wie Haschkeksen, konsumiert werden kann. ■



Psychische Belastungen im Job auf Rekordniveau

Der Psychreport 2024 der DAK-Gesundheit untersucht die Entwicklungen von psychischen Erkrankungen im Berufsleben zwischen 2013 und 2023. Dabei zeigt sich erneut ein signifikanter Anstieg der Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen. Im Jahr 2023 machten diese Erkrankungen 323 Fehltage pro 100 Versicherte aus, ein Anstieg von 52 Prozent im Vergleich zu 2013. Besonders dort, wo sich Beschäftigte im beruflichen Alltag um das Wohl anderer kümmern und gleichzeitig Personalmangel herrscht, sind die Belastungen sehr hoch.

Bereits in der diesjährigen Januar / Februar-Ausgabe des tacheles anlässlich des Psychreports 2023 für das Jahr 2022 war der hohe Krankenstand infolge psychischer Erkrankungen zentrales Thema. Die Zahl der Fehltage betrug letztes Jahr schon besorgniserregende 301 je 100 Versicherte. Zum Vergleich: 2023 waren es 323 Tage je 100 Versicherte. Das bedeutet einen Zuwachs von sieben Prozent zum Vorjahr. Psychische Erkrankungen bleiben damit weiterhin die dritthäufigste Ursache für Arbeitsausfälle, nach Erkrankungen des Atmungs- und Muskel-Skelett-Systems. Auffällig ist, dass auch die jüngeren Altersgruppen zwischen 20 und 29 Jahren betroffen sind. Die Fallzahlen sind im Vergleich zum Vorjahr um bis zu 34 Prozent gestiegen.

Frauen stärker betroffen

Geschlechtsspezifisch betrachtet sind Frauen weiterhin häufiger von psychischen Erkrankungen betroffen als Männer. Während die Fehltage bei Frauen im Vergleich zu 2022 von 380 auf 407 pro 100 Versicherte stiegen, erhöhte sich die Zahl bei Männern von 233 auf 252 Tage. Dies entspricht einem Anstieg von 19 Prozent bei Frauen und 21 Prozent bei Männern. Der Zuwachs bei Männern könnte unter anderem auf die gestiegene gesellschaftliche Akzeptanz für psychische Erkrankungen bei Männern zurückzuführen sein, was es ihnen erleichtert, sich krankschreiben zu lassen. Bei Frauen hingegen resultiert die stärkere Betroffenheit aus einem komplexen Zusammenspiel biologischer, psychologischer und sozialer Faktoren.

Gesellschaftliche Erwartungen, wie die Doppelbelastung durch Beruf und Familie, hohe Erwartungshaltungen, fehlende Unterstützung sowie die Übernahme von Care-Arbeit, verstärken den Druck zusätzlich. Außerdem arbeiten Frauen häufiger in Berufen oder Branchen, die bei Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankungen besonders auffallen.

Branchen mit hohen Fehlzeiten

Die Branchenanalyse zeigt, dass das Gesundheitswesen im Jahr 2023 mit 472 Fehltagen je 100 Versicherte besonders stark von psychischen Erkrankungen betroffen war, was 46 Prozent über dem Durchschnitt aller Branchen liegt. Dies ist nicht überraschend, da Beschäftigte im Gesundheitswesen oft unter hohem Stress und emotionalen Belastungen arbeiten. Dies liegt am akuten Fachkräftemangel und unflexiblen Arbeitsmöglichkeiten. Auch andere Branchen wie die öffentliche Verwaltung verzeichnen überdurchschnittlich hohe Fehlzeiten (378 Fehltage) aufgrund psychischer Erkrankungen. Bei den Berufsgruppen waren die Erzieherinnen und Erzieher, zusammen mit sozialen, hauswirtschaftlichen Berufen sowie Theologinnen und Theologen, am stärksten tangiert. Hier lagen die Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen bei 534 je 100 Versicherte, was den höchsten Wert unter allen Berufsgruppen dar-

stellt. Auch nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe wiesen mit 531 Fehltagen sehr hohe Werte auf. Gerade diese Berufe werden hauptsächlich von Frauen ausgeübt.

dbb und Einkommensrunden

Im Rahmen der Regionalkonferenzen zur Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen waren auch die alarmierenden Entwicklungen im Bereich der psychischen Gesundheit im öffentlichen Dienst ein wichtiges Thema, wie sie im DAK-Psychreport 2024 dokumentiert wurden. Die immer weiter steigende Zahl der psychisch bedingten Ausfälle verdeutlicht den dringenden Handlungsbedarf. Daher fordert der dbb eine Anpassung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst, um diesen für vorhandene und potenzielle Beschäftigte attraktiver zu machen. Die Einführung flexiblerer Arbeitszeiten ist dabei ein wichtiges Instrument, um den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden. Dies ist insbesondere signifikant, um die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Care-Arbeit zu gewährleisten, da der Staat in vielen Bereichen, wie der Bereitstellung von Kitaplätzen, seinen Verpflichtungen noch nicht ausreichend nachkommt. Diese negative Tendenz zum jährlichen Anstieg der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen gilt es zu stoppen. Der dbb unterstreicht, dass die Attraktivität des öffentlichen Dienstes nicht nur durch finanzielle Anreize, sondern vor allem durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen gestärkt werden muss. Dies ist entscheidend, um den öffentlichen Dienst auch in Zukunft konkurrenzfähig zu halten. ■





Arbeitsgerichtsgesetz

Kommentar auf Grund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Von Dr. Friedrich H. Heither, Rechtsanwalt, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., und Dr. Martin Heither, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, begründet von Professor Dr. jur. Fritz Auffarth, Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts i.R., und Dr. jur. Rudolf Schönherr, Personaldirektor i.R., Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung 1 / 24 (Juli 2024), 3.735 Seiten in zwei Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 126 Euro, ISBN 978 3 503 09330 4

Mit diesem Werk verfügt man über die ideale Kombination aus Vorschriften, Erläuterungen und Entscheidungen. Einführungen zu jeder Vorschrift erleichtern das Verständnis, wesentliche Entscheidungen werden mit Fundstelle auszugsweise den einzelnen Vorschriften zugeordnet. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert die Suche und ermöglicht eine schnelle Orientierung.

- Verlässlicher Zugriff auf die einschlägige Rechtsprechung des BAG
- Überschaubare Textmengen
- Hinweise und Erläuterungen zu Verweisungen auf das Verfahren vor den ordentlichen Gerichten sowie auf Abweichungen
- Circa 100 Seiten Stichwortverzeichnis ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz und herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Honorarprofessorin an der Georg-August-Universität Göttingen, Bandherausgeber Dr. Andreas Jüttner, Richter am Sozialgericht (stVDir) Nordhausen, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 2024 (Juni 2024), 8.318 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 204 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

Die ausführliche Kommentierung und Erläuterung unterstützt bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutert seine Systematik. Die konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen. Der Kommentar gibt lösungsorientierte Hinweise zur konkreten Umsetzung der gesetzlichen Regelungen. Mit der vorliegenden Ergänzungslieferung wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält eine Überarbeitung zu K § 118a, K § 161, K § 162, K § 163, K § 166, K § 220, K § 221, K § 222, K § 252, K § 287b und K § 313, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



TVöD / TV-L

Handkommentar | Tarifverträge für den öffentlichen Dienst

Herausgegeben von Ernst Burger, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht a.D. München, 5. Auflage 2024, 1.105 Seiten, gebunden, Nomos Verlagsgesellschaft, 139 Euro, ISBN 978 3 7560 0311 2

Praxisnah werden die Bestimmungen des TVöD und des TV-L unter Berücksichtigung sämtlicher Änderungen in der Tarifentwicklung erläutert. Die Ergebnisse der Tarifrunde TV-L 2023 wurden berücksichtigt, die neuen Entgelttabellen sind dargestellt.

Der Handkommentar stellt ausführlich alle Neuerungen in der einschlägigen Rechtsprechung des EuGH und des BAG dar, insbesondere zu den Themen Tariffähigkeit, Arbeitnehmer-eigenschaft und (Schein-) Selbstständigkeit, Definition und Berechnung von Überstunden, Auswirkungen der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Urlaubsrecht (Urlaubsentgelt, Übertragung von Urlaubsansprüchen), Eingruppierungs- und Vergütungsvorschriften (neue P-Eingruppierung für Pflegekräfte, Mindestlohn, Lohngleichheit bei Teilzeitbeschäftigten), Arbeitsvorgang und so genanntes Aufspaltungsverbot, Entschädigungsansprüche erfolgloser schwerbehinderter Stellenbewerber und betriebliche Mitbestimmung (Dienstplan, Aufzeichnung). Zahlreiche Anwendungsbeispiele und Muster untermauern den Anwendungsnutzen. ■

Google-Recherchen über Bewerber sind zulässig, Arbeitgebende unterliegen aber Informationspflicht

Arbeitgebende müssen Bewerber über Google-Recherchen über sie informieren. Die Internetrecherche an sich ist zulässig. Ein Verstoß gegen die Informationspflicht gemäß Art. 14 Abs. 1 lit. d DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung) führt zur Entschädigung (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10. April 2024, Aktenzeichen 12 Sa 1007/23).

Der Fall

Der Kläger ist Rechtsanwalt und Bewerber auf eine befristete Stelle bei der beklagten Universität als Volljurist. Das Landgericht München I hatte den Kläger in erster Instanz wegen Betrugs in drei Fällen und versuchten Betrugs in neun Fällen zu einer Gesamtfreiheitsstrafe von einem Jahr und vier Monaten verurteilt, deren Vollstreckung zur Bewährung ausgesetzt wurde. Der Bundesgerichtshof hatte dieses Urteil aufgehoben. Über den Kläger existiert ein Wikipedia-Eintrag, der Angaben zum Strafverfahren enthielt. Nach einer Google-Recherche verfasste die Beklagte intern folgenden Vermerk: „Aus öffentlich zugänglichen Quellen ist zu entnehmen, dass Herr [...] bereits erstinstanzlich wegen gewerbsmäßigen Betruges zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und vier Monaten auf Bewährung verurteilt wurde [...]. Der Vorwurf lautete, Herr [...] habe vielfach fingierte Bewerbungen eingereicht, um potenzielle Arbeitgeber anschließend wegen angeblicher Diskriminierung zur Zahlung von Entschädigungen (nach AGG) zu veranlassen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, Herr [...] hat hingegen Revision beim BGH eingelegt.“ Die Beklagte entschied sich, die Stelle anderweitig zu besetzen und teilte dem Kläger mit, dass die ausgewählte Bewerberin das Anforderungsprofil der Stelle besser erfülle. Informationen darüber, dass die Beklagte Daten über den Kläger erhoben hatte, erhielt der Kläger nicht. In seiner Berufung forderte der Kläger neben Schadensersatz für Verdienstausfall auch immaterielle Entschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO. Kern des Vorwurfs sei, dass die Beklagte unzutreffende Daten aus dem Internet hinter seinem Rücken erhoben habe. Sie habe ihn nicht informiert und ihm keine Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben, was alles Einfluss auf das



Ergebnis des Auswahlverfahrens gehabt habe. Es gebe kein allgemeines Recht eines Arbeitgebers, im Internet über Bewerber mittels Suchmaschinen zu recherchieren und die dort erhobenen Daten im Bewerbungsprozess zu verwerten. Die Beklagte betreibe illegale „Online-Schnüffeleien“.

Die Entscheidung

Die zulässige Berufung des Klägers hatte teilweise Erfolg. Die Beklagte muss eine Entschädigung in Höhe von 1.000,00 Euro gemäß Art. 82 Abs. 1 DSGVO zahlen, weil sie den Kläger entgegen Art. 14 Abs. 1 lit. d DSGVO nicht über die Kategorie der von ihr im Rahmen des Auswahlverfahrens verarbeiteten Daten, nämlich der strafrechtlichen Verurteilung durch das Landgericht München I, informiert hat. Im Übrigen hat die Berufung des Klägers keinen Erfolg, weil diesem die von ihm in zulässiger Weise geltend gemachten Ansprüche nicht zustehen. Zwar sind Google-Recherchen zulässig, die Beklagte

hat aber ohne Mitteilung an den Kläger dessen nicht rechtskräftige strafrechtliche Verurteilung zur – und sei es nur hilfsweisen – Grundlage ihrer Datenverarbeitung im Auswahlprozess gemacht. Sie hat dies intern dokumentiert, ohne den Kläger über diese Datenkategorie zu informieren. Damit ist der Kläger zum bloßen Objekt der Datenverarbeitung geworden und hat einen erheblichen Kontrollverlust mit negativen Auswirkungen auf die Auswahlentscheidung erlitten, auch wenn er als Bewerber ungeeignet war. Dies rechtfertigt die Entschädigung. Im Wesentlichen handelt es sich nur um einen Informationspflichtverstoß der Beklagten.

Das Fazit

Arbeitgebende dürfen nicht stiefmütterlich mit datenschutzrechtlichen Fragen umgehen. Bei Google-Recherchen müssen die Bewerber über die Datenerhebung informiert werden. Die Information über die Datenkategorien muss so präzise und

spezifisch gefasst sein, dass Betroffene die Risiken abschätzen können, die mit der Verarbeitung der erhobenen Daten verbunden sein können. Kommen Arbeitgebende dieser Informationspflicht nicht nach und verwerten die erlangte Information im Stellenbesetzungsverfahren, stehen Bewerbern Entschädigungsansprüche zu. ■

Kein Anspruch auf Entgeltrückforderung wegen Verdachts auf Verstoß gegen die Arbeitspflicht

Arbeitgebende tragen grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast dafür, ob und in welchem Umfang Arbeitnehmende ihre Arbeitspflicht nicht erfüllt haben. Können Arbeitgebende den Verdacht eines Verstoßes gegen die Arbeitspflicht nicht beweisen, haben sie keinen Anspruch auf Gehaltsrückforderungen. Dies gilt auch für Arbeitsleistungen im Homeoffice (Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 28. September 2023, Aktenzeichen 5 Sa 15/23).

Der Fall

Die Klägerin war seit Ende 2021 als Pflegemanagerin und leitende Pflegekraft in der Pflegeeinrichtung der Beklagten beschäftigt. Ihr war gestattet, auch im Homeoffice zu arbeiten. Die gesamten Arbeitsstunden aus dem Büro und dem Homeoffice erfasste sie jeweils nach Arbeitsbeginn und Arbeitsende in einer vorgegebenen Stundentabelle, die in der Folgezeit von einer zuständigen Mitarbeiterin abgezeichnet wurde. Im Mai 2022 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Die Beklagte forderte die Klägerin zur Rückzahlung des Bruttoentgelts in Höhe von insgesamt 7.112,74 Euro für 300,75 Arbeitsstunden im Homeoffice zurück. Zur Begründung führte die Beklagte an, dass die Klägerin ihre Arbeitsleistung im Homeoffice nicht erbracht habe. Dazu legte die Beklagte dem Gericht keine Beweise vor und behauptete lediglich, dass im Homeoffice keine Ausarbeitungen von der Klägerin erstellt wurden.

Die Entscheidung

Das Gericht entschied zugunsten der Arbeitnehmerin. Das Entgelt wurde nicht ohne Rechtsgrund, sondern aufgrund § 611 a Bürgerliches Gesetzbuch gezahlt,

wonach der Arbeitsvertrag Arbeitnehmende zur Erbringung der Arbeitsleistung und Arbeitgebende zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.

Zwar entfällt entsprechend dem Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmenden, wenn dieser gegen die Arbeitspflicht verstößt. Die Darlegungs- und Beweislast für diesen Vorwurf trägt jedoch die Arbeitgeberseite. Diese konnte im vorliegenden Fall keine Beweise erbringen, ob und in welchem Umfang die Arbeitnehmerin gegen die Arbeitspflicht im Homeoffice verstoßen hat. Hingegen hat die Klägerin anhand von versendeten E-Mails aus dem Homeoffice mit dienstlichen Inhalten und Anlagen an die Beklagte und andere Beschäftigte dargelegt, dass sie verschiedene Arbeitsleistungen erbracht hat. Die Behauptung fehlender Arbeitsergebnisse innerhalb der gewünschten Zeit oder in einem bestimmten Umfang ist unerheblich und bedeutet nicht, dass die Arbeitsleistung von Arbeitnehmenden fehlt. Arbeitnehmende genügen ihrer Leistungspflicht nämlich bereits, wenn sie unter angemessener Ausschöpfung ihrer persönlichen Leistungsfähigkeit arbeiten.

Das Fazit

Das Urteil des Gerichts ist überzeugend. Die Grundsätze zur Beweisverteilung im Arbeitsrecht gelten auch für das Homeoffice. Ein anderes Ergebnis würde dazu führen, dass Arbeitgebende den Arbeitnehmenden pauschal und ohne nähere Darlegung einen Arbeitszeitbetrug unterstellen könnten. Die Situation des Homeoffice erfordert ein gewisses Maß an Vertrauen und Verantwortung. Eine klare Kommunikation auf beiden Seiten stärkt die vertrauensvolle Zusammenarbeit. ■

Schlechterbezahlung einer Frau gegenüber männlichen Kollegen muss gut begründet werden

Wird eine Frau gegenüber männlichen Kollegen in vergleichbarer Position schlechter bezahlt, so müssen Arbeitgebende das gut begründen. Zum Beweis reicht es dabei nicht, dass lediglich objektive Kriterien aufgeführt werden, ohne konkret auf den Einzelfall einzugehen (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 19. Juni 2024, Aktenzeichen 4 Sa 26/23).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten als „Leiterin des Bereichs Projekt- und Prozessmanagement“ beschäftigt. Einem Transparenz-Dashboard der Beklagten konnte sie entnehmen, dass ihre männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen im Median mehr verdienten. Sie war der Ansicht, das verstoße gegen das Entgelttransparenzgesetz und erhob daher Klage auf Zahlung eines höheren Entgelts.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht gab ihr Recht. Die Beklagte hatte sich darauf berufen, dass die männlichen Kollegen durchschnittlich bereits etwas länger im Betrieb beschäftigt seien und die Mitarbeiterin unterdurchschnittlich „performed“ habe. Das reicht dem Gericht als Begründung nicht aus. Bei einer auf § 3 Abs. 1 beziehungsweise § 7 Entgelttransparenzgesetz gestützten Klage müssen die Klagenden Indizien beweisen, die eine Ungleichbehandlung vermuten lassen. Das hat die Klägerin getan, denn ihr Entgelt liegt unstrittig unterhalb des Medians ihrer männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen. Dann liegt es an der Gegenseite, zu beweisen, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde, sondern die Ungleichbehandlung auf sachlichen Kriterien beruht. Bloße allgemeine Behauptungen genügen dabei nicht zur Widerlegung der Vermutung.

Die Kriterien Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und Arbeitsqualität seien laut Gericht zwar durchaus zulässig als Gründe für unterschiedliche Bezahlung. Die Beklagte habe aber nicht dargelegt, wie sie diese Kriterien im Einzelnen bewertet und zueinander gewichtet habe. Das sei aber nötig, da sonst keine wirksame Kontrolle und Nachprüfung der Einhaltung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit möglich sei.

Das Fazit

Das Urteil stärkt weiter die Möglichkeiten von Beschäftigten, gegen Diskriminierung bei der Bezahlung vorzugehen. Es kann nicht ausreichen, dass Arbeitgebende als Begründung für ungleiche Bezahlung lediglich abstrakt-generelle Kriterien aufzählen. Ohne die Möglichkeiten der Beschäftigten, die Gründe wirksam zu überprüfen, bliebe das Gesetz ein bloßer Papiertiger. ■

Zitat des Monats:



Tarifverträge gehören zur DNA der sozialen Marktwirtschaft. Ich finde schon, dass die CDU darüber positiver reden könnte. Wir wollen die Tarifbindung stärken, indem wir die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erhöhen oder die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Tarifbindung knüpfen.

Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen und Bundesvorsitzender der CDA, in der wochentaz, 20. bis 26. Juli 2024

Minister Laumann, Vorsitzender der Christlich-Demokratische Arbeitnehmer-schaft Deutschlands (CDA), dem sozialpoli-tischen Flügel der CDU, stellt klar, dass sich seine Partei zur Sozialpartnerschaft bekennt. Entgelte seien weder vom Staat, noch von den Arbeitgebern festzulegen, sondern von den Sozialpartnern auszu-handeln. Dass dieses Modell gefährdet ist, zeigt sich daran, dass die Tarifbindung in Deutschland aktuell nur noch rund 50 Prozent beträgt. Diese Quote zu verbes-sern ist nicht nur Aufgabe der Sozialpart-ner. Auch die Politik – gleich welcher Par-tei – ist zum Handeln aufgerufen. Das von der aktuellen „Ampelregierung“ im Bund



geplante Tariftreuegesetz ist noch nicht umgesetzt. Für Nordrhein-Westfalen kün-digt Karl-Josef Laumann ein Tariftreuege-setz für Auftragsvergaben des Landes an, nach der die Unternehmen eine tarifliche Entlohnung bei der Übernahme eines Auf-trags garantieren müssen.

Klar ist: Es muss auf allen Ebenen gehan-delt werden. Denn gute Entgelte sind nicht nur entscheidend für die einzel-nen Arbeitnehmenden und den sozialen Zusammenhalt. Angesichts des immer stärker zunehmenden Arbeitskräftemangels sind sie auch entscheidend für den Erfolg des Wirtschaftsstandorts Deutsch-land. ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- Tarifbeschäftigte/r
- Beamter/Beamtin
- Rentner/in
- Azubi, Schüler/in
- Anwärter/in
- Versorgungsempfänger/in

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

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auf-trag 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 Weiter-gabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

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

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de