



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

9

September 2023
25. Jahrgang



Versetzung

Information des

Betriebsrats zu Vorstrafen

Seite 9

Inhalt

Editorial 2

EKR 2023 – Länder 3

Tarifthemen 4

AMEOS

dbb Regionalkonferenzen

ServiceDO

Klinikum Region Hannover

Reinoldus Rettungsdienst

Autobahn GmbH

Betriebsverfassungsrecht 8

BEM und Long-Covid

Information zu Vorstrafen

Hintergrund 10

Bundestarifkommission 11

Autobahn 12

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:

6. September 2023



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: Kalhh (Pixabay), S.2: Andreas Pein,

S.4: dbb, S.7: Alina Elisabeth Reeder, dbb, S. 8: Gerd Alt-

mann (Pixabay), S. 9: Kalhh (Pixabay), S.10: dbb, S.11: Ver-

einigung Cockpit, S.12: Andreas Pein, Friedhelm Wind-

müller, Sandy Decker, VDSträ., Ronald Braun, Monika

Spielberg, Sabine Bollacher, Kirsten Peveling, Bernhard

Becker, S.15: dbb, S.16: Gerd Altmann (Pixabay)

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

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

Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165,

10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17- 0

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter,

Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen,

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

mediacenter@dbbverlag.de

Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen,

Telefon: 02102. 740 23- 715

Anzeigenverkauf: Christiane Polk,

Telefon: 02102. 740 23- 714

Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Im September diskutieren wir, im Oktober fordern wir und anschließend werden wir bis Mitte Dezember verhandeln.

Ob wir dann auch demonstrieren und streiken werden, hängt davon ab, ob unser Tarifpartner, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), sich von Anfang an abschlussorientiert zeigt oder ob sie aus einer Wagenburg heraus verhandelt.

Sollte es dazu kommen, dass wir zum Beispiel Demozüge organisieren, können wir uns glücklich schätzen, dies in Deutschland und nicht in England, dem Mutterland der Demokratie, zu unternehmen. In England nämlich, so titelte die FAZ Anfang Juli, ist „langsam gehen verboten“. Klingt lustig, ist aber ernst zu nehmen und letztlich sehr bedauerlich.

Würden wir also im Herbst nicht durch Dresden oder Düsseldorf demonstrieren, sondern durch London oder Liverpool, bräuchten wir gleichsam Einpeitscher, die unsere Demonstrierenden zu einem Mindesttempo bewegen. Hintergrund ist, dass die konservative britische Regierung vorgibt, verhindern zu wollen, dass der Verkehr oder wichtige Baustellen beeinträchtigt werden. Die FAZ bemerkte dazu am 4. Juli 2023 trocken: „Langsames Gehen war bislang nicht einmal in Nordkorea verboten.“ Ich gehe davon aus, dass wir in der oben erwähnten Länderrunde mit einer massiven Erwartungshaltung unserer Mitglieder in die Verhandlungen gehen werden. Auch in anderen stark dienstleistungsorientierten Bereichen wird demnächst verhandelt und vielleicht auch gestreikt werden. So stehen zum Beispiel auch für unsere GD L im Herbst wichtige Tarifverhandlungen an.

Sollten dann all die wichtigen Dienstleistungen, die unsere Kolleginnen und Kollegen tagtäglich vor Ort den Menschen zur Verfügung stellen, streikbedingt einmal nicht genutzt werden können, kann es schnell dazu kommen, dass auch bei uns der Ruf nach Einschränkungen (wieder) laut wird. Es ist populär und einfach, das Funktionieren des öffentlichen Sektors ultimativ zu fordern, ohne zu fragen, wie genau dieses Funktionieren dauerhaft sicherzustellen ist. Wundern wir uns also nicht, wenn wir im Herbst nicht nur Zuspruch erfahren, sollten wir langsam gehen, nachdrücklich streiken oder laut demonstrieren. Was sich heute wie eine britische Schrulle liest, könnte morgen unser konkretes Problem werden. Unsere Reaktion muss dann sein: Jetzt erst recht!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Was kann soll muss gehen?

Von Volker Geyer

Im letzten Heft habe ich unter der Überschrift „Kommunizieren! Planen! Verabreden!“ unser neues Format der Regionalkonferenzen vorgestellt. Mit unseren sechs Regionalkonferenzen, die wir im Laufe des Septembers durchführen, wollen wir unsere Mandatsträger und Multiplikatoren auf die kommende Einkommensrunde einstimmen, aber auch von Ihnen erfahren, welche Forderungen in den Verwaltungen und Betrieben diskutiert werden und wie es um die Aktionsbereitschaft steht. Denn wenn wir am 11. Oktober 2023 in Berlin in unseren Gremien den Forderungsbeschluss fassen, stellt dieser Beschluss weit mehr als einen symbolischen Auftakt dar.

Parameter der Forderungsfindung

Wir müssen uns während der Regionalkonferenzen und dann abschließend beim Forderungsbeschluss selbstkritisch fragen, was kann, was soll und was muss gehen? Und was können wir gemeinsam durchsetzen? Wer es sich einfach machen will, der kann einfach sagen: „Wir fordern dasselbe wie beim TVöD“. Er muss sich dann aber die Gegenfrage gefallen lassen, ob er die TVöD-Forderung oder das TVöD-Ergebnis meint. Klar ist, dass der – von den Beschäftigten mit großer Mehrheit als gut bewertete – TVöD-Abschluss das Ergebnis einer langwierigen Auseinandersetzung und eines intensiven Arbeitskamps war. Nicht weniger wichtig für unsere interne Diskussion ist jedoch, dass sich TVöD und TV-L mittlerweile spürbar voneinander unterscheiden. Als bekennende Anhänger des Flächentarifs bedauern wir dies. Als unseren jeweiligen Mitgliedern verpflichtete Tarifvertragspartei müssen wir jedoch überlegen, welche Konsequenzen sich daraus ergeben. Gibt es vielleicht unterschiedliche Bedarfe, die sich aus den

unterschiedlichen Tarifverträgen TVöD und TV-L ergeben?

Dies ist keine rhetorische Frage, sondern eine Frage, die in den nächsten Wochen diskutiert werden muss. Dass es spürbare Unterschiede in den Tarifwerken gibt, ist unbestreitbar. Ob diese die Qualität haben, im Länderbereich strukturell anders zu fordern, kann und will ich nicht vorgeben. Es muss in den Regionalkonferenzen diskutiert und in unserer Bundestarifkommission in einen Beschluss gegossen werden.

**dbb:
wir.
für euch.**

Stichwort Eingruppierung

Als wir vor einem Jahr die TVöD-Runde vorbereiteten, herrschte schnell große Einigkeit, dass die lineare Forderung absolute Priorität genießen würde. Die wirtschaftliche Lage ist weiterhin schwierig – Stichwort Inflation – und ich kann mir nicht vorstellen, dass unsere Mitglieder dieses Thema nicht auch konkret ansprechen werden. Ich weiß jedoch auch aus vielen Gesprächen, dass vor allem im Bereich der Eingruppierung viele offene Punkte in unserer Mitgliedschaft besprochen werden. Hier geht es mittlerweile längst nicht mehr um eine kleine Reparatur hier und eine hübsche Verbesserung

dort, sondern um grundlegende Defizite, die aus Beschäftigtensicht zu beheben sind. Und auch diese Themen haben oftmals unmittelbare Auswirkungen auf die Geldbörsen der Beschäftigten. Beispielhaft lässt sich das am KITA-Bereich festmachen. Wer in Potsdam, Delmenhorst oder Pinneberg im öffentlichen Dienst als Erzieher oder Erzieherin arbeitet, kommt in den Genuss unseres guten SuE-Abschlusses vom letzten Jahr. Wer ein paar Kilometer weiter in den Metropolen Berlin, Bremen oder Hamburg als Erzieher oder Erzieherin tätig ist, schaut in die Röhre.

Von guten Argumenten und schöner Durchsetzbarkeit

Erneut gilt: Unsere Argumente sind nicht schlecht und ich freue mich auf den internen Austausch in den nächsten Wochen.

Aber erneut gilt auch: Argumente allein werden uns nicht zum Ziel führen. Wir müssen in unseren Diskussionen und bei unserem Beschluss auch die Durchsetzungsfähigkeit stets im Auge haben.

Länger habe ich überlegt, ob ich das Stichwort „Arbeitsvorgang“ in diesem Beitrag überhaupt erwähnten sollte. Wie Ihr lesen könnt, habe ich mich dafür entschieden, es zu tun. Aus meiner Sicht ist schwer vorstellbar, dass die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) diese Karte erneut spielen will, um die Tarifverhandlungen zu verkomplizieren. Ausschließen kann ich es nicht. Auf jeden Fall muss uns klar sein, dass unsere Argumente nur so gut sind, wie unsere Durchsetzbarkeit gegeben ist. Zu hoffen,

dass angesichts des Fachkräfte- und Personalmangels die TdL gleich in der ersten Verhandlungsrunde mit Angeboten an den Verhandlungstisch kommt, wäre naiv. Obwohl zum Beispiel eine Meldung vom 28. August 2023, an dem in Brandenburg und Berlin das neue Schuljahr beginnt und in beiden Ländern zusammengenommen circa 2.000 Lehrkräfte fehlen, schon reichen müsste, den Handlungsbedarf – auch am Tariftisch – deutlich werden zu lassen. Die Einkommensrunde beginnt am 26. Oktober, aber viele wichtige Weichenstellungen finden bereits in den nächsten Wochen statt. Mir ist wichtig, dass wir gemeinsam und bewusst diskutieren und beschließen. ■

AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück

Vergütungserhöhungen vereinbart

Nach mehreren Verhandlungsrunden über Vergütungserhöhungen hat AMEOS am 16. März 2023 ein „finales Angebot“ unterbreitet. Dieses wurde von der GeNi-Kommission vor Ort und nach Diskussionen in Mitglieder-Versammlungen in den Kliniken in Hildesheim / Hameln und Osnabrück angenommen.

Verbesserungen beim Entgelt

Die Vergütungen der Beschäftigten, die in den AMEOS-Häusern in Hildesheim / Hameln und Osnabrück nach Haustarifvertrag bezahlt werden, steigen demnach wie folgt:

- vom 1. März 2023 bis 31. Oktober 2024 jeden Monat 150 Euro netto als Inflationsausgleichsprämie (insgesamt 3.000 Euro, bei Teilzeit anteilig)
- tabellenwirksame Vergütungssteigerungen:
 - zum 1. Juli 2024 plus 3 %
 - zum 1. Oktober 2024 plus 2 %
 - zum 1. Juni 2025 plus 2 %
- Ende der Laufzeit: 30. Juni 2025

Verbesserungen für Azubis

Die Vergütungen der Auszubildenden sind bereits zum 1. Juli 2022 und zum 1. Juli 2023 um jeweils 70 Euro pro Monat gestie-



gen. Die Laufzeit der Azubi-Vergütungstabellen geht bis zum 29. Februar 2024. Aktuell befinden sich alle Änderungstarifverträge sowie der Tarifvertrag für die Inflationsausgleichszahlung in der Redaktion. ■

Wir trauern Jürgen Köster verstorben



Das langjährige Mitglied der dbb Bundestarifkommission, der ehemalige Vorsitzende des dbb landesbund bremen und stellvertretende Vorsitzende der komba gewerkschaft bremen Jürgen Köster ist am 17. August 2023 mit 69 Jahren verstorben. Wir verlieren mit ihm einen überzeugten Gewerkschafter, der sich mit seiner Fachkompetenz auch im dbb auf Bundesebene verdient gemacht hat. Innerhalb der komba und des dbb wurde Jürgen Köster für sein Engagement, seine Kollegialität und seine freundliche Art sehr geschätzt. Er wird uns als besonnener, kompetenter und verlässlicher Kollege in Erinnerung bleiben. ■

dbb Regionalkonferenzen

Auftakt in Düsseldorf

Im Oktober beginnt die Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Die dbb Mitglieder diskutieren nun, welche Themen ihnen dabei am wichtigsten sind und wie diese erreicht werden können. Dies erfolgt auf insgesamt sechs Regionalkonferenzen, die bis zum Beschluss der offiziellen Forderungen am 11. Oktober 2023 stattfinden.

Öffentlicher Dienst im Krisenmodus

Beim Auftakt am 5. September 2023 in Düsseldorf erklärte der stellvertretende Bundesvorsitzende und Tarifchef des dbb, Volker Geyer, die Situation: „Der öffentliche Dienst arbeitet seit Jahren im Krisenmodus. Seit langer Zeit bekannte Probleme wie die schwierige Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung oder die mangelhafte Digitalisierung wurden dadurch nochmal verschärft. In wesentlichen Bereichen der öffentlichen Daseinsfürsorge, wie etwa bei Bildung, Sicherheit oder Infrastruktur, sind die Defizite mittlerweile unübersehbar – nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Bürgerinnen und Bürger. Die meisten dieser Herausforderungen muss die Politik sehr grundsätzlich angehen, sie können nicht am Tarifisch gelöst werden. Aber: Wir können wichtige Weichen stellen, denn gerade die Bezahlung ist selbstverständlich ein entscheidender Faktor für die Personalgewinnung und -bindung. Gerade angesichts der Infla-



tion einerseits und der Haushaltslage vieler Länder andererseits wird das ein hartes Ringen. Aber die Beschäftigten sind entschlossen und im Fall der Fälle bereit für einen langen Arbeitskampf, das ist bereits jetzt zu spüren.“

Besoldung und Versorgung anpassen

Roland Staude, der Chef des DBB NRW, unterstrich: „Wir werden vermutlich in dieser Einkommensrunde mehr denn je einen langen Atem brauchen. Denn selbst wenn wir in den drei vereinbarten Verhandlungsrunden mit der TdL zu einem annehmbaren Ergebnis kommen, müssen auf dieser Grundlage in den Ländern auch noch Besoldung und Versorgung angepasst werden. Das wird nicht leicht. Angesichts von etwa 26.000 Leerstellen in der Verwaltung erwarte ich aber gerade von unserer Landesregierung hier in NRW klare Signale an die Beschäftigten. Die Kolleginnen und Kollegen halten das Land trotz vieler Widrigkeiten am Laufen. Aber Politik muss das auch ermöglichen. Das fordern wir ein – zur Not auch lautstark und auf der Straße.“ ■

Inflationsausgleichsprämie und höhere Jahressonderzahlung



**komba
gewerkschaft**

Am 24. August 2023 konnte mit der neuen Verhandlungsführung auf Arbeitgeberseite der ServiceDO gGmbH endlich ein erster großer Schritt in Richtung TVÖD-Anwendungstarifvertrag gemacht werden. In einer gemeinsamen Verhandlungsniederschrift wurden wichtige Eckpunkte und vor allem erste Zahlen vereinbart. So erhalten alle ServiceDO-Beschäftigten zwischen Dezember 2023 und Februar 2024 eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie. Auch steigt die Jahressonderzahlung ab 2024.

Steuerfreie Inflationsausgleichsprämie

Jede/-r Beschäftigte erhält in 2023 und 2024 insgesamt bis zu 1.500 Euro steuerfrei als Inflationsausgleichsprämie:

Dezember 2023: 1.000 Euro

Februar 2024: 500 Euro

Vollzeitbeschäftigte erhalten die Prämie in voller Höhe, Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Arbeitszeit.

Ausschlaggebend für einen Anspruch auf die Prämie ist, dass das Arbeitsverhältnis am 1. September 2023 besteht und zwischen dem 1. Januar und 30. September 2023 mindestens ein Tag Anspruch auf Entgelt beziehungsweise Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeld oder Mutterschaftszahlungen besteht.

Jahressonderzahlung steigt ab 2024

Auch bei der Jahressonderzahlung konnten wir eine stufenweise Verbesserung vereinbaren:

2023: 500 Euro

2024: 750 Euro

2025: 850 Euro

ab 2026: 1.000 Euro zuzüglich

TVÖD-Tarifsteigerung

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Jahressonderzahlung anteilig.

Wie geht es weiter?

Am 7. September sowie am 12. und 26. Oktober 2023 wird über die Eingruppierung der Beschäftigten und viele weitere elementare Punkte weiterverhandelt, sodass wir zeitnah mit einem Tarifabschluss rechnen. Gemeinsam erklärtes Ziel der Gewerkschaften und des Arbeitgebers ist, dass der TVÖD-Anwendungstarifvertrag zum 1. Oktober 2023 in Kraft tritt, wobei nicht alle Regelungen des TVÖD auch zu diesem Zeitpunkt zur Anwendung kommen werden. Hier wurden aber bereits konkrete Zeitpunkte vereinbart.

Hintergrund

Die ServiceDO gGmbH ist ein Tochterunternehmen der Klinikum Dortmund gGmbH. Im Unternehmen sind circa 590 Mitarbeitende beschäftigt, die Dienstleistungen rund um die Logistik, Catering, Reinigung und Sterilisation hauptsächlich für das Klinikum erbringen.

Das Unternehmen ist nicht tarifgebunden. Die Beschäftigten werden ganz überwiegend nach einseitig aufgestellten Arbeitgeberrichtlinien bezahlt, die deutlich unter dem Niveau des TVÖD/VKA liegen. ■

Schnell den tacheles abonnieren

tacheles GESUNDHEIT und tacheles fusionieren

Der tacheles GESUNDHEIT wird im November 2023 zum letzten Mal als Einzelausgabe erscheinen. Wir werden künftig monatlich und nicht nur vierteljährlich über Gesundheitsthemen berichten. Deshalb haben wir uns entschieden, den tacheles GESUNDHEIT mit dem allgemeinen tacheles zu verschmelzen. Wir werden also zukünftig nicht weniger über den Gesundheitsbereich und dortige Tariffthemen berichten, sondern ab Dezember 2023 diese The-



men in die zehn jährlichen tacheles-Ausgaben integrieren. Wir hoffen, Sie gehen diesen Schritt mit uns.

Neues Abo nötig

Aus Datenschutzgründen dürfen wir die Abonentinnen und Abonnenten des tacheles GESUNDHEIT ab Dezember 2023 nicht einfach mit dem allgemeinen tacheles beliefern. Dazu ist es nötig, dass die Leserinnen und Leser des tacheles GESUNDHEIT ein neues – natürlich ebenfalls kostenloses und jederzeit kündbares – Abonnement für den tacheles abschließen.

Gehen Sie dazu einfach auf www.dbb.de/tacheles und geben Sie Ihre E-Mail-Adresse im vorgesehenen Feld ein. Sie erhalten dann eine automatisch generierte E-Mail, in der Sie das neue Abonnement bestätigen müssen. Fertig! Sollten

Sie bereits Abonentin oder Abonnent des allgemeinen tacheles sein, müssen Sie nichts tun.

Wir freuen uns, wenn wir Sie auch zukünftig zu unseren Leserinnen oder zu unseren Lesern zählen dürfen. ■



Klinikum Region Hannover

Erste Verhandlungsrunde zum TV Medizinstrategie 2030

Am 22. August 2023 hat der dbb für seine Mitgliedsgewerkschaft GeNi gemeinsam mit ver.di und Marburger Bund mit der Geschäftsleitung des Klinikums Region Hannover (KRH) über den Abschluss eines Tarifvertrags zur Begleitung der anstehenden Umstrukturierung – der Medizinstrategie 2030 – verhandelt. Der dbb fordert eine tarifvertragliche Lösung.

Zweistufiger Ansatz

In mehrstündigen intensiven Verhandlungen wurde die Geschäftsleitung mit den gewerkschaftlichen Forderungen konfrontiert. Die Umstrukturierung wird den Beschäftigten einiges abverlangen. Sie brauchen einen Tarifvertrag, der sie schützt. Denn die Umstrukturierung kann nur gelingen, wenn für sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen gesorgt ist. Betriebsbedingte Kündigungen oder Änderungskündigungen darf es nicht geben. Eventuelle Nachteile durch

die Umstrukturierung sollen durch einen tarifvertraglichen Nachteilsausgleich verhindert oder aufgefangen werden.

Gute Arbeitsbedingungen

Die Belastung im KRH ist hoch. Darum sind von besonderer Bedeutung für den dbb außerdem Arbeitszeitfragen, verlässliche Dienstplanungen oder auch Regelungen, welche sich mit dem gesunden Ausstieg aus dem Arbeitsleben auseinandersetzen. Der dbb favorisiert dabei die Einrichtung von Langzeitkonten, auf denen Überstunden, Zuschläge und Zusatzdienste angespart werden können, um dann einen früheren Renteneintritt zu ermöglichen. Außerdem müssen Demografiemaßnahmen den Beschäftigten ermöglichen, angesichts der Belastungen überhaupt bis zum Rentenalter durchzuhalten.

Die Verhandlungen werden am 15. September 2023 fortgesetzt.



Hintergrund

Im Zuge der Medizinstrategie 2030 wird das Klinikum Region Hannover umstrukturiert. Einige der insgesamt zehn Standorte werden zusammengelegt oder bekommen andere Aufgaben. Zur Begleitung der Umstrukturierung soll ein Tarifvertrag verhandelt werden. Dieser soll Härten für die Mitarbeitenden durch die Umstrukturierung verhindern. Insbesondere sollen Arbeitsplätze geschützt, Nachteile verhindert und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Alle im Haus vertretenen Gewerkschaften arbeiten gemeinsam an diesem Ziel. ■

Änderungstarifvertrag bringt Verbesserungen

Reinoldus Rettungsdienst



Die komba gewerkschaft hat einen wegweisenden Tarifvertrag im Bereich der Rettungsdienste erreicht. Bei der privaten Reinoldus Rettungsdienst gGmbH in Dortmund wurden massive Verbesserungen bei der Arbeitszeit vereinbart. Schrittweise sinkt die Arbeitszeit der Beschäftigten bis 2025 von 39 auf 36 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich. Basis bleiben hier die jeweils aktuellen Tabellen des TVöD. Gleichzeitig wird

die Faktorisierung der Arbeitszeit beendet. Die Unterscheidung von Vollarbeitszeit und nur anteilig bezahlten Bereitschaftszeiten wird beendet. Alle Stunden werden nicht nur arbeitsschutzrechtlich, sondern auch vergütungsrechtlich voll als Arbeitszeit bewertet. Abweichend zu den bisherigen Regelungen erhält der Beschäftigte je Stunde 130 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe für Mehrarbeit, die nicht als Überstunden qualifiziert sind. Folge der Arbeitszeitverbesserungen sind erhebliche Entgeltzuwächse.

Hintergrund

Rettungsdiensttypisch ist, dass aufgrund der Bereitschaftszeiten ein Teil der Arbeitszeit faktorisiert wird, so auch im TVöD. Hintergrund sind die fluktuierenden Einsatzaufkommen, die sich mit ruhigeren Phasen abwechseln. Arbeitnehmende halten sich insgesamt bis zu 48 Stunden pro Woche

bereit und nehmen im Ernstfall selbstständig die Arbeit auf. Von den Bereitschaftszeiten erhalten Rettende aber nur einen Anteil bezahlt. Normalerweise entsprechen dann zwei 24-Stunden-Dienste oder vier 12-Stunden-Dienste 20 Stunden vergütungsrechtlicher Arbeitszeit.

Bewertung

Eingefahren wurde dieses Ergebnis von der komba gewerkschaft. Beschäftigte der privaten Rettungsdienste, Ortsverbände des Deutschen Roten Kreuzes oder Rettungsdienste in Hand des Arbeitersamariterbunds werden schon seit Jahren von der komba gewerkschaft organisiert. dbb und komba bieten maßgeschneiderte Haustarifverträge im Interesse ihrer Mitglieder. „Dieser Tarifvertrag setzt Maßstäbe und zeigt, was möglich ist, wenn man sich organisiert,“ so Michael Kaulen, Verhandlungsführer der komba. „Mit guten Tarifabschlüssen können wir uns dem Personalmangel im Rettungsdienst entgegenstellen. Denn eins ist doch klar: Ein guter Rettungsdienst kostet Geld, ein schlechter Rettungsdienst kostet Menschenleben.“ ■

Tarifverhandlungen mit der Autobahn GmbH dbb fordert TV Altersteilzeit und TV Fahrradleasing



Die Verhandlungsführer v.l.n.r.: Oliver Badosz, ver.di, Gunther Adler, Autobahn, Volker Geyer, dbb

Der dbb setzt sich dafür ein, die Arbeitsplätze bei der Autobahn GmbH modern und innovativ zu gestalten und weiterzuentwickeln. Dazu gehört, dass der dbb den Beschäftigten die Möglichkeit eröffnen will, früher in Rente zu gehen oder eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit in den letzten Jahren vor der Altersrente zu vereinbaren. Aber auch das gesamtgesellschaftliche Bemühen um eine Verbesserung der Umwelt sollte nach Auffassung des dbb eine Rolle für einen innovativen Arbeitgebenden spielen. Im Rahmen des Klimaschutzes setzt sich der dbb daher dafür ein, dass die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, mit einem geleastem Fahrrad zur Arbeit zu kommen. Deshalb verhandelt der dbb mit der Autobahn GmbH über einen TV Altersteilzeit sowie einen TV Fahrradleasing.

Positionen ausgetauscht und Fortsetzung vereinbart

Zum Verhandlungsauftritt am 16. August 2023 in Berlin wurden dazu Positionen ausgetauscht und ein Fortsetzungstermin am 11. September 2023 festgelegt. Dem dbb geht es darum, für alle Beschäftigten der Autobahn GmbH tarifvertragliche Regelungen zur Altersteilzeit und zum Fahrradleasing zu vereinbaren.

Bedeutung der Tarifverhandlungen

Für den dbb führt Tarifchef Volker Geyer die Verhandlungen. Volker Geyer zur Bedeutung der Verhandlungen: „Die Altersteilzeit ist für den Erhalt der Gesundheit und des Leistungsvermögens der Beschäftigten gerade bei der Arbeit auf der Autobahn essenziell. Besonders in den Arbeitsbereichen, wo körperlich hart gear-



beitet wird, brauchen wir Modelle, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, vorzeitig in Rente zu gehen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Dem demografischen Wandel kann nicht durch eine immer längere Arbeitszeit, sondern nur durch motivierte und gesunde Beschäftigte entgegengetreten werden. Darüber hinaus sollte Mobilität immer nachhaltig gestaltet werden. Im Rahmen eines zukunftsweisenden und fortschrittlichen Gesundheitsmanagements muss das Thema Fahrradleasing auch bei der Autobahn GmbH angegangen werden.“ ■



Verhandlungskommission des dbb

Bestellabfrage

Neue Broschüre „TVÖD und TVÜ-Bund/-VKA“

Der dbb, Geschäftsbereich Tarif, hat die redaktionelle Abstimmung der (Änderungs-)Tarifverträge zur Umsetzung der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen abgeschlossen. Die Änderungen und Ergänzungen enthalten Stoff genug, um unsere Broschüre zum TVÖD mit Erläuterungen zum Tarifrecht für die Bundes- und kommunalen Beschäftigten aktualisiert als Neuauflage 2023 anzubieten.

Zur Bestimmung der Auflagenhöhe müssen uns verbindliche Bestellungen bis zum 8. September 2023 vorliegen (tarif@dbb.de) – gerne auch mit Ihrem Verteilerschlüssel.

Der kalkulierte Preis für die Neuauflage liegt je nach Auflagenhöhe voraussichtlich zwischen fünf und acht Euro zuzüglich 7 Prozent Mehrwertsteuer. Die Preise verstehen sich zuzüglich Kosten für Porto und Verpackung. Sollten Sie den Abdruck des eigenen Gewerkschaftslogos zusätz-



lich auf der Umschlagseite der Broschüre gegen Kostentragung wünschen, so sprechen Sie uns bitte an. ■

Rechte des Betriebsrats

Betriebliches Eingliederungsmanagement und Long-Covid

Insgesamt 38 Millionen Covid-19-Infektionen wurden gemäß Angaben des Robert Koch-Instituts in Deutschland seit Februar 2020 gemeldet. Laut einer neuen Überblicksstudie in der Fachzeitschrift „Nature Reviews Microbiology“ leiden schätzungsweise mindestens eine Million Menschen an den Spätfolgen in Form von Long-Covid und Post-Covid. Ersteres beschreibt ein längerfristiges Krankheitsbild nach der Ansteckung, welches über die akute Krankheitsphase von vier Wochen hinausgeht. Letzteres bezeichnet Beschwerden, die nach drei Monaten noch bestehen oder neu oder wieder auftreten. Das staatliche Gesundheitsportal gesund.bund.de listet als häufigste Symptome von Long-Covid starke Erschöpfung, geringe Belastbarkeit, eingeschränkte Konzentrationsfähigkeit, Gedächtnisstörungen und anhaltende Atemwegsbeschwerden auf. Daneben kommt es zu Muskelschmerzen und -schwäche, Schlafstörungen und anderen Folgeerkrankungen. Hierbei entwickelt sich bei manchen Betroffenen unter anderem die schwere neuroimmunologische Erkrankung ME/CFS.

Hilfe durch Betriebsrat

Der Betriebsrat kann Betroffenen auf unterschiedliche Weise helfen. Nach § 88 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können durch freiwillige Betriebsvereinbarungen zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen geregelt werden. Damit kann der Betriebsrat das Thema Long-Covid generell in das freiwillige betriebliche Gesundheitsmanagement aufnehmen lassen.

Daneben kann der Betriebsrat prüfen, ob allen Betroffenen ein Angebot zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gemacht wird. Nach § 167 Abs. 2 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX haben Arbeitgebende bei Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, mit den Beschäftigten zu klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Bei Zustimmung der Betroffenen ist der Betriebsrat – sowie die Schwerbehindertenvertretung im Falle der Schwerbehinderung – zu beteiligen. Betroffene können zusätzlich eine Vertrauensperson eigener Wahl hinzuziehen. Eine Auswertung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018 ergab, dass nur 40 Prozent aller Betroffenen ein BEM-Angebot erhielten.

Vor Erreichen der notwendigen Anzahl jener Fehlertage kann ein Betriebsrat bereits präventiv Maßnahmen mit den Betroffenen besprechen, um so etwaige Nachteile zu verhindern, die durch die Kenntnis des Arbeitgebenden über das konkrete Krankheitsbild entstehen könnten. Zwar sind Betroffene nicht verpflichtet, Diagnosen oder Symptome zu offenbaren, aber ohne diese sind konkrete Maßnahmen nur erschwert zu finden.

Unterstützung des BEM

Bei vorliegender Zustimmung der Betroffenen kann der Betriebsrat den Prozess des BEM tatkräftig unterstützen. Hier sind

wirklich individuelle Maßnahmen notwendig. Flexiblere Arbeitszeiten, längere Ruhezeiten und Entlastungsangebote sind besonders wichtig. Daneben aber sollten Strategien zur Stressbewältigung erstellt oder angepasst werden. Um den bestehenden Unklarheiten der Diagnose sicherer begegnen zu können, bietet es sich an, eine Person vom Fach in den Prozess miteinzubinden. Hilfreich können vorab vereinbarte Zwischentreffen in der Zukunft sein, um einschätzen zu können, inwiefern sich die Maßnahmen im Arbeitsalltag bewährt haben und ob Veränderungen notwendig sind.

Zuletzt ist zu beachten, dass eine personenbedingte Kündigung aufgrund Krankheit grundsätzlich ohne Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements unwirksam ist. Ausnahmen bestehen aber. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn davon auszugehen ist, dass die betroffene Person dem Verfahren ohnehin nicht zugestimmt hätte, so das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg in seinem Urteil vom 27. Februar 2019, Aktenzeichen 17 Sa 1605/18. Grundsätzlich sollte der Betriebsrat aber von seinem Widerspruchsrecht bei ordentlichen Kündigungen nach § 102 BetrVG Gebrauch machen, um sich schützend vor die Betroffenen zu stellen.

Überwachungsrecht

Unabhängig von der Zustimmung hat der Betriebsrat ein Überwachungsrecht nach § 167 Abs. 2 Satz 7 SGB IX. Daher kann der Betriebsrat verlangen, dass Arbeitgebende ihn regelmäßig zumindest darüber informieren, welche Arbeitnehmende im für § 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX relevanten Maß arbeitsunfähig waren.

Drängen Sie auf Betriebsrat auf die Unterstützung von Betroffenen! Der Arbeitsmarkt ist bereits jetzt vom Fachkräftemangel und einer abzeichnenden Verringerung der Beschäftigten insgesamt gezeichnet. Long-Covid und die gerade genannten Themen verändern die Arbeitswelt drastisch. Nutzen Sie die Chance, sich präventiv auf die veränderten Bedingungen einzustellen, um so einen geordneten Betrieb zu gewährleisten! ■



Information des Betriebsrats zu Vorstrafen



Wird der Betriebsrat im Rahmen einer Versetzung beteiligt, so muss er grundsätzlich nicht über Vorstrafen des Arbeitnehmers unterrichtet werden (LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 4. Mai 2023, Aktenzeichen 26 TaBV 920/22).

Der Fall

Der Arbeitgeber betreibt ein Berufsförderungswerk, bei dem A. zunächst als Reha-Ausbilder tätig war. Er bewarb sich intern auf die Stelle eines Bereichsleiters der Abteilung „Integration und Qualifizierung / Bereich Steuern und Verwaltung“. Der Arbeitgeber hörte den Betriebsrat schriftlich zu der geplanten Versetzung an. Das Schreiben ging am 22. März 2022 zu. Danach wurde der Betriebsratsvorsitzende von der Belegschaft mehrfach darauf angesprochen, dass A. Straftaten begangen haben solle. Außerdem wandten sich zwölf Mitarbeitende an die Geschäftsführung und baten sie, die Personalie „zu überdenken“, da es sich bei A. um einen Wiederholungstäter handele, der vorsätzlich Straftaten begangen habe, darunter Untreue, Urkundenfälschung sowie Fahren ohne Fahrerlaubnis und ohne Pflichtversicherung. Der Betriebsrat forderte den Arbeitgeber daraufhin auf, ihm eine Liste aller Verurteilungen des A. auszuhändigen und ihm Einsicht in einen aktuellen Auszug aus dem Führungszeugnis zu gewähren. Der Arbeitgeber verweigerte dies mit der Begründung, diese Informationen seien für die Versetzungsentscheidung nicht relevant, da die Vorkommnisse bereits länger zurücklägen oder in keinem Zusam-

menhang mit dem betrieblichen Geschehen stünden. Der Betriebsrat wiederum verweigerte sodann die Zustimmung zu der Versetzung, da die Besorgnis einer Störung des Betriebsfriedens bestehe. Das entsprechende Schreiben ging dem Arbeitgeber am 4. April 2022 zu. Der Arbeitgeber führte die Versetzung gleichwohl durch und leitete auch kein Zustimmungseretzungsverfahren ein. Vor Gericht verlangte der Betriebsrat die Aufhebung der Versetzung seitens des Arbeitgebers. Die Zustimmung des Betriebsrats gelte nicht gemäß § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG als erteilt, da das Schreiben vom 22. März nicht sämtliche erforderlichen Angaben enthalte, sodass die Wochenfrist hierdurch nicht in Gang gesetzt worden sei.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) sah dies anders. Der Arbeitgeber habe den Betriebsrat nicht über die Vorstrafen des Arbeitnehmers informieren müssen, sodass für den Beginn der Wochenfrist des § 99 Abs. 3 S. 2 BetrVG die Zustellung des Schreibens am 22. März 2022 maßgeblich sei. Die Zustimmung gelte deswegen als erteilt, ohne dass sich der spätere Widerspruch auswirke. Zwar sei Voraussetzung für die Zustimmungsfiktion die ordnungsgemäße Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG; diese sei aber erfolgt. Der Arbeitgeber müsse nur das mitteilen, was aus seiner Sicht für die Durchführung der beabsichtigten Maßnahme entscheidend sei (so genannter Grundsatz der subjektiven Determination). Hin-

sichtlich Vorstrafen könne eine parallele zum Fragerecht beim Einstellungsvorgang gezogen werden. Der Arbeitgebende dürfe hier nach bekannten Vorstrafen nur fragen, wenn sich aus diesen Rückschlüsse auf die fachliche Eignung (zum Beispiel Verkehrsdelikte von Kraftfahrenden) oder eine mögliche Gefährdung des Betriebsfriedens (§ 99 Abs. 2 Nr. 6 BetrVG) ziehen ließen. Wenn die Vorstrafen sich nicht auf einen Umstand bezögen, der eine Zustimmungsverweigerung rechtfertigen könne, gebe es auch keine Informationspflicht aus § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG. Hinsichtlich der möglichen Störung des Betriebsfriedens seien strenge Maßstäbe anzulegen. Das Gesetz stelle nicht auf Stimmungen in der Belegschaft ab. Vielmehr müssten in der Vergangenheit liegende Tatsachen objektiv die Prognose künftiger Störungen des Betriebsfriedens rechtfertigen. An der Wahrscheinlichkeit eines gesetzwidrigen Verhaltens oder eines Verstoßes gegen die Grundsätze des § 75 Abs. 1 BetrVG dürfe letztlich kein Zweifel bestehen. Es gebe aber keine Anhaltspunkte, dass sich eine Straftat, wie sie A. in der Vergangenheit begangen habe, im Vermögensbereich des Arbeitgebers wiederholen werde – insbesondere, weil er nicht in einem entsprechenden Bereich tätig sei. Von einer Gefahr für die Mitarbeitenden könne auch nicht ausgegangen werden, da trotz langjähriger Tätigkeit des A. im Betrieb keine entsprechenden Verfehlungen bekannt seien.

Das Fazit

Das Urteil löst den Spagat zwischen dem Informationsinteresse des Betriebsrats und dem Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden auf schlüssige Weise. Während auf der einen Seite die Bedenken der Belegschaft gegen Mitarbeitende mit zahlreichen Vorstrafen – vor allem, wenn sie in eine Leitungsfunktion versetzt werden sollen – nachvollziehbar erscheinen, hat der / die einzelne Mitarbeitende auf der anderen Seite auch ein Recht darauf, dass private Informationen – gerade dann, wenn sie bei Verbreitung zu einer ablehnenden Haltung der Kolleginnen und Kollegen führen können – nur dann weitergegeben werden, wenn dies wegen der Art des Arbeitsplatzes erforderlich ist. Das Gericht hat hier nachvollziehbar eine Parallele zum Fragerecht beim Einstellungsvorgang gezogen: Was dort nicht gefragt werden darf, muss auch nicht im Rahmen der Unterrichtung des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 S. 1 BetrVG mitgeteilt werden. ■

Moringen

Besprechung im Maßregelvollzugszentrum

Vertreterinnen und Vertreter des dbb und des Maßregelvollzugszentrums in Moringen kamen am 26. Juli 2023 zusammen, um über die Probleme vor Ort und mögliche Forderungen bei der anstehenden Einkommensrunde mit den Ländern zu diskutieren. Gerade der akute Personal- und Nachwuchsmangel war eines der bestimmenden Themen. So ging es vor allem darum, wie die Berufsbilder in der forensischen Psychiatrie attraktiver werden können.

Das Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen besteht insgesamt aus drei Kliniken für forensische Psychiatrie und Psychotherapie. Eine davon liegt in Moringen (bei Göttingen). Aufgabe des Maßregelvollzugs ist es, gerichtlich eingewiesene Personen, die im Zustand psychischer Störungen Straftaten begangen haben, durch verschiedene Behandlungsmethoden den Wiedereintritt in die Gesellschaft durch Resozialisierung zu ermöglichen. Mögliche Krankheitsbilder in allen Stadien und Verlaufsarten, aufgrund derer die Unterbringung nach §§ 63, 64 Strafgesetzbuch beziehungsweise § 126a Strafprozessordnung erfolgen, sind unter anderem Psychosen, Neurosen, Sucht und Intelligenzminderung. Therapieformen sind unter anderem Psychotherapie, Soziotherapie und Pharmakotherapie. Letzteres umfasst die Behandlung von Erkrankungen mittels

Psychopharmaka. Der gesetzliche Auftrag lautet im Wesentlichen „Besserung und Sicherung“.

Die dortigen Beschäftigten sind überwiegend Mitglieder der GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen.

Drei Fragen an Jens Schnepel

Im Anschluss an eine Führung durch das Maßregelvollzugszentrum und die Diskussion befragte tacheles den ersten Vorsitzenden der GeNi Jens Schnepel zu den örtlichen Problemen.

tacheles: Wie bewertet die GeNi intern die Tarifeinigung vom April 2023 mit dem Bund und den Kommunen?

Schnepel: Wir vertreten einen Großteil unserer Kolleginnen und Kollegen in der Pflege und wir sehen eine gute Entwicklung. Mit dem Inflationsausgleichsgeld haben die Pflegenden weit über 200 Euro netto mehr bis Anfang des Jahres 2024. Ab März 2024 haben sie dann über 400 Euro mehr in der Tasche. Zusätzlich sind Möglichkeiten eröffnet worden, um durch Vorweggewährung von Stufen weitere Anreize zu schaffen. Dass es nun die Möglichkeit gibt, Dienstbeziehungsweise Betriebsvereinbarungen zu vereinbaren, um Regelungen bei den Diensten

zu ungünstigen Zeiten zu erreichen, sehen wir als weiteren Erfolg an.

tacheles: Haben Deiner Meinung nach die Beschäftigten der Maßregelvollzugszentren Niedersachsens besondere Anliegen für die anstehenden Tarifverhandlungen zum TV-L? Wie lauten diese?

Schnepel: Für die Kolleginnen und Kollegen der Maßregelvollzugseinrichtungen kann es nur darum gehen, an den TVÖD Anschluss zu halten. Eigentlich reicht das schon nicht mehr, weil wir sehen, dass der TVÖD oder auch private Kliniken um die Beschäftigten ringen. Der TV-L hinkt da mittlerweile hinterher! Die aktuelle außertarifliche Einigung mit dem Land Niedersachsen in dem Bereich der Pflegezulage muss zwingend dynamisch tarifiert werden! Weiterhin stehen die Dienste zu ungünstigen Zeiten, Wochenend-, Nachtdienste etcetera im Fokus. Hier sehen wir durchaus Potential.

Hintergrund: § 50 TV-L sieht schon jetzt für Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg eine tariflich gesicherte Pflegezulage vor. Die Beschäftigten in Niedersachsen sind aktuell vom guten Willen der jeweiligen Landesregierung abhängig. Die außertarifliche Zulage in Höhe von 140 Euro pro Monat musste hart erkämpft werden. Sie wird niedersächsischen Pflegekräften seit dem 1. August 2022 ausbezahlt.

tacheles: Wie schätzt du die Aktionsbereitschaft der Beschäftigten hier ein?

Schnepel: Als eine Einrichtung, die an 365 Tagen 24 Stunden täglich den Auftrag hat, zu sichern und zu bessern, also Therapie durchzuführen, und jetzt schon am Limit ist, was das Personal betrifft, sieht das nicht so rosig aus. Wir können natürlich nicht einfach den Laden schließen. Dennoch haben wir eine gute Bereitschaft, eigene Aktionen durchzuführen. Unsere Mitglieder sind bereit!

Hintergrund: Alltag in Moringen ist bereits heute, dass sich drei Pflegekräfte um 15 Patientinnen und Patienten kümmern. Um diese und das Personal so gut es geht zu schützen, kann dieses Betreuungsverhältnis nicht weiter nach unten verändert werden. Der Personalschlüssel wird auch stark durch den zu geringen Nachwuchs geprägt. Zwar gibt es in Moringen drei Jahrgänge mit jeweils 18 Ausbildungsplätzen, beendet wird ein jeder jedoch nur von etwa zwei Dritteln. Nur sechs bis acht Auszubildende bleiben. ■



Jens Schnepel, erster Vorsitzender der GeNi

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Mit der November-Ausgabe des Jahres 2022 haben wir die Vorstellung von Mitgliedern der Bundestarifkommission (BTK) des dbb und ihrer gewerkschaftlichen Arbeit beendet. Zwischenzeitlich dürfen wir jedoch drei Vertreter der Vereinigung Cockpit (VC) als BTK-Mitglieder begrüßen. Die VC ist im Jahr 2022 dem dbb als 41. Mitgliedsgewerkschaft beigetreten. Aus diesem Grund nehmen wir die Serie zur Vorstellung in dieser tacheles-Ausgabe einmalig wieder auf.

Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung, die dbb seniorenvertretung und die dbb jugend vertreten. Als nächster Sitzungstermin der BTK ist der 11. Oktober 2023 vorgesehen. An diesem Tag soll die Forderung zur Einkommensrunde mit den Ländern diskutiert und beschlossen werden.

Dr. Marcel Gröls, Vereinigung Cockpit



Dr. Marcel Gröls ist Vorsitzender Tarifpolitik der Vereinigung Cockpit (VC). Als Grundlage für seine gewerkschaftliche Tätigkeit gibt Gröls an: „Mich motiviert für die gewerkschaftliche Arbeit die Überzeugung, dass die Erfolgsgeschichte der deutschen Nachkriegsjahre nur durch Par-

tizipation und Mitbestimmung möglich war.“ Als sein gewerkschaftliches Schwerpunktthema sieht er vor allem die Schaffung einer geeinten, übergreifenden und stringenten Tarifpolitik an. Aktuell liegt sein gewerkschaftlicher Fokus auf dem „Tarifsommer 2023“.

Dr. Andreas Pinheiro, Vereinigung Cockpit



Als Flugkapitän für die Airbusserie A320 ist Kollege Pinheiro schon zu Beginn seiner Flugschulzeit im Jahr 1999 in die VC eingetreten. Aktuell ist er Sprecher der Lufthansa-Konzerntarifkommission. „Die Mitgliedschaft in der VC gehört bei Piloten in Deutschland aus meiner Sicht zum „guten Ton“, begründet Pinheiro sein gewerkschaftliches Engagement. Sein Schwerpunktthema sind Tarifverhandlungen und hier insbesondere die Tarifverhandlungen zum MTV und VTV Deutsche Lufthansa und Lufthansa Cargo AG.

Arne von Schneidmesser, Vereinigung Cockpit



Kollege von Schneidmesser ist Copilot und Vizepräsident der VC. „Ich sehe Gewerkschaften als notwendige Grundlage für einen Ausgleich der Kräfteverhältnisse zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden an“, erläutert von Schneidmesser seine Motivation zur Gewerkschaftsarbeit. Sein Schwerpunktthema liegt dabei auf der Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen und verbandspolitischen Strukturen. Aktuell beschäftigt er sich vor allem mit der Zusammenführung der verschiedenen Tarifkommissionen im Lufthansa Konzern. ■

Vereinigung Cockpit

Die Vereinigung Cockpit (VC) ist der Verband der Verkehrsflugzeugführer, Verkehrshubschrauberführer, Flugingenieure und Fluglehrer für die entsprechenden Lizenzen in Deutschland. Sie vertritt die Interessen von heute rund 10.000 Cockpitbesatzungsmitgliedern aus allen deutschen Flugbetrieben, auch schon

während ihrer Ausbildung. Die wesentlichen Ziele der VC sind die Mitwirkung am Wohl der Zivilluftfahrt sowie die Wahrung und Verfolgung der berufs- und tarifpolitischen Interessen ihrer Mitglieder. Diese erreicht die VC unter anderem durch:

- Einwirkung auf die Gesetzgebung
- Abschluss von Tarifverträgen
- Mitbestimmung bei der Gestaltung der Gehalts- und übrigen Arbeitsbedingungen

- Information der Öffentlichkeit über die berufspolitische, sozialpolitische und wirtschaftliche Lage der Cockpitbesatzungen

Höchstes und wichtigstes Gremium ist die Mitgliederversammlung. Sie wählt den Vorstand. Der Beirat ist die ständige Vertretung der Mitgliedschaft gegenüber dem Vorstand. Für die Durchführung von Tarifverhandlungen werden Tarifkommissionen gebildet. ■

Aufsichtsratswahl Autobahn GmbH

Kolleginnen und Kollegen von VDStr., komba und BTB-GIS wählen!

Nachdem in den Betrieben die Wahl der Delegierten erfreulich abgeschlossen worden ist, findet die Delegiertenversammlung am 28. September 2023 in Berlin statt. Die dbb-Fachgewerkschaften VDStr., komba und BTB-GIS treten mit drei Kandidatinnen und Kandidaten auf einer gemeinsamen Gewerkschaftsliste sowie auf der Liste für die Arbeitnehmer/-innen mit sechs Kandidatinnen und Kandidaten an. Gemeinsam wollen wir die Autobahn GmbH als zukunftsfähigen Arbeitgeber erhalten und weiterentwickeln. Wir wollen die Sicherheit Deines Arbeitsplatzes gewährleisten und natürlich im Aufsichtsrat mitgestalten. Nur mit Deiner Stimme können wir machtvoll auftreten. Wählen! Gewinnen! Gestalten! Jede Stimme für die Vertreterinnen und Vertreter von VDStr., komba und BTB-GIS zählt!



dbb-Gewerkschaftsliste



Volker Geyer



Ich werde den Beschäftigten im Aufsichtsrat eine starke Stimme geben und dafür kämpfen, dass Tarifverträge eingehalten und keine Beschlüsse einseitig zulasten der Kolleginnen und Kollegen gefasst werden. Mir ist die Sicherheit Deines Arbeitsplatzes ganz besonders wichtig!



Hermann-Josef Siebigtheroth



Ich werde mich im Aufsichtsrat unter anderem dafür einsetzen, dass die Autobahn GmbH ein genauso verlässlicher Arbeitgeber wird, wie es die Straßenbauverwaltungen der Länder sind.



Sandy Decker



Ich werde mich im Aufsichtsrat unter anderem dafür einsetzen, dass die Autobahn GmbH für uns alle – Frauen und Männer – ein attraktiver Arbeitgeber wird.

Liste der Bewerber/-innen für die Arbeitnehmervertreter/-innen von VDStr., komba, BTB-GIS



Frank Bonnes



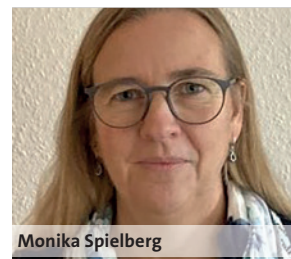
Nach dem Transformationsprozess geht es mir darum, soziale – technisch gut ausgestattete – Arbeitsplätze zu schaffen. Dazu gehört die Verhinderung von weiteren Privatisierungen oder der Auslagerung von Arbeitsplätzen.



Ronald Braun



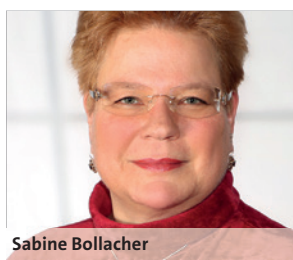
Ich möchte ein zukunftsfähiges Unternehmen mit familien- und behindertengerechten Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit bei beruflicher Weiterentwicklung mitgestalten.



Monika Spielberg



Mir geht es um Transparenz, die Sicherung der finanziellen Ausstattung der Autobahn GmbH und um die Verhinderung weiterer ÖPP-Projekte. Darüber hinaus ist mir die Gleichstellung ein ganz besonderes Anliegen.



Sabine Bollacher



Ich möchte bei der Autobahn GmbH die Richtung mitbestimmen und den hohen Stellenwert des Betriebsdienstes im Aufsichtsrat einfordern. Die Beamtinnen und Beamten müssen integriert und gefördert werden.



Kirsten Peveling



Ich möchte und werde mich im Aufsichtsrat für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen einsetzen und die Beschlüsse des Aufsichtsrats in diesem Sinne beeinflussen.



Bernhard Becker



Ich werde mich für eine ausgewogene Entscheidungsfindung im Aufsichtsrat einsetzen. Ein positives Arbeitsumfeld entsteht nur bei einer guten Kommunikation von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, der Arbeitgeberseite und dem Aufsichtsrat.



Das neue Hessische Personalvertretungsgesetz

Gesetzestext und Synopse des alten und neuen Rechts

Von Michael Kröll und Carlo Weber, 296 Seiten, 1. Auflage 2023, kartoniert, Bund-Verlag, 36 Euro, ISBN 978 3 7663 7311 3

Das Hessische Personalvertretungsgesetz (HPVG) wurde umfassend neu strukturiert und modernisiert. Mit der Novellierung erfährt es verbesserte Beteiligungsrechte für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, dienstrechtliche Anpassungen und grundsätzliche Weiterentwicklungen, die auch dem technischen Fortschritt Rechnung tragen. Die Schwerpunkte zur Novellierung des HPVG:

- Mitbestimmung bei den Grundsätzen des Gesundheits- und Eingliederungsmanagements und bei Arbeitsformen außerhalb der Dienststelle
- Mitwirkung bei Verfahren der Verwaltungsdigitalisierung
- Regelung des Verfahrens bei Anhörung
- Grundsätze des Datenschutzes für die Personalratsarbeit
- Möglichkeit der elektronischen Kommunikation zwischen Dienststelle und Personalrat

Die Autoren vergleichen die neuen mit den bisherigen Vorschriften, machen Anmerkungen zu den wesentlichen Änderungen und zeigen die sich ergebenden Handlungsmöglichkeiten für Personalräte. ■



Rechte des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen

Handlungshilfe für Betriebsräte zu § 99 BetrVG

Von Inge Böttcher, Helga Nielebock, 146 Seiten, 8. Auflage 2023, kartoniert, Bund Verlag, 22 Euro, ISBN 978 3 7663 7353 3

Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen gehört zu den wichtigsten Bereichen der Betriebsverfassung. Der Betriebsrat hat auf die Rechte der einzelnen Arbeitnehmenden zu achten und gleichzeitig die kollektiven Interessen der Belegschaft zu wahren. Dieser Ratgeber liefert treffende Argumente, um bei personellen Einzelmaßnahmen wirksam Einfluss zu nehmen. Beispiele, Übersichten und Checklisten veranschaulichen die Rechtsmaterie und helfen bei der praktischen Umsetzung. Er enthält Auskunft und Anleitung für Betriebsräte zu:

- den Handlungsmöglichkeiten bei der Personalplanung
- der Beteiligung bei Personalentscheidungen nach § 99 BetrVG
- der Möglichkeit, die Zustimmung zu personellen Maßnahmen zu verweigern
- der Sicherung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Vorteile auf einen Blick:

- Kompakte, gut verständliche Darstellung
- schafft Klarheit und bietet Hilfe für die Praxis auf aktuellem Rechtsstand ■



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. Dagmar Oppermann, Honorarprofessorin an der Georg-August-Universität Göttingen, Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 2 / 23 (Juni 2023), 3.068 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 216 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das garantieren die praxisorientierten Erörterungen der exzellenten Autoren aus Judikative, Exekutive und den Sozialversicherungen. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch. Die Lieferung enthält weitere Überarbeitungen und Neukommentierungen, die Gesetzesänderungen aus dem 8. SGB IV-ÄndG erforderlich gemacht haben. Daneben wurden die Kommentierungen zu § 20 aktualisiert. In aktualisierter Fassung enthalten sind zudem wichtige Verordnungen zum Sozialversicherungsrecht. ■

Ausschluss der höchsten Entgeltgruppen von der Hauptstadtzulage verstößt nicht gegen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz begründet keinen Anspruch von Beschäftigten des Landes Berlin, die nach den Entgeltgruppen 14 oder 15 vergütet werden, auf die Gewährung der Hauptstadtzulage auf der Grundlage von § 74a Absatz 8 BBesG BE (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21. April 2023, Aktenzeichen 12 Sa 513/22).

Der Fall

Die Klägerin war seit 2007 beim Land Berlin beschäftigt, zuletzt als Schulleiterin in Vollzeit, und wurde nach Entgeltgruppe (EG) 15 TV-L vergütet. Über die landesrechtliche Regelung des § 74a BBesG BE gewährt das Land Berlin Beamtinnen und Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 13 eine Hauptstadtzulage von 150 Euro monatlich. § 74a Absatz 8 lautet: „Den Arbeitnehmern des Landes kann in entsprechender Anwendung der Absätze 1 bis 7 eine Hauptstadtzulage gewährt werden.“

Durch Rundschreiben erklärte der Berliner Finanzsenator, den Tarifbeschäftigten in den EG 1 bis 13 in Anwendung von § 74a Absatz 8 die Hauptstadtzulage zu gewähren.

Die Klägerin beantragte die Hauptstadtzulage und berief sich auf den allgemeinen und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Auf die Berufung des beklagten Landes hin wies das Landesarbeitsgericht (LAG) die Klage ab.

Die Entscheidung

Laut LAG ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz hier nicht anwendbar, weil ein reiner (vermeintlicher) Normvollzug vorliegt. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz setzt aber ein gestaltendes Verhalten des Arbeitgebers voraus. Mit der Nichtberücksichtigung der Beschäftigten in den EG 14 und 15 hat das Land nur eine jedenfalls seinem Verständnis nach in § 74a BBesG BE angelegte Beschränkung nachvollzogen. Auch das Schreiben des Finanz-

senators weist nicht auf eine gestaltende Entscheidung hin. Vielmehr ist das Land nicht davon ausgegangen, dass die „Kann“-Formulierung aus § 74a Abs. 8 es dazu ermächtigt, die Hauptstadtzulage Beschäftigten der EG 14 oder 15 zu gewähren. § 74a Absatz 8 ist so auszulegen, dass die Formulierung „kann“ nur die Möglichkeit eröffnet, die Zulage den Beschäftigten zu gewähren, die dem angezielten Personenkreis innerhalb der Beamten-schaft entsprechen, also nur den EG 1 bis 13.

Auch der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz steht dem nicht entgegen. Das mit der Regelung verfolgte Ziel, die Attraktivität des Landes als Arbeitgeber zu steigern, genügt den Anforderungen an einen sachlichen Grund für eine Differenzierung.

Das Fazit

Die Entscheidung ist schlüssig. Ob die Hauptstadtzulage wenigstens für die EG 1 bis 13 erhalten bleibt, ist aber ohnehin fraglich. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat Berlin bereits 2020 aufgefordert, die Zahlung der Zulage einzustellen. Gleichzeitig wurde beschlossen, dass das Land Berlin die TdL verlassen muss. Der Beschluss wurde jedoch bis zum 31. Oktober 2025 ausgesetzt. Im Gegenzug für die Aussetzung verzichtete Berlin auf sein Stimmrecht in der TdL für die Dauer der Zahlung der Zulage. Ob Berlin an der Zahlung der Zulage festhalten wird, bleibt abzuwarten. ■

Keine zeitdynamische Fortgeltung des TVöD aufgrund eines Änderungsvertrags

Der in einem Änderungsvertrag verwendete Hinweis, dass sonstige, bisherige Regelungen des Arbeitsvertrags unberührt bleiben, ist bei einer dem Arbeitnehmenden bekannten wirtschaftlichen Notlage des Arbeitgebers eine bloße Wissenserklärung (Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Urteil vom 10. Mai 2023, Aktenzeichen 5 Sa 367/21).

Der Fall

Die Klägerin arbeitet als OP-Schwester bei der Beklagten. Diese beschäftigt in drei Kliniken circa 1.800 Mitarbeitende. Der 1992 geschlossene Arbeitsvertrag der

Klägerin mit der Rechtsvorgängerin der Beklagten hatte zum Inhalt, „dass sich das Arbeitsverhältnis nach dem BAT-O und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen bestimmt“. Die Beklagte war aufgrund schlechter wirtschaftlicher Lage nur bis zur Kündigung zum 31. Dezember 2012 Mitglied im Kommunalen Arbeitgeberverband Sachsen-Anhalt. Die Nachwirkung endete am 31. März 2013.

Die Beklagte versuchte, um Einsparungen bemüht, zuvor erfolglos, mit der Gewerkschaft die wöchentliche Arbeitszeit tarifvertraglich zu reduzieren. Die Beklagte schloss 2012 dann wenigstens eine Regelungsabrede mit dem Betriebsrat, um dem wirtschaftlichen Schaden entgegenzusteuern. Hintergrund und Inhalt der Regelungsabrede wurden in vielfacher Weise mit den Beschäftigten diskutiert.

In Umsetzung dessen schlossen die Parteien 2013 einen Änderungsvertrag. In Ziffer 2.1 verzichteten die Beschäftigten auf Sonderzahlungen. Im Gegenzug erhielten sie in Ziffer 2.2 einen besonderen Kündigungsschutz und drei zusätzliche freie Tage. In Ziffer 2.3 war normiert, dass im Übrigen die Regelungen des Arbeitsvertrags unberührt bleiben. Ziffer 2.4 sah vor, dass der Änderungsvertrag endet, sobald ein neuer mit der Gewerkschaft abgeschlossener Haustarifvertrag, der eine Absenkung der Arbeitszeit vorsieht, in Kraft tritt.

Bis zum 31. März 2014 wandte die Beklagte den TVöD dynamisch an, danach statisch. Mit ihrer Klage verlangte die Klägerin sowohl die Feststellung, dass auf ihr Arbeitsverhältnis der TVöD-VKA Anwendung findet, als auch die Zahlung von Tariflohndifferenzen ab September 2018. Sie macht geltend, die Bestimmungen des TVöD seien unter anderem deswegen zeitdynamisch anzuwenden, da es sich bei dem Änderungsvertrag um einen so genannten Neuvertrag handele. Eine solche Einstufung habe zur Folge, dass die Bestimmungen des TVöD zeitdynamisch anzuwenden seien. Der Änderungsvertrag bringe zum Ausdruck, dass die frühere Bezugnahmeklausel aus dem Arbeitsvertrag von 1992 Inhalt des gegenseitigen Parteiwillens in 2013 sei. Das Arbeitsgericht Magdeburg wies die Klage ab. Auch in der Berufungsinstanz unterlag die Klägerin.

Die Entscheidung

Das LAG hat die Berufung als unbegründet zurückgewiesen. Die Bestimmun-

gen des TVöD sind auf das Arbeitsverhältnis nicht dynamisch anzuwenden, da ein so genannter Altvertrag vorliege. Der vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossene Vertrag, das heißt ein so genannter Altvertrag, beinhaltet mit der originären Bezugnahme Klausel nur eine so genannte Gleichstellungsabrede. Eine solche ersetzt die eventuell fehlende Tarifgebundenheit von Arbeitnehmenden und führt zur Anwendung von Tarifregelwerken auf das Arbeitsverhältnis. Infolgedessen sind die Regelungen des TVöD nach Verbandsaustritt der Beklagten und Ende der Tarifgebundenheit nur noch statisch anzuwenden.

Auch der spätere Änderungsvertrag hat an der Einordnung als Altvertrag nichts geändert. Dies ergibt sich durch Auslegung der Verträge. Verträge sind nach §§ 133, 157 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Entscheidend ist, ob die originäre Bezugnahme Klausel zum Gegenstand der rechtsgeschäftlichen Willensbildung der Vertragsparteien gemacht worden ist. Neben dem Wortlaut sind auch außerhalb der Vereinbarung liegende Umstände einzubeziehen. Ziel von Ziffer 2.2 ist es, durch allgemeine Kostensenkungen die Gesellschaft zu sanieren und den Standort zu sichern. Die Beschäftigten wurden auch intensiv in den Prozess, Inhalt und Hintergrund der Regelungsabrede eingebunden. Hierdurch lernte die Klägerin die wirtschaftliche Lage der Beklagten kennen. Die wirtschaftliche Sanierung der Beklagten durch notwendige Kostensenkungen stünde offen im Widerspruch dazu, eine dynamische Geltung des TVöD zu vereinbaren und damit die Arbeitsentgelte zu erhöhen. Die Klägerin konnte daher nicht davon ausgehen, dass eine dynamische Geltung des TVöD erzielt werden sollte. Auch der Gesamtzusammenhang der Bestimmungen des Änderungsvertrags spricht gegen die Behauptung, eine dynamische Anwendung des TVöD sei gewollt. Gerade Ziffer 2.1 und 2.2 zeigen deutlich, so das LAG, dass den begünstigten Regelungen in Form eines besonderen Kündigungsschutzes und zusätzlicher freier Tage ungünstige Regelungen gegenüberstehen. Es ist ein Ausgleich der Positionen angestrebt und gerade keine deutliche Begünstigung der Klägerin durch eine etwaige dynamisierende Anwendung des TVöD. Ebenso wenig sei Ziffer 2.4 ein Zeichen für die Behauptung, es sei eine dynamisierte Anwendung gewollt.

Diese zeige nur, dass die Vereinbarungen des Änderstarifvertrags enden sollen, wenn ein Haustarifvertrag geschlossen wird. Dadurch wurde deutlich, dass die Beklagte das Ziel verfolgte, die Arbeitsbedingungen erst durch diesen Haustarifvertrag für alle Mitarbeitenden zu vereinheitlichen. Eine bereits jetzt angelegte Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen für eine dynamische Anwendung des TVöD widerspräche diesem Ziel. Der durchschnittliche Vertragspartner konnte aufgrund des erkennbaren Regelungszwecks des Änderungsvertrags, der begleitenden Umstände und des Vertragswortlauts auch nicht aufgrund von Ziffer 2.3 davon ausgehen, dass die

Beklagte einen Rechtsbindungswillen gefasst hatte. Es ist eine bloße Wissenserklärung ohne Rechtsbindungswillen. Daher sind die geltend gemachten Differenzvergütungsansprüche auch nicht gegeben.

Das Fazit

Die Entscheidung ist ein beispielhaftes Urteil wie aus dem Lehrbuch – klar, strukturiert und überzeugend. Bei Austritt von Arbeitgebenden aus dem kommunalen Arbeitgeberverband sind gute Haustarifverträge notwendig, um einen ausreichenden Schutz für die Beschäftigten erhalten zu können. ■





Mittlerweile kommen wir von Fachkräfteengpässen zu Arbeitskräfteengpässen.

Oliver Stettes, Arbeitsmarktexperte am Institut der deutschen Wirtschaft (IW), im Tagesspiegel am 20. Juli 2023

Wenn wir als dbb im Rahmen von Tarifverhandlungen die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung ansprechen und konkrete Lösungen für dieses drängende Problem anbieten, begegnet uns die jeweilige Arbeitgeberseite oft mit scheinbarem Unverständnis. Engpässe an einzelnen Stellen werden manchmal zugestanden, wobei es sich aus Arbeitgebersicht nicht um ein grundsätzliches Problem handele, sondern allenfalls um punktuelle Schwierigkeiten bei bestimmten Fachkräften.

Dass dem längst nicht mehr so ist, bekräftigt der Tagesspiegel in seinem Artikel. Das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird damit



zitiert, dass der Personalmangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt aktuell dreimal so groß sei wie noch vor zwölf Jahren. Die

Anspannung am Arbeitsmarkt betreffe alle Berufsbereiche. Dies bekräftigt Oliver Stettes vom Institut für deutsche Wirtschaft (IW) und führt weiter aus, dass sich mittlerweile der demografische Wandel bemerkbar mache und die betrieblichen Einstellungskosten durch den merklich erhöhten Suchaufwand deutlich ansteigen.

Um bei der Suche nach Personal nicht abgehängt zu werden, müssen auch die Arbeitgebenden im öffentlichen Dienst schnell umdenken. Die Berufe im öffentlichen Dienst müssen in allen Bereichen spürbar aufgewertet werden. Nur so kann seine Funktionsfähigkeit für die Zukunft sichergestellt werden. ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

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

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

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. 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: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de