



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

3

März 2025
27. Jahrgang



2. Verhandlungsrunde

„Können wir nicht!

Wollen wir nicht!

Machen wir nicht!

Seite 3



Inhalt

Editorial	2
EKR 2025	3
EKR 2025-Aktionen	4
Interview	6
Tarifthemen	7
Bundesagentur für Arbeit	
Autobahn GmbH des Bundes	
Rettungsdienst LOS	
MTV Luftsicherheit	
Buchvorstellungen	9
Ratgeber	10
Betriebsverfassungsrecht	12
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
5. März 2025



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Kerstin Seipt, S.2. Andreas Pein, S.3: Kerstin Seipt, S.4-5: siehe Fotos, S.6: Lucas Pompino, S.7: dbb, S.8: FW, S.10-11: Azam Kamolov (Pixabay), S.12-13: Ambercoin (Pixabay), S.14-15: Greg Montani (Pixabay), S.16: Marco Urban
Telefon: 030.40 81-54 00, **Fax:** 030.40 81-43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.726 19 17-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacycenter@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!

Ich schreibe dieses Vorwort einen Tag nach der Bundestagswahl. Der Wähler hat einige Entscheidungen in aller Deutlichkeit ausgesprochen. Manches am Wahlergebnis war erwartbar, manches hat überrascht. Ich meine damit nicht die nackten Zahlen des Ergebnisses, sondern auch die Wählerströme und die regionalen sowie altersbedingten Unterschiede. Außerdem haben zwei Parteien den Wiedereinzug in den Deutschen Bundestag nicht geschafft. Trotzdem werden dem Deutschen Bundestag fünf Parteien angehören.

Über die Regierungsbildung will ich an dieser Stelle nicht spekulie-

ren. Welche Partei will / kann / soll mit welcher koalieren, wer muss unbedingt welches Ressort leiten? Das sind Fragen, die in den nächsten Wochen – und wenn wir Pech haben, in den nächsten Monaten – die Medien beschäftigen werden. Wichtiger wird jedoch sein, dass endlich Handlungsfähigkeit gezeigt wird. Damit meine ich keine Haurucklösungen und wilden Dekrete, mit denen der US-Präsident aktuell hantiert. Es wird darum gehen, Handlungs- und Kompromissfähigkeit an den Tag zu legen und eine aufgeregte und verunsicherte Gesellschaft zu beruhigen. Das wird unmittelbar nach einem emotionalen Wahlkampf, in dem alle Parteien viel versprochen haben, nicht ganz leicht sein. Aber klar ist auch, wenn die nächste Koalition, die wohl noch eine Koalition demokratischer Parteien sein wird, für die Rechts- und Sozialstaatlichkeit noch Grundpfeiler ihres Tuns sind, es nicht zeitnah schafft, die Gesellschaft zu beruhigen und zu befrieden, wird nicht unwahrscheinlicherweise die nächste Regierung andere Grundpfeiler als Maß ihrer Politik haben. Zuletzt haben sich alle Parteien gerne und oft entrüstet. Auf die Dauer ist Entrüstung aber nur ein Zeichen von Ohnmacht. Die Wählenden wollen aber Handlungsmacht.

Unversehens bin ich bei den Stichworten Handlungsfähigkeit und Handlungsmacht doch noch bei unserer aktuellen TVÖD-Runde angelangt. Nun ist es ein Leichtes, dem Tarifpartner auf der anderen Seite des Verhandlungstisches fehlende Handlungsfähigkeit vorzuwerfen. Deshalb widerstehe ich an dieser Stelle dieser Versuchung und wünsche nur ganz bescheiden, dass die Arbeitgebenden wenigstens die handwerklichen Vorbereitungen vor der nächsten Verhandlungsrunde angehen, sich intern abstimmen, die nötigen Daten parat haben und über mögliche Kompromisse schon einmal im Vorfeld nachdenken. Wenn das passiert, halte ich es für möglich, dass wir als tarifautonome Sozialpartner nicht nur einen ordentlichen Abschluss hinkommen, sondern auch zeigen, dass wir – gemeinsam – handlungsmächtig sind. Dazu gehören letztlich ganz elementare Dinge: Die Arbeitgebenden – und hier insbesondere die VKA – müssen sich auf echte Verhandlungen einlassen und müssen gleich zu Beginn der dritten Verhandlungsrunde mit einem Angebot aufwarten. Ein Ergebnis wird entwickelt, da ist die Brechstange nicht das beste Instrument

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

2. Verhandlungsrunde

„Können wir nicht!

Wollen wir nicht!

Machen wir nicht!“



„Können wir nicht! Wollen wir nicht! Machen wir nicht! – Mit diesem Dreiklang haben der Bund und vor allem die Kommunen dafür gesorgt, dass wir einem tragfähigen Kompromiss kaum nähergekommen sind.“ Mit diesen Worten fasste dbb Tarifchef Volker Geyer den Verhandlungsverlauf der zweiten Runde in Potsdam zusammen. „Dabei war der Beginn durchaus positiv“, führte Geyer gegenüber den Medien weiter aus, „wir hatten zahlreiche Arbeitsgruppen abgesprochen, um dort in aller Ruhe Detailfragen zu klären.“ Auch hatte VKA-Verhandlungsführerin Karin Welge im Vorfeld der Einkommensrunde davon gesprochen, auf einen „konstruktiven Dialog“ setzen zu wollen

und ferner gefordert, dass der Tarifabschluss nicht zu „Einschränkungen im kommunalen Leistungsangebot führen“ dürfe. „Das ist eine verquere Logik, da es diese Einschränkungen längst gibt“, stellte Geyer klar, „denn den Kommunen fehlt doch längst an allen Ecken und Enden das nötige Personal, um das gewollte Leistungsangebot tatsächlich zu erbringen. Denn die Arbeit dort hat spürbar an Attraktivität verloren. Und genau das wollen wir in Potsdam ändern. Dazu gehört selbstverständlich mehr Einkommen, dazu gehören aber mehr denn je auch bessere und selbstbestimmtere Arbeitsbedingungen. Manches kostet Geld und manches kostet guten Willen.“ Dieser Wille war während der Potsdamer Verhandlungstage bei Bund und VKA nicht spürbar. Weder in den Arbeitsgruppen, noch im kleinen Kreis der Verhandlungsspitzen.

Den Arbeitgebenden fehlt der politische Wille zur Einigung!

„Die Gewerkschaften sind an einem Kompromiss am Verhandlungstisch interessiert. Allerdings ist das mit Arbeitgebenden, die den Kopf in den Sand stecken, nicht möglich“, machte Geyer den gewerkschaftlichen Willen zum Abschluss deutlich. „Leider hat es kein Angebot und auch sonst keinerlei Fortschritt gegeben. Bisher wissen wir tatsächlich nur, dass die Arbeitgebenden die Erwartung haben, einen Abschluss mit sehr langer Laufzeit abschließen zu wollen.“ Geyer weiter: „Natürlich sind die Themen komplex, aber entscheidend ist der politische Wille. Und der fehlt bei den Arbeitgebern komplett.“

Druck aufrechterhalten!

Von der Sitzung der dbb Verhandlungskommission berichtete Andreas Hemming, Stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission des dbb, „dass Einigkeit bestand, weiterhin mit bundesweiten Aktionen klarzumachen, dass wir ebenso aktions- wie verhandlungsbereit sind. Unsere Kommission ist nach Potsdam angereist und hatte die Erwartung, in den Betrieben von Fortschritten berichten zu können. Die jedoch gibt es nicht einmal in mikroskopisch kleinen Dosen. Positiv ist, dass das den Willen zur Konfrontation noch einmal gestärkt hat. Ich rechne mit noch mehr und noch entschlosseneren Aktionen in den nächsten Wochen.“ Folglich hat der dbb noch am Verhandlungsabend die allgemeine Warnstreikfreigabe für die Zeit bis zur nächsten Verhandlungsrunde erteilt. dbb Verhandlungsführer Geyer abschließend: „Es ist wichtig, dass wir präsent bleiben. Denn nach zwei Verhandlungsrunden haben die Arbeitgeber in keinem Bereich Kompromissfähigkeit signalisiert. Das ist mehr als mager. Für uns im dbb kommt es jetzt auch darauf an, dass die Bundesbeamtinnen und -beamten mit auf die Straße gehen. Denn auch die Übernahme des Tarifabschlusses ist ganz gewiss kein Selbstläufer – nicht in diesen Zeiten.“

Wann und wo?

Wann und wo der dbb und seine Fachgewerkschaften in den nächsten Wochen Demos und Streiks durchführen, werden die jeweiligen Streikleitungen rechtzeitig kommunizieren.

Immer aktuell informiert bleiben Sie unter www.dbb.de/einkommensrunde. ■

Solidarität und gemeinsame Verantwortung

Am 13. Februar 2025 wurde in München ein Demozug von ver.di Opfer eines ebenso heimtückischen wie brutalen Anschlags. Zwei Menschen starben, etwa 30 Kolleginnen und Kollegen wurden zum Teil schwer verletzt und traumatisiert. Die Gewerkschaften des dbb und des DGB haben daraufhin beschlossen, auf laute Töne und bunte Fahnen vor dem Potsdamer Tagungshotel zu verzichten. Stattdessen fand unter dem Motto „Solidarität und Verantwortung“ eine gemeinsame Veranstaltung statt, auf

der Gewerkschaften und Arbeitgebende gemeinsam auftraten. Für den dbb sprach dbb Vize Volker Geyer.

Nachfolgend ein Auszug aus seiner Rede: „Das feige Attentat zeigt nun, dass wir in diesen Zeiten in besonderer Weise gemeinsam bedroht sind. Unsere friedliche Art, tarifautonom die Arbeits- und Entgeltbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen auszuhandeln, wird durch solche Gewalttaten in Frage gestellt. Wer demnächst wieder für unsere Ziele auf die Straße geht, braucht mehr Mut als bisher. Denn er oder sie wissen auch, dass das



Wahrnehmen demokratischer Rechte weltweit immer mehr in Frage gestellt wird. Deshalb wünsche ich mir, dass aus unserer gemeinsamen Trauer am Ende auch gemeinsamer Mut erwächst, unsere demokratischen Rechte auch in Zukunft offensiv wahrzunehmen.“ ■

Immer aktuell informiert

dbb.de/einkommensrunde

JETZT dbb.de **8%** mind. **350 Euro**





Interview mit Nicole Schorn

Junge Beschäftigte sind die Zukunft des öffentlichen Dienstes



Im Rahmen der Einkommensrunde 2025 mit Bund und Kommunen gehen aktuell bundesweit auch viele Nachwuchskräfte für ihre Forderungen auf die Straße. Speziell zur Situation des Nachwuchses im öffentlichen Dienst hat tacheles ein Interview mit Nicole Schorn, 1. Stellvertretende Vorsitzende der dbb jugend nrw, geführt.

tacheles: Du hast am 26. Februar 2025 zum ersten Mal eine große Warnstreikaktion in Wuppertal organisiert. Bist Du mit dem Ablauf zufrieden und wie kam die Aktion vor Ort an?

Nicole Schorn: Grundsätzlich bin ich sehr zufrieden mit unserer großen Warnstreikaktion in Wuppertal. Es macht mich stolz zu sehen, dass wir städteübergreifend so gut zusammenarbeiten und uns gegenseitig unterstützen.

Auch wenn wir leider typisches „Bergisches Wetter“ an diesem Tag hatten – eine Menge Regen – sind viele Gewerkschafter nach Wuppertal gekommen, um mit Nachdruck auf die Forderungen in den aktuellen Tarifverhandlungen aufmerksam zu machen. Der Demozug führte an den Büroräumen des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen vorbei. So konnten wir lautstark zeigen, dass wir es Wert sind und für die Dinge einstehen, die uns als Gewerkschafter wichtig sind.

Ich habe bereits in der Vergangenheit verschiedene Warnstreiks in Wuppertal organisieren dürfen, allerdings dann nur in kleinerem Rahmen. Diesmal war die Auf-

regung die Tage davor doch um einiges größer. Viele Fragen haben mich tagelang beschäftigt: Funktioniert alles? Habe ich an alles gedacht? Kommen genug Gewerkschafter? Ist für genügend Sicherheit vor Ort gesorgt?

Wichtig ist aber an dieser Stelle auch: Eine so große Veranstaltung kann man natürlich nicht gänzlich alleine organisieren. Ich bin dankbar für jeden, der mich unterstützt und zum Erfolg beigetragen hat. Ein Warnstreik ist immer ein gutes Gefühl des Zusammenhalts, aber diesen in der eigenen Stadt, vor dem eigenen Rathaus auf die Beine zu stellen, ist noch ein bisschen besser!

tacheles: Bist Du speziell mit der Mobilisierung der Jugend zufrieden?

Nicole Schorn: Die dbb jugend war bei der Aktion stark vertreten. Allerdings habe ich von vielen jungen Mitgliedern gehört, dass sie aufgrund ihrer Ausbildung beziehungsweise Probezeit Angst haben, an Warnstreiks teilzunehmen. Hier wartet also noch eine Menge Arbeit auf uns, über die Rechte bei Warnstreiks aufzuklären. Es ist wichtig, dass auch junge Beschäftigte bei Veranstaltungen vertreten sind, denn diese sind die Zukunft des öffentlichen Dienstes. Ich bin daher über jedes Jugendmitglied froh, welches den Weg nach Wuppertal an diesem Tag gefunden hat.

tacheles: Welche Erwartungen hast Du als 1. Stellvertretende Vorsitzende der dbb jugend nrw konkret an die laufende

Einkommensrunde? Wie sieht die Nachwuchssituation bei Euch in Wuppertal aus?

Nicole Schorn: Ich hoffe sehr, dass die Arbeitgeber erkennen, dass der öffentliche Dienst ohne Nachwuchs nicht langfristig bestehen kann. Schon jetzt fehlen dem Staat deutschlandweit rund 570.000 Beschäftigte. Verschärft wird die Personallücke dadurch, dass von den insgesamt fünf Millionen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst in den nächsten zehn Jahren etwa 1,32 Millionen in Ruhestand gehen und ausscheiden.

Junge Menschen wollen Sicherheit und Perspektiven im Job, daher ist die Forderung der unbefristeten Übernahme so wichtig. Wir haben diese Forderung seit vielen Jahren und es ist für mich unverständlich, dass wir diese Forderungen in der heutigen Situation immer wieder anbringen müssen. Der öffentliche Dienst sollte hier Vorbild sein. Es sollte selbstverständlich sein, dass wir unsere dringend benötigten Nachwuchskräfte unbefristet übernehmen.

Meine Erwartungen sind daher klar: Die Arbeitgeber müssen erkennen, dass sie die Forderungen für alle, aber explizit auch für unsere Jugend umsetzen müssen, damit wir in den nächsten Jahren den Staat aufrechterhalten können.

Ich merke es bei uns in Wuppertal, dass viele Ausbildungsberufe keine Selbstläufer mehr sind, wie vielleicht noch vor einigen Jahren. Die Berufe im öffentlichen Dienst werden leider immer unattraktiver. Daher ist es wichtig daran zu arbeiten, die Berufe im öffentlichen Dienst wieder attraktiver zu gestalten, um auf dem aktuellen Arbeitnehmermarkt mithalten zu können. Letztlich geht es darum, junge Beschäftigte nicht nur als Arbeitskräfte zu sehen, sondern ihnen die nötige Unterstützung zu bieten, um sich zu entfalten und zu engagieren. Nur so können wir den öffentlichen Dienst als modernen und attraktiven Arbeitgeber erhalten und zukunftsfähig machen.

Wir brauchen eine bessere Vereinbarkeit von Leben und Beruf, eine angemessene Bezahlung und attraktivere Arbeitsbedingungen. ■

30. Änderungstarifvertrag

Bundesagentur für Arbeit

Im Rahmen der Tarifverhandlungen mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) gibt es Einigungen für den 30. Änderungstarifvertrag. Das Paket enthält die Änderungen im IT-Systemhaus, bei der Zentrale und für das gesamthafte Kundenportal.

IT-Systemhaus

Im IT-Systemhaus gibt es für die IT-bezogenen Dienstposten in den Tätigkeitsebenen (TE) II und III mit Aufgaben und Anforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierungs- und Automatisierungsstrategie eine neue Funktionsstufe 1. Auch bei weiteren Dienstposten der TE I und TE II hat die Arbeitgeberseite ihr ursprüngliches Angebot nachgebessert. Die Verhandlungen zu diesem Punkt gestalteten

sich langwierig und zäh. Nun gibt es ein faires Ergebnis.

Statt der bisherigen Remote-Arbeit gibt es künftig Zuschläge für IT-Betriebsbereitschaft an den Tagen Samstag und Sonntag sowie in der Zeit von 18:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Dabei ist es unerheblich, ob die Arbeit mobil oder vor Ort erledigt wird. Die Höhe bleibt im Vergleich zu bisher unverändert.

Zu dem Paket gehört auch die Tarifierung und Fortsetzung der Rekrutierungskomponente für den IT-Bereich und den ärztlichen Dienst.

Kundenportal

Leider war es nicht möglich, Verbesserungen im Bereich Kundenportal für die

Beschäftigten in den Eingangszonen auszuhandeln. Hier bleibt der dbb am Ball und wird bei der tarifvertraglichen Umsetzung der Zukunftsprojekte die BA wieder mit der Aufwertung dieser Bereiche konfrontieren.

Neuorganisation Personalbereich

Der dbb begleitet die Neuorganisation des Personalbereichs. Erste wichtige Aussage der BA war die Zusage, dass jeder Betroffene vor Ort bleibt und es keine örtlichen Versetzungen geben wird. Für ein erfolgreiches Projekt ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden mitgenommen werden, sie sich ihrer Arbeitsbedingungen sicher sein können und keine finanziellen Verluste befürchten müssen. Idealerweise erfolgt die Absicherung in einem Tarifvertrag, aus dem sich individuelle Ansprüche ableiten lassen. Denn: Echte Sicherheit gibt es nur mit einem Tarifvertrag. ■

Autobahn GmbH

Tarifverhandlungen zu Holen aus dem Frei

Der dbb hat im Februar 2025 mit der Autobahn GmbH des Bundes ein erstes Tarifgespräch über eine Änderung des Manteltarifvertrags zum Thema „Holen aus dem Frei“ geführt. Gerade im Verkehrsunfalldienst des Betriebsdienstes der Autobahn kommt es immer wieder zu Situationen, dass aufgrund nicht planbarer Ereignisse wie zum Beispiel Großschadensereignissen Personalbedarf entsteht, der über die normale Dienstplanung nicht abgedeckt

werden kann. Solche Fallgestaltungen können aber auch in anderen Betriebsbereichen auftreten. Derzeit besteht keine tarifrechtliche Grundlage, aufgrund derer die Beschäftigten, die dann freiwillig einspringen, im Hinblick auf Arbeitszeit und Entgelt fair behandelt werden können – obwohl dies eine Selbstverständlichkeit sein sollte. Aus Sicht des dbb ist aber zentral, dass eine etwaige Neuregelung im Manteltarifvertrag nicht dazu führen

darf, dass die Dienstplanung hinsichtlich der vorzuhaltenden Rufbereitschaft zurückgefahren wird. Jedes „Holen aus dem Frei“ darf nur auf absolut freiwilliger Basis und als Ausnahme erfolgen. Die Beschäftigten müssen außerdem fair und großzügig entlohnt werden. Außerdem muss sichergestellt werden, dass den Beschäftigten keine Nachteile durch ihren Einsatz entstehen. Insbesondere ein verspäteter Dienstantritt aufgrund einzuhaltender Ruhezeiten darf nicht dazu führen, dass Minuszeiten geschrieben werden! Die Gespräche werden voraussichtlich Ende März 2025 fortgesetzt. ■

Mindestlohnkommission

Neue Geschäftsordnung

Die Mindestlohnkommission hat sich im Januar 2025 eine neue Geschäftsordnung gegeben. Damit soll vermieden werden, dass eine Seite (Arbeitnehmende oder Arbeitgebende) die andere überstimmt. Der letzte Beschluss der Kommission aus dem Jahr 2023, der den Mindestlohn von 12 Euro auf nur 12,82 Euro in zwei Schritten an hob – wohl gemerkt nach der starken Inflation der Jahre 2022 und 2023 –, war mit der Stimme

der Vorsitzenden, Christiane Schönefeld, gegen die Stimmen der Arbeitnehmendenseite zustande gekommen. Das sorgte für reichlich Unmut. Die neue Geschäftsordnung schließt die Möglichkeit der Überstimmung einer Seite zwar nicht aus, sieht aber im Vorfeld eine Reihe von Verfahrensschritten vor, um möglichst eine konsensuale Entscheidung herbeizuführen. Konkret beginnt das Abstimmungsverfahren nun in der Regel vier Wochen vor der Deadline zur Beschlussfassung

und folgt einem geordneten Verfahren. Zudem soll sich die Anpassung nun nicht nur an der Tariflohnentwicklung orientieren, sondern auch am Referenzwert von 60 Prozent des Medianlohns von Vollzeitkräften.

Den nächsten Beschluss zur Mindestlohnanpassung muss die Kommission bis Ende Juni dieses Jahres treffen, mit Wirkung zum 1. Januar 2026. Es bleibt zu hoffen, dass sich die Arbeitgebendenseite sowie die – seit der letzten Entscheidung weiter im Amt befindliche – Vorsitzende nicht noch einmal kurzfristig zu einer Überstimmung der Arbeitnehmendenseite versteigen. ■

Rettungsdienst LOS

Rettungsdienst im Gesundheitsverbund

Am 13. Februar 2025 fand die zweite Verhandlungsrunde für die Beschäftigten im Rettungsdienst Landkreis Oder-Spree (LOS) statt. In dieser Sitzung lag der Fokus auf der Besprechung des von der Arbeitgeberseite geplanten Gesundheitsverbunds der drei kommunalen Einrichtungen Krankenhaus, Rettungsdienst und Pflegeheime. Die Verhandlungskommission äußerte dabei ihre Bedenken hinsichtlich der Wahrung der Eigenständigkeit des Rettungsdienstes in solch einem Verbund. Die Arbeitgeberseite konnte jedoch versichern, dass die tarifliche Unabhängig-

keit bestehen bleibt und den Beschäftigten durch den Zusammenschluss der Einrichtungen keine Nachteile entstehen werden. Vielmehr soll das Vorhaben dazu beitragen, eine kommunale Marke zu etablieren und den Beschäftigten zusätzliche Vorteile, wie vielfältige Einsatzmöglichkeiten, zu bieten. Das Projekt befindet sich noch in der Anfangsphase der Planung. Über die nächsten Schritte werde transparent berichtet. Anschließend fand ein reger Austausch zu unseren bereits in der ersten Verhandlungsrunde diskutierten Forderungen statt. Die Arbeitgeber-



berseite wird zur nächsten Verhandlungsrunde ein konkretes Angebot nachlegen. Der Termin findet am 28. März 2025 in Beeskow statt. ■

Manteltarifvertrag Luftsicherheit

Provokation und Stillstand



zu wollen. Das kam völlig ansatzlos. Noch am Vortag hatte es im kleinen Kreis konstruktive Gespräche gegeben. Nun wollten die Arbeitgebenden die Gewerkschaften mit ihrer Beendigungsdrohung einschüchtern. Funktioniert hat das jedoch in keiner Weise.

Stillstand

Nach diesem misslungenen Versuch wurde tatsächlich verhandelt. Allerdings ohne jeden Fortschritt. Verantwortlich für diesen Stillstand ist der Versuch des BDLS, bei der Entgeltfortzahlung ein Modell ein-

zuführen, bei dem zumindest die Möglichkeit bestünde, Kranksein zu bestrafen. Das haben die Gewerkschaften abgelehnt und praktikable Gegenvorschläge gemacht. An diesen Vorschlägen zeigten die Arbeitgebenden jedoch wenig Interesse.

Streikmaßnahmen diskutiert

Am 26. und 27. März 2025 gibt es zwar eine weitere – die siebte – Verhandlungsrunde. Allerdings stellt sich mittlerweile die Frage, ob und wie die Arbeit am Verhandlungstisch in der nächsten Zeit durch Streikmaßnahmen unterstützt werden muss. Die entsprechenden Gremien des dbb werden sich hierzu kurzfristig beraten. ■

Ende Februar gingen die Verhandlungen zum Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (MTV) in die bereits sechste Runde. Dabei hat der Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS) zuerst provoziert, anschließend hat er zwei Tage lang für Verhandlungsstillstand gesorgt. Im Ergebnis ist ein Abschluss der MTV-Verhandlungen keinen Schritt näher gerückt. Dadurch jedoch ist die Wahrscheinlichkeit von Streikmaßnahmen deutlich gestiegen.

Provokation

Zum Verhandlungsauftritt am 25. Februar 2025 verkündete der BDLS, die Verhandlungen zum MTV für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen mit dem erreichten Stand beenden und noch offene Themen nicht weiter verhandeln

Nachruf

Gerhard Vieth

Am 27. Februar 2025 ist unser Kollege Gerhard Vieth, langjähriges Mitglied in der Bundestarifkommission des dbb, verstorben. Seine Heimatgewerkschaft war die DPoIG in Nordrhein-Westfalen. Er war über Jahrzehnte hinweg ein engagierter Gewerkschafter und als langjähriger Bundestarifbeauftragter das tarifpolitische Gesicht der DPoIG. Gerhard Vieth war kompetent, engagiert und genoss auch für seine sympathische Art hohes Ansehen. ■





Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz, herausgegeben von Prof. Dr. Ursula Waßer, Richterin am Bundessozialgericht, Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 4 / 24 (Dezember 2024), 3.091 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 136 Euro, ISBN 978 3 503 01527 6

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

Die Ergänzungslieferung enthält neben Anpassungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung, der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2024 und des BGB aktuelle Kommentierungen zum Arbeitseinkommen (§15), zu Säumniszuschlägen, Verjährung, Beanstandung und Erstattung von Beiträgen (§§24-28, 128) sowie weitere Aktualisierungen zu elektronischen Meldeverpflichtungen und Beitragsnachweisen in den §§ 95 ff., einschließlich einer Neukommentierung des neuen § 110. ■



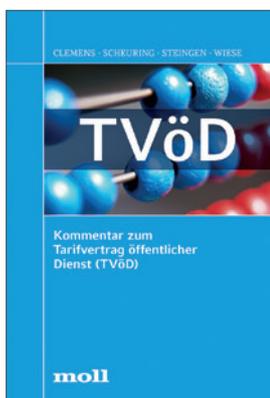
Tarifrecht Hessen

Textsammlung der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst des Landes

Oliver Ummerhofer, Boris Budrus, 1.064 Seiten, inklusive der Ergebnisse der Tarifrunde 2024, gebunden, Walhalla Fachverlag, 44,95 Euro, ISBN 978 3 8029 1828 5

Die kompakte Textsammlung enthält die wesentlichen Tarifverträge für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen. Berücksichtigt sind die umfassenden Neuerungen, die sich mit den Änderungsstarifverträgen zur Tarifrunde 2024 ergeben haben.

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen einschließlich Entgeltordnung und Überleitungstarifvertrag
- Tarifrecht der Auszubildenden sowie der Praktikantinnen/-en
- Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für Lehrkräfte und im Schuldienst unterrichtsunterstützende Beschäftigte
- Tarifliche Regelungen für besondere Berufsgruppen
- Tarifrecht für die Ärztinnen/ Ärzte an hessischen Universitätskliniken
- Tarifvertrag zum LandesTicket
- Digitalisierungstarifvertrag, Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten
- Tariftexte zur Entgeltumwandlung und zur Altersversorgung
- Übersicht über Entgelte, Zulagen sowie Zuschläge ab 1. Februar und 1. August 2025 ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 151, 152 und 153 (Juli, September und November 2024), etwa 14.550 Seiten in zwölf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartenarbitraverträge sowie weitere wichtige Tarifverträge. Die 151. Ergänzungslieferung widmet sich § 34 TVöD. Es wurden die einschlägige Rechtsprechung zum Kündigungsrecht sowie Änderungen zum Bundespersonalvertretungsgesetz eingearbeitet. Partiiell wurde die Kommentierung zu § 6 TVöD überarbeitet. Bei § 2 TVöD wird auf neuere Rechtsprechung eingegangen. Die 152. Ergänzung startet mit neuen Arbeitsvertragsmustern für Lehrkräfte an Musikschulen. Bei § 3 wurde auf Rechtsprechung zur untersagten Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit eingegangen. Ein großer Block widmet sich § 37 TVöD wegen der Bedeutung von Ausschluss- und Verjährungsfristen bei Urlaubsabgeltungsansprüchen. In der 153. Ergänzungslieferung werden insbesondere Fragen der Arbeitszeit und ihrer Bezahlung erläutert. Zusätzlich wird ein eigenes Stichwortverzeichnis zur Entgeltordnung VKA aufgenommen. ■



Grenzenlos posten?

Social Media, Arbeitsrecht und rechtliche Fallstricke

Ein Leben ohne Smartphone ist heute kaum noch vorstellbar – egal, ob Jugendliche, Arbeitnehmende oder Senioren, die praktischen Geräte sind allgegenwärtig. Mit ihnen haben sich soziale Medien fest in den Alltag integriert: Facebook, X (ehemals Twitter), TikTok, Instagram, LinkedIn, Xing – fast jede und jeder ist irgendwo vertreten. Kommunikation findet in Foren, auf WhatsApp, Telegram oder Viber statt. Die Welt ist in ständigem Austausch: Liken, Posten, Reposten, Memes und Screenshots teilen – alles geschieht in Sekundenschnelle.

Auch vor dem Arbeitsplatz macht diese Entwicklung nicht halt. Diskussionen im Gruppenchat, spontane Postings oder geteilte Inhalte aus dem Jobumfeld – die Grenzen zwischen beruflicher und privater Kommunikation verschwimmen. Während das Internet grenzenlos erscheint, ist es längst kein rechtsfreier Raum. Ein unüberlegter Kommentar, ein kritisches Statement oder ein geteiltes Bild aus der Arbeitswelt – was harmlos wirkt, kann

schnell arbeits- oder sogar strafrechtliche Konsequenzen haben. Denn Meinungsfreiheit hat mit Verantwortung zu tun, und die Loyalität gegenüber Arbeitgebern endet nicht automatisch am Werkstor. Doch wo verlaufen diese Grenzen? Und welche Fallstricke lauern für Arbeitnehmende in sozialen Medien?

Private Chatgruppen als rechtsfreier Raum?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte sich jüngst mit der Frage zu befassen, ob beleidigende und menschenverachtende Äußerungen in einer privaten Chatgruppe eine Kündigung rechtfertigen können (BAG, Urteil vom 24. August 2023, Aktenzeichen 2 AZR 17/23). Der Kläger war Mitglied einer WhatsApp-Gruppe mit sechs Arbeitskollegen, darunter enge Freunde und Verwandte. In den Chatverläufen fanden sich beleidigende, fremdenfeindliche, sexistische und menschenverachtende Kommentare – teils sogar mit Aufrufen zu Gewalt.

Als einer der Beteiligten die Nachrichten nach einem Konflikt an einen Kollegen weiterleitete, gelangten sie in den Betrieb und führten zur fristlosen Kündigung des Klägers. Dieser wehrte sich vor Gericht mit der Argumentation, es habe sich um eine rein private Kommunikation gehandelt, die nicht verwertet werden dürfe.

Ob und inwieweit solche Meinungsäußerungen arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, hängt maßgeblich davon ab, ob sie in einen geschützten Bereich der privaten Kommunikation fallen.

Vertrauliche Kommunikation und arbeitsrechtliche Konsequenzen

Damit eine private Äußerung in sozialen Medien überhaupt Auswirkungen auf ein Arbeitsverhältnis haben kann, muss sie eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht verletzen. Dies ist etwa der Fall, wenn die Pflicht zur gegenseitigen Rücksichtnahme verletzt wird – etwa durch herabwürdigende Äußerungen über das Unternehmen, Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen. Die Loyalitätspflicht gilt auch außerhalb der Arbeitszeit und erstreckt sich daher auf private Äußerungen in sozialen Medien. Bereits beleidigende Emojis oder Smileys in der Kommentarfunktion können problematisch sein. Auch kundenbezogene, geschäftsschädigende

Aussagen oder allgemein rufschädigende Äußerungen, etwa diskriminierende Hasskommentare oder das Liken solcher Beiträge, können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Bewusst falsche Behauptungen sind in jedem Fall als Pflichtverletzung zu werten.

Abwägung

Dennoch ist eine Abwägung der Umstände des Einzelfalls erforderlich. Einerseits schützt die Meinungsfreiheit Werturteile der Beschäftigten, solange sie nicht die Grenzen zur Formalbeleidigung oder Schmähkritik überschreiten. Ebenso ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht zu berücksichtigen. Andererseits genießen auch Arbeitgebende Grundrechte, insbesondere die wirtschaftliche Betätigungsfreiheit, die Eigentumsfreiheit, die Menschenwürde und das allgemeine Persönlichkeitsrecht.

Entscheidend für die Interessenabwägung sind verschiedene Faktoren: die Rahmenbedingungen, unter denen die Äußerungen getätigt wurden, die Intensität der Aussage, die Reichweite sowie die Größe des Empfängerkreises. Zudem spielt die betriebliche Stellung der oder des Äußernden eine Rolle – ebenso wie die Frage, ob eine Grenze zum Strafrecht überschritten wurde.

Ob Gerichte Postings und Kommentare überhaupt verwerten dürfen und ob Arbeitgebende diese als Grundlage für Kündigungen nutzen können, hängt davon ab, wie die Informationen erlangt wurden. Wurden sie durch Spähsoftware, heimliche Dauerüberwachung ohne Verdachtsmomente oder auf einem öffentlich zugänglichen Profil entdeckt? Entscheidend ist auch, ob der unantastbare Intimbereich – also die Gedanken- und Gefühlswelt – betroffen ist.

Vertrauensschutz

Ein wesentlicher Bestandteil des Persönlichkeitsrechts ist das Recht auf einen geschützten Raum, in dem sich eine Person gegenüber einer Vertrauensperson ohne Rücksicht auf gesellschaftliche Normen und ohne Furcht vor Sanktionen äußern kann – sei es gegenüber Ehegatten, Eltern oder engen Freunden. Die Kommunikation in diesem Rückzugsraum unterliegt einem besonderen Schutz. Allerdings hängt der grundrechtliche Schutz der Vertrauensbeziehung davon ab, ob das Verhältnis der Beteiligten mit einem engen Familienverhältnis vergleichbar ist. Innerhalb dieses

geschützten Raums können Äußerungen frei getätigt werden, ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen fürchten zu müssen. Doch die Größe des Adressatenkreises ist entscheidend. Je größer eine Chatgruppe, desto unwahrscheinlicher ist ein umfassender Vertraulichkeitsschutz, da das Risiko steigt, dass Inhalte nach außen dringen. Bereits in Gruppen mit drei oder mehr Personen bestehen erhebliche Zweifel an der Vertraulichkeit. Zudem fehlen in digitalen Kommunikationsformen Mimik und Gestik, was zu Missverständnissen führen kann. Da Inhalte einfach gespeichert und weitergeleitet werden können, ist das Risiko einer ungewollten Verbreitung besonders hoch.

Darüber hinaus verringern menschenverachtende, gewaltverherrlichende oder weitere strafrechtlich relevante Aussagen das Vertrauen darauf, dass eine Weitergabe ausgeschlossen bleibt.

Strafbarkeit in sozialen Medien

Nicht nur arbeitsrechtliche, sondern auch strafrechtliche Konsequenzen können im Kontext sozialer Medien eine Rolle spielen. Denn nicht alles, was im Netz geäußert wird, bleibt ohne rechtliche Folgen – insbesondere dann nicht, wenn Äußerungen die Grenzen der Meinungsfreiheit überschreiten oder gegen strafrechtliche Vorschriften verstoßen.

Zu den häufigsten strafrechtlich relevanten Delikten im Internet gehören Ehrverletzungsdelikte wie Beleidigung, üble Nachrede und Verleumdung. Diese Tatbestände dienen dem Schutz der persönlichen Ehre. Während sachliche Kritik grundsätzlich zulässig ist, endet die Meinungsfreiheit dort, wo die persönliche Ehre anderer verletzt wird. Insbesondere in beruflichen Kontexten können öffentliche oder sogar interne Äußerungen über Vorgesetzte, das Kollegium oder den Kundenstamm strafrechtlich von Belang sein.

Straftatbestände

Bei der Beleidigung handelt es sich um eine ehrverletzende Äußerung eines Werturteils, das nicht dem Beweis zugänglich ist. Sie erfolgt durch die Kundgabe eigener Missachtung, Nichtachtung oder Geringschätzung. Im Gegensatz dazu erfassen üble Nachrede und Verleumdung Tatsachenbehauptungen gegenüber Dritten. Für die Strafbarkeit spielt die Anzahl der Empfänger keine Rolle – schon wenige Follower reichen aus, um diese Tatbestände zu erfüllen. So wurde ein Mann strafrecht-

lich belangt, der Altkanzlerin Merkel auf Facebook als „dumme Schlampe“ bezeichnet hatte. Dass er 417 Freunde auf der Plattform hatte, war unerheblich – allein der beleidigende Inhalt war ausschlaggebend.

Auch Mobbing im Arbeitsumfeld kann strafrechtlich bedeutsam sein. Dies betrifft nicht nur offline, sondern auch online Angriffe, etwa durch systematische Schikanen, Beleidigungen oder Bedrohungen in sozialen Medien. Solche Verhaltensweisen können die Würde der betroffenen Person verletzen und ihre Gesundheit gefährden. Arbeitgebende sind in der Pflicht, sobald sie vom Mobbing Kenntnis erlangen, dagegen einzuschreiten und ihre Fürsorgepflichten gegenüber den Beschäftigten wahrzunehmen.

Öffentliche Äußerungen mit Konsequenzen

Grundsätzlich gilt: Wer auf öffentlich zugänglichen Plattformen postet, kommentiert oder Bilder und Videos teilt, stellt die Öffentlichkeit selbst her – und muss damit rechnen, dass Arbeitgebende diese Inhalte verwerten. Solche Informationen können als Grundlage für arbeitsrechtliche Maßnahmen herangezogen werden. Anders verhält es sich bei begrenzten Adressatenkreisen, etwa in Messenger-Chats oder internen Social-Media-Kanälen. Das BAG kam im oben genannten Fall zu dem Ergebnis, dass eine außerordentliche Kündigung hier durchaus gerechtfertigt sein kann. Zur weiteren Aufklärung wurde der Fall an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Firmeninterne Social-Media-Richtlinien

Um rechtliche Fallstricke und arbeitsrechtliche Konflikte zu vermeiden, können Arbeitgebende Richtlinien für den Umgang mit Social Media im beruflichen Kontext aufstellen. Diese geben Beschäftigten Orientierung, inwieweit sie sich in sozialen Netzwerken äußern dürfen – besonders dann, wenn sie Arbeitgebende im Profil angeben oder sich öffentlich zu beruflichen Themen äußern. Klare Vorgaben würden helfen, Missverständnisse zu vermeiden und die Meinungsfreiheit der Mitarbeitenden zu wahren. Hilfreich wären Hinweise darauf, welche Beiträge problematisch sein könnten, wann private Meinungen als Unternehmensstandpunkt fehlinterpretiert werden könnten und wie mit sensiblen Themen umzugehen sei. ■

Gewerkschaftsarbeit im Betrieb

Digitales Zugangsrecht

Seit der Corona-Pandemie erfreut sich das mobile Arbeiten wachsender Beliebtheit – eine Entwicklung, die auch die Gewerkschaften vor neue Herausforderungen stellt. Besonders die Fragen der Erreichbarkeit von bestehenden Mitgliedern und Gewinnung neuer Mitglieder rücken in den Fokus. Während in der Vergangenheit der Zugang zu Betriebsstätten und die dortige Durchführung gewerkschaftlicher Informations- und Werbemaßnahmen im Mittelpunkt der Auseinandersetzungen mit Arbeitgebenden standen, stellt sich nun die Frage nach einem digitalen Zugangsrecht für Gewerkschaften, damit sie ihr aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz (GG) folgendes betriebliches Zugangsrecht ausüben und eine an die digitale Arbeitsumgebung angepasste Mitgliederwerbung durchführen können.

Regelung für den öffentlichen Dienst

Für den öffentlichen Dienst hat der Gesetzgeber bereits im Jahr 2021 in § 9 Absatz 3 Satz 2 Bundespersonalvertretungsgesetz die Möglichkeit geschaffen, auf Verlangen einer Gewerkschaft im Intranet der Dienststelle den Internetauftritt der Gewerkschaft zu verlinken. Jedoch fanden weitergehende Forderungen wie die Verpflichtung der Dienststelle zur Herausgabe der E-Mail-Adressen aller Mitarbeitenden aus datenschutzrechtlichen Gründen und Bedenken hinsichtlich der IT-Sicherheit keine Beachtung.

Pläne im Koalitionsvertrag 2021 bis 2025

Das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften wurde im Koalitionsvertrag 2021 bis 2025 angekündigt und im Referentenentwurf des Bundestariftreuegesetzes vom 5. September 2024 aufgenommen. Im Koalitionsvertrag hieß es: „Wir schaffen ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe, das ihren analogen Rechten entspricht“. Im Referentenentwurf war geplant, einen § 8a in das Tarifvertragsgesetz einzuführen, in dem das digitale Zugangsrecht von Arbeitnehmervereinigungen zum Betrieb geregelt werden sollte. Zudem sollte der § 2 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ähnlich lautend für ein

gewerkschaftliches Zugangsrecht zwecks betriebsverfassungsrechtlicher Aufgaben und Befugnisse geändert werden. Nach starker Kritik aus Fachwelt und Praxis wegen Bedenken der Rechtmäßigkeit solcher gesetzlicher Bestimmungen, enthielt der weitere Referentenentwurf eines Bundestariftreuegesetzes vom 24. Oktober 2024 keinerlei Regelungen mehr zu einem digitalen Zugangsrecht. Aufgrund des Scheiterns der Ampelregierung sind in nächster Zeit auch keine weiteren gesetzgeberischen Tätigkeiten zu erwarten. Die Diskussion wird dennoch in den kommenden Jahren vor allem aus gewerkschaftlicher Sicht aktuell bleiben, bis möglicherweise eine Lösung gefunden wird, die den digitalen Entwicklungen der Arbeitswelt entspricht.

Gewerkschaftliche Sicht

Der dbb setzt sich seit Jahren für ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften ein und wird dies auch weiterhin tun. Gewerkschaften sind zur Ausübung der Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Absatz 3 GG darauf angewiesen, zu ihren Mitgliedern Kontakt aufzunehmen. Dies ist vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung eine große Herausforderung, da das anerkannte physische Zugangsrecht nach § 2 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) keine analoge Anwendung auf das digitale Zugangsrecht zulässt. Gewerkschaften haben bereits in der Vergangenheit immer wieder versucht, ein digitales Zugangsrecht aus Artikel 9 Absatz 3 GG herzuleiten. In diesem Zusammenhang hatten sich Gerichte mit verschiedenen Anspruchsbegehren der Gewerkschaften zu befassen, unter anderem der Einrichtung einer betrieblichen E-Mail-Adresse für die Gewerkschaft, der alle Mitarbeitenden eines Betriebes zugeordnet sind sowie die Verpflichtung der Arbeitgebenden, die E-Mail-Adresse bezüglich der zugeordneten Mitarbeitenden aktuell zu halten. In einem anderen Fall ging es um die Verpflichtung der Arbeitgeberseite, im Intranet einen Link einzubauen, der auf die Webseite der Gewerkschaft führt. Bisher hatten sämtliche Gerichte solche Anträge der Gewerkschaften zurückgewiesen.

Aktuelle Entscheidung des BAG

Das BAG hat am 28. Januar 2025 zu der Frage des digitalen Zugangsrechts entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet ist, der Gewerkschaft auf Anfrage die dienstlichen E-Mail-Adressen seiner bereits vorhandenen und neu hinzukommenden Arbeitnehmenden zum Zweck der Mitgliederwerbung mitzuteilen (BAG, Urteil vom 28. Januar 2025, Aktenzeichen 1 AZR 33/24).

Der Fall

Im Betrieb des beklagten Arbeitgebers, ein bekannter Sportartikelhersteller, gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die den Arbeitnehmenden gestattet, 40 Prozent ihrer individuellen Arbeitszeit mobil oder im Homeoffice zu arbeiten. Zur Kommunikation der betriebsinternen Themen nutzen die Arbeitnehmenden überwiegend ihre dienstlichen E-Mail-Adressen. Die Klägerin, eine Gewerkschaft, beantragte bei der Beklagten den Zugang zur unternehmensinternen Kommunikation durch Bekanntgabe der dienstlichen E-Mail-Adressen, um möglichst viele Arbeitnehmende für die Mitgliederwerbung und -information zu erreichen. Dies lehnte die Beklagte ab. Daraufhin klagte die Gewerkschaft auf Herausgabe sämtlicher aktueller und zukünftiger dienstlicher E-Mail-Adressen und begründete dies mit dem betriebsverfassungsrechtlich gewährten Zugangsrecht nach § 2 Absatz 2 BetrVG und dem gewerkschaftlichen Betätigungsrecht aus Artikel 9 Absatz 3 GG. Um ihr gewerkschaftliches Betätigungsrecht auch digital ausüben zu können, benötige sie die E-Mail-Adressen, da zum Kernbereich auch die Mitgliederwerbung gehöre. Die Beklagte sah dies anders und wies darauf hin, dass das betriebsverfassungsrechtliche Zugangsrecht nur den Zugang physischer Art beinhalte. Zwar sei auch die Mitgliederwerbung umfasst, dazu reiche aber die vorhandene Verlinkung auf der Internetseite des Gesamtbetriebsrats aus. In erster Instanz wurde die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass die Gewerkschaft durch die Herausgabe der E-Mail-Adressen in ihrem Betätigungsrecht nicht besser geschützt wäre. Dem schloss sich in zweiter Instanz auch das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Urteil vom 26. September 2023, Aktenzeichen 7 Sa 344/22) an und betonte, dass dem Begehren der Klägerin auch datenschutzrechtliche Bedenken bei Herausgabe der

E-Mail-Adressen der Mitarbeitenden entgegenstünden und ein nicht zumutbarer erheblicher Aufwand an sachlichen und personellen Ressourcen für die Administration des von der Klägerin gewünschten E-Mail-Verteilers entstehen würde. Die Gewerkschaft legte gegen die Entscheidung Revision ein.

Die Entscheidung

Die Revision der Klägerin vor dem Ersten Senat des BAG hatte ebenfalls keinen Erfolg. Zwar treffe laut Gericht zu, dass Artikel 9 Absatz 3 GG einer Gewerkschaft grundsätzlich die Befugnis gibt, betriebliche E-Mail-Adressen der Arbeitnehmenden zu Werbezwecken und für deren Informationen zu nutzen. Dazu gehöre, auch wenn stark umstritten, die Mitgliederwerbung durch die Gewerkschaft selbst. Dennoch unterliege das Grundrecht einiger Schranken, sodass die grundrechtliche Gewährleistung von Mitgliederwerbung im Betrieb durch kollidierende Grundrechte oder andere verfassungsrechtlich geschützte Rechtsgüter begrenzt werden kann. Um zu entscheiden, welches Recht in einem konkreten Fall überwiegt, sei eine Interessenabwägung der betroffenen Grundrechte im Einzelfall erforderlich.

Aufgrund fehlender gesetzlicher Regelungen müssten die Gerichte bei der Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit die Eigentums- und Berufsfreiheit des Arbeitgebers aus Artikel 14 und Artikel 12 Absatz 1 GG sowie die berührten Rechte der Arbeitnehmenden aus Artikel 2 Absatz 1 in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 1 GG und Artikel 8 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union berücksichtigen. Alle betroffenen Positionen werden auf diesem Wege in Ausgleich gebracht. Das Gericht führte aus, dass dieses isolierte Begehren des Klägers gerade nicht ermöglicht, einen Ausgleich der kollidierenden Verfassungswerte unter Ausgestaltung der Koalitionsbetätigungsfreiheit zu erreichen. Zudem könne dem Kläger auch nicht die Nutzung des konzernweiten Netzwerks zur internen Kommunikation gestattet werden. Die damit einhergehenden Beeinträchtigungen der Beklagten würden hier das durch Artikel 9 Absatz 3 GG geschützte Interesse des Klägers an der Durchführung solcher Werbemaßnahmen übersteigen.

Das Fazit

Das Urteil ist bedauerlich. In Anbetracht der fortschreitenden Digitalisierung ist es entscheidend, die Koalitionsrechte der

Gewerkschaften weiterhin umfassend zu gewährleisten und zu stärken. Der Schutz von Artikel 9 Absatz 3 GG beschränkt sich nicht nur auf diejenigen Tätigkeiten, die für die Erhaltung und Sicherung des Bestandes der Koalition unerlässlich sind, sondern umfasst alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen. Nicht nur der Ort des Werbens, sondern auch die Entscheidung, welche und wie viele Personen die Gewerkschaft mit der Werbemaßnahme erreichen will, unterfällt dem Schutzbereich von Artikel 9 Absatz 3 GG. Eine Gewerkschaft muss nach Rechtsprechung des BAG nicht nur betriebszugehörige Arbeitnehmende mit der Durchführung von Mitgliederwerbung beauftragen, sondern ist dazu befugt, auch betriebsfremde Beauftragte einzusetzen. Vor diesem Hintergrund bleibt abzuwarten, ob der Gesetzgeber tätig wird und mit einer gesetzlichen Regelung über ein digitales Zugangsrecht unter Berücksichtigung der Grundrechte der Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie datenschutzrechtlicher Vorschriften auf den Wandel des Arbeitsmarktes reagiert. Bis dahin sind Gewerkschaften darauf angewiesen, ihr physisches Zugangsrecht zu nutzen und vor Ort potenzielle Mitglieder nach ihren E-Mail-Adressen zu fragen. ■





Neutralitätspflicht im Arbeitsvertrag diskriminiert Kopftuchträgerin

Hat das Kopftuchtragen für die Tätigkeit keine Relevanz, stellt eine Neutralitätspflicht im Arbeitsvertrag einen Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dar, auch wenn die Bewerberin nach dessen Übersendung die Stelle freiwillig nicht antritt (Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg, Urteil vom 12. November 2024, Aktenzeichen 11 Sa 443/24).

Der Fall

Die Klägerin hatte sich bei der Beklagten auf eine Stelle als Werkstudentin beworben. Die Beklagte bietet Betreuungslösungen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige an. Nach einem Vorstellungsgespräch, bei dem die Klägerin ihr Kopftuch trug, bekam sie eine Zusage und die Beklagte übersandte ihr einen bereits unterschriebenen Arbeitsvertrag. Dieser enthielt eine Neutralitätsklausel, die besagte, dass das Tragen sichtbarer Zeichen politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugung am Arbeitsplatz untersagt sei. Auf Nachfrage erklärte die Beklagte, dass dieses Verbot auch für die

Klägerin gelte. Die Tätigkeit der Klägerin hätte zwar lediglich in Recherchearbeiten bestanden, die Beklagte argumentierte aber, der Arbeitsraum der Klägerin befände sich unmittelbar neben dem Gruppenraum der von der Klägerin betriebenen Kita. Außerdem habe sie regelmäßig Kontakt zu Teammitgliedern. Beides könne zu Konflikten führen. Die Klägerin trat daraufhin die Stelle nicht an.

Die Entscheidung

Das LAG bejahte eine rechtswidrige Diskriminierung und sprach der Klägerin eine Entschädigung in Höhe von zwei Monatsgehältern zu. Strittig war im Kern, ob eine Benachteiligung vorliegen könne, obwohl die Beklagte eine Zusage gegeben und den ihrerseits bereits unterschriebenen Arbeitsvertrag übersandt hatte. Das Gericht ging trotzdem von einer Diskriminierung aus und argumentierte folgendermaßen: Die Arbeitgeberin habe zwar der Klägerin eine Zusage erteilt und ihr einen bereits unterschriebenen Arbeitsvertrag zugeschickt. Da dieser aber eine Neutralitätsklausel enthielt, liege in dem Vertrag „kein uneingeschränktes oder neutrales Angebot“. Stattdessen habe sie auch auf Nachfrage klar gemacht, dass die Klägerin nur eingestellt werde, wenn sie am Arbeitsplatz das Kopftuch nicht trage.

Dies sei eine Benachteiligung im Sinne des AGG, die auch nicht gerechtfertigt sei. Für die von der Klägerin anvisierte Stelle als Werkstudentin mit bloßen Recherchetätigkeiten sei die Frage des Kopftuchtragens nicht relevant.

Das Fazit

Das Gericht bestätigte damit die umfangreiche Rechtsprechung, die es zum Kopftuchverbot schon gibt. Das Bundesverfassungsgericht hat einen Verstoß des pauschalen Kopftuchverbots gegen Art. 4 Abs. 1 und 2 Grundgesetz bereits für Lehrerinnen und Erzieherinnen bestätigt. Auch das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass Neutralitätsvorgaben nur bei Anhaltspunkten für konkrete Störungen im Betrieb erlaubt seien. Selbst der Europäische Gerichtshof (EuGH) betont, dass die Ungleichbehandlung, die ein Kopftuchverbot mit sich bringt, durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel angemessen und erforderlich sein müssen. Zudem kann laut EuGH bei besonders starker nationaler Ausprägung der Religionsfreiheit diese auch als gegenüber dem Unionsrecht günstigere Regelung berücksichtigt werden. Die vorliegende Entscheidung führt diese Rechtsprechung konsequent fort. Ob der Klägerin formal ein Arbeitsverhältnis angeboten wurde, kann dabei keinen Unterschied machen. Dafür hätte die Klägerin sich einer diskriminierenden Regelung unterwerfen müssen. Das würde dem Schutzzweck des AGG widersprechen. ■

Antrag auf dauerhafte Teilzeit während einer Brückenteilzeit

Während einer bestehenden Brückenteilzeit kann keine weitere Verringerung der Arbeitszeit durch einen Antrag nach § 8 Absatz 1 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) beantragt werden (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, Urteil vom 2. Dezember 2025, Aktenzeichen 16 GLa 821/24).

Der Fall

Die Arbeitnehmerin war seit Oktober 2020 in einem Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmenden in Vollzeit beschäftigt. Sie vereinbarte mit dem Arbeitgeber eine auf zwei Jahre befristete Verringerung der Arbeitszeit auf 30 Stunden von September 2022 bis August 2024 (Brückenteilzeit). Während der Brücken-

teilzeit beantragte die Arbeitnehmerin im März 2024 eine unbefristete Teilzeit von 30 Stunden ab September 2024, direkt ab dem Ende der laufenden Brückenteilzeit. Diesen Antrag lehnte der Arbeitgeber ab, so dass die Arbeitnehmerin ihren Wunsch einer weiteren dauerhaften Teilzeit sowohl in einem regulären Klageverfahren (Hauptverfahren) als auch in einem ergänzenden Eilverfahren geltend machte. Der Eilantrag wurde vom Arbeitsgericht Darmstadt abgewiesen (Urteil vom 29. August 2024, 2 Ga 5/24). Dagegen ging die Arbeitnehmerin mit einer Berufung beim Hessischen LAG vor.

Die Entscheidung

Die gegen den zurückgewiesenen Eilantrag eingelegte Berufung hatte keinen Erfolg. Die Sache war bereits nicht besonders eilbedürftig, weshalb eine Entscheidung per einstweiliger Verfügung nicht gerechtfertigt war. Zwar kann ein Anspruch auf Teilzeit im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes geltend gemacht werden, jedoch muss der Arbeitnehmer Gründe darlegen, die eine dringende Notwendigkeit zur Arbeitszeitreduzierung belegen. Dies ist vor allem der Fall, wenn die Betreuung von Kindern oder nahen Angehörigen sonst nicht gesichert werden kann. Allein der Umstand, dass die Durchsetzung des möglichen Anspruchs im Hauptsacheverfahren mehrere Monate dauern kann, begründet die Eilbedürftigkeit des begehrten Anspruchs auf Teilzeit jedoch noch nicht. Das Gericht lehnte auch den Verfügungsanspruch ab und führte zur Begründung an, dass der Antrag von der Klägerin während der Brückenteilzeit gestellt wurde. Ein solcher Antrag ist durch die Regelung des § 9a Absatz 4 TzBfG ausgeschlossen, in dem ausdrücklich geregelt ist, dass der Arbeitnehmer während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit keine weitere Verringerung und keine Verlängerung seiner Arbeitszeit nach diesem Gesetz verlangen kann. Aus dem systematischen Zusammenhang zu § 9a Absatz 5 Satz 1 TzBfG folgt, dass die Vorschrift des § 9a Absatz 4 TzBfG mit der Formulierung „keine weitere Verringerung der Arbeitszeit“ sowohl den Umstand meint, dass während der Dauer der zeitlich begrenzten Verringerung der Arbeitszeit auf 30 Stunden keine weitere Herabsetzung auf noch weniger Stunden erfolgen darf. Zum anderen ist damit aber auch gemeint, dass eine Verlängerung der Brückenteilzeit über die genehmigte Dauer hinaus ausgeschlossen sein soll.

Auch die Anmerkung der Klägerin, dass die Arbeitgeberin nicht ihrer Erörterungspflicht zur gewünschten Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Absatz 3 TzBfG nachgekommen ist, führe nicht dazu, dass die Ablehnung unwirksam ist oder sich als Rechtsmissbrauch darstellt.

Das Fazit

Die Entscheidung des Hessischen LAG ist im Hinblick auf den Zweck der Regelungen in § 9a Absatz 4 und Absatz 5 TzBfG, der darauf abzielt, Planungssicherheit für den Arbeitgeber zu gewährleisten, durchweg nachvollziehbar. ■

Krankschreibung aus dem Ausland

Ein im Nicht-EU-Ausland ausgestellter Krankenschein hat grundsätzlich den gleichen Beweiswert wie eine deutsche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Doch auch hier kann die Gesamtschau der Umstände den Beweiswert anzweifeln lassen (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 5. Januar 2025, Aktenzeichen 5 AZR 284/24).

Der Fall

Der Kläger ist seit 2002 als Lagerarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. In den Jahren 2017, 2019 und 2020 reichte er jeweils unmittelbar vor oder nach seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei der Beklagten ein. Vom 22. August bis zum 9. September 2022 verbrachte der Kläger seinen Urlaub in Tunesien. Am 7. September 2022 informierte er die Beklagte per E-Mail über seine bis zum 30. September 2022 andauernde Arbeitsunfähigkeit und legte ein ärztliches Attest eines tunesischen Arztes in französischer Sprache vor. Darin wurde attestiert, dass der Kläger eine strikte häusliche Ruhe von 24 Tagen einzuhalten habe und ihm Reisen untersagt seien. Am 8. September 2022, einen Tag nach der ärztlichen Untersuchung, buchte der Kläger ein Fährticket für den 29. September 2022 und trat an diesem Tag mit seinem Pkw die Rückreise nach Deutschland an. Nach seiner Rückkehr legte er der Beklagten am 4. Oktober 2022 eine deutsche Erstbescheinigung vor, die eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 8. Oktober 2022 bestätigte. Die Beklagte vertrat die Auffassung, dass es sich bei dem Attest vom 7. September 2022 nicht um

eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung handele, und verweigerte die Entgeltfortzahlung. Der Kläger reichte daraufhin eine ergänzende Bescheinigung des tunesischen Arztes ein, welche die Untersuchung am 7. September, die Diagnose sowie die verordnete Ruhepause mit Arbeitsunfähigkeit und Reiseverbot erneut bestätigte. Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Entgeltfortzahlung für September 2022. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht (LAG) änderte das Urteil ab und verurteilte die Beklagte zur Zahlung des geltend gemachten Betrags.

Die Entscheidung

Die Revision der Beklagten zum BAG hatte Erfolg. Zwar hat das LAG zutreffend erkannt, dass einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung derselbe Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung zukommt, sofern aus ihr hervorgeht, dass der ausstellende Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer mit Arbeitsunfähigkeit verbundenen Krankheit differenziert hat. Das LAG hat jedoch die von der Beklagten vorgetragenen Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit nicht in einer erforderlichen Gesamtwürdigung, sondern nur isoliert betrachtet. Dabei hätte in der Gesamtschau beachtet werden müssen, dass der tunesische Arzt dem Kläger eine 24-tägige Arbeitsunfähigkeit bescheinigte, ohne eine Wiedervorstellung anzuordnen. Dennoch buchte der Kläger bereits am Folgetag ein Fährticket für den 29. September 2022, obwohl die Bescheinigung bis zum 30. September 2022 strikte häusliche Ruhe und ein Reiseverbot vorsah. Zudem legte er in den Jahren 2017 bis 2020 dreimal direkt nach seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Das hat zur Folge, dass der Kläger die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz trägt.

Das Fazit

Der Senat stellte klar, dass eine AU-Bescheinigung aus einem Nicht-EU-Staat grundsätzlich denselben Beweiswert hat wie eine inländische, sofern der Arzt zwischen Erkrankung und Arbeitsunfähigkeit unterscheidet. Wird dieser Beweiswert erschüttert, trägt der Arbeitnehmer die volle Beweislast. ■

Zitat des Monats:



Die Mitte muss liefern, um unsere Demokratie vor linken und rechten Extremisten zu schützen.

dbb Bundesvorsitzender, Ulrich Silberbach, am 24. Februar 2025

Direkt nach der Bundestagswahl gab der dbb Bundesvorsitzende den Parteien der wahrscheinlichen zukünftigen großen Koalition außerdem mit auf den Weg: „Innere Sicherheit, geregelte Migration, Wirtschaftswachstum, Digitalisierung, Klimaschutz: Keine der großen Fragen, die unser Land beschäftigen, kann ohne funktionierende Verwaltung beantwortet werden. Da müssen wir jetzt alle schnell gemeinsam anpacken!“ ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

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

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

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

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