



tarifacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4

April 2024
26. Jahrgang



Einkommensrunde Hessen

Erfolgreich abgeschlossen

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Meinung</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
TV-N Nordrhein-Westfalen	
Flughafen Hamburg AIRSYS	
Duales Pflegestudium	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
TV-N Hessen	
Abschluss bei der Deutschen Bahn	
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>7</u>
<u>Einkommensrunde Hessen</u>	<u>8</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>12</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
4. April 2024



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt

Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt

Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Andreas Pein, S.3: Klaus Stuttmann, S.4: Christoph Seelbach (KVB), Oliver Sorf, S.5: dbb, S.6: Arno Poka, Friedhelm Windmüller, S.8-9: Friedhelm Windmüller, S.10-11: Blickpixel Elections (Pixabay), Foto-Ruhrgebiet (Fotolia), S.13: Geralt (Pixabay), S.14: Armmy Picca (Adobe-Stock), S.16: dbb

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

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

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

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen,

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

mediacyber@dbbverlag.de

Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen,

Telefon: 02102. 740 23-715

Anzeigenverkauf: Christiane Polk,

Telefon: 02102. 740 23-714

Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen
und Kollegen!

Kürzlich las ich in der „Tageschau-App“ die Überschrift „Soziale Berufe werden deutlich schlechter bezahlt“. Das hat natürlich meine Neugier geweckt, auch, weil wir bei den Verhandlungen für den

Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) während der letzten Jahre gute Erfolge erzielt haben. Als ein wesentlicher Faktor für diesen Umstand wurde dann in dem Beitrag die hohe Teilzeitquote in diesen Bereichen aufgeführt.

Das wiederum rief mir in Erinnerung, wie stur die Arbeitgeber von Bund und Kommunen, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und zuletzt des Landes Hessen sich weigerten, die so genannte Inflationsausgleichsprämie auch Teilzeitbeschäftigten und Azubis in vollem Umfang zu Gute kommen zu lassen. Dabei haben wir uns zum Teil abenteuerliche Argumente anhören müssen. Beispielsweise wurde gerne vorgebracht, dass das nicht in die „Systematik“ passe. Abgesehen davon, dass die „Systematik“ den Menschen zu dienen hat und nicht umgekehrt, basiert die Idee der Inflationsausgleichsprämie darauf, jenseits der Systematik positioniert zu sein, weil besondere Umstände, wie sie eine massive Inflation zweifelsohne darstellt, besondere, unter Umständen auch unsystematische Lösungen brauchen. Und dass die Not in einem Haushalt, dessen Lebensunterhalt von einem Teilzeitgehalt bestritten wird, in den letzten Jahren größer war, als dort, wo Vollzeitgehälter verdient wurden, dürfte unbestritten sein.

Natürlich sind die Motive unterschiedlich, wenn sich Menschen für Teilzeit entscheiden. Nicht selten jedoch sind es Frauen, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit pflegen oder erziehen. Dass öffentliche Arbeitgebende dies mit dem Hinweis auf eine „unstimmige Systematik“ einfach vom Tisch wischen, ist sehr ärgerlich. Teilzeit ist ganz sicher keine Luxuseinrichtung. Sie ist Ausdruck der Vielfalt an Lebensentwürfen und Notwendigkeiten in unserem Land. Wenn wir den eingangs erwähnten Bereich der Sozialen Berufe attraktiv halten und gestalten wollen, werden wir dem in Zukunft verstärkt Rechnung tragen müssen. In diesem Sinne ist dieses Thema Teil der Arbeitszeitdebatte, die nach meiner Einschätzung unsere gewerkschaftliche Arbeit der nächsten Jahre bestimmen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

„Haltet den Dieb!“

Von Volker Geyer

Die Deutsche Bahn (DB), ein Unternehmen, das zu 100 Prozent dem Bund gehört, hat große Ziele. Im Jahr 2030, so will es der Bund, soll sich, ausgehend vom Jahr 2019, die Zahl der Fahrgäste verdoppeln. Im selben Zeitraum soll der Marktanteil der DB im Güterverkehr von 19 auf 25 Prozent gesteigert werden. Zur Erreichung dieser Ziele soll unter anderem die ICE-Flotte im selben Zeitraum von 400 auf 450 Züge anwachsen.

Der Berliner Tagesspiegel stellte in diesem Zusammenhang – und sicherlich nicht als erster – am 20. März 2024 die Frage, ob diese Ausbaupläne mit dem maroden Schienennetz überhaupt umsetzbar seien, da die Bahn schon heute den Schienenverkehr nicht pünktlich zu organisieren verstehe.

Offensichtliche Fehlentwicklungen bei der DB

Verkehrsminister Volker Wissing hätte also eigentlich alle Hände voll zu tun, um die Verantwortlichen bei der DB in die Spur zu bringen. Leider ist davon jedoch nichts zu merken.

Im Falle der Tarifautonomie ist es so, dass sich der Staat in Tarifkonflikte nicht einzumischen hat. Im Verhältnis zwischen Bund und DB sollte es in jedem Fall so sein, dass sich der Bund als Eigentümer kümmert und bei offensichtlichen Fehlentwicklungen nachsteuert. Dazu hat der

Verkehrsminister anscheinend nicht den Mut oder nicht die Kraft.

Ablenkungsmanöver auf Kosten der GDL

Vor diesem Hintergrund wirkt seine völlig unpassende Ankündigung, das geltende Streikrecht „prüfen“ und „anpassen“ zu wollen, wie ein plumpes Ablenkungsmanöver auf Kosten der GDL, bei dem Wissing ganz einfach „Haltet den Dieb!“ ruft. Dabei erhält der FDP-Minister tatkräftige Unterstützung vom Generalsekretär der FDP Bijan Djir-Sarai. Der lässt jedoch auf ungeschickte Art erkennen, dass es der FDP nicht um einen echten Diskurs zum Thema Streikrecht geht, sondern um schlichte Propaganda. „Schlicht“ im wahrsten Sinne des Wortes. Das wird schon daran erkennbar, dass der Generalsekretär seine „Thesen“ in der Bild am Sonntag, einem anerkannten Presseorgan für differenzierte Meinungsbildung, äußert, und auch daran, dass seine Wortwahl wenig diskussionsfördernd ist. Am 17. März 2024 titelt die Zeitung mit dem Djir-Sarai-Zitat: „Maßlose Streikgier muss unterbunden werden“.

Die DB verfolgt die falschen Ziele

„Maßlos“ und „gierig“ sollen die Lokführer nach Djir-Sarais Meinung sein. Das sind befremdende Begriffe für eine Berufsgruppe und eine Gewerkschaft, die lediglich ihre Grundrechte wahrnehmen.



Kein Wort dagegen verschwenden Wissing oder Djir-Sarai darauf, wie die DB ihren Fachkräftemangel beheben will.

Wer zum Beispiel soll die vielen neuen ICE-Züge fahren, die die DB bis 2030 bestellt hat? Wer die Tarifverhandlungen zwischen DB und GDL beobachtet hat, musste feststellen, dass die DB dort nicht das Ziel verfolgt hat, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Sie war vor allem daran interessiert, die GDL als Sozialpartner zu eliminieren. Eine unsachgemäße Anwendung des ohnehin fragwürdigen Tarifeinheitsgesetzes (TEG) war Kernstrategie der DB während der Tarifverhandlungen.

Das Tarifeinheitsgesetz ist nicht praxistauglich

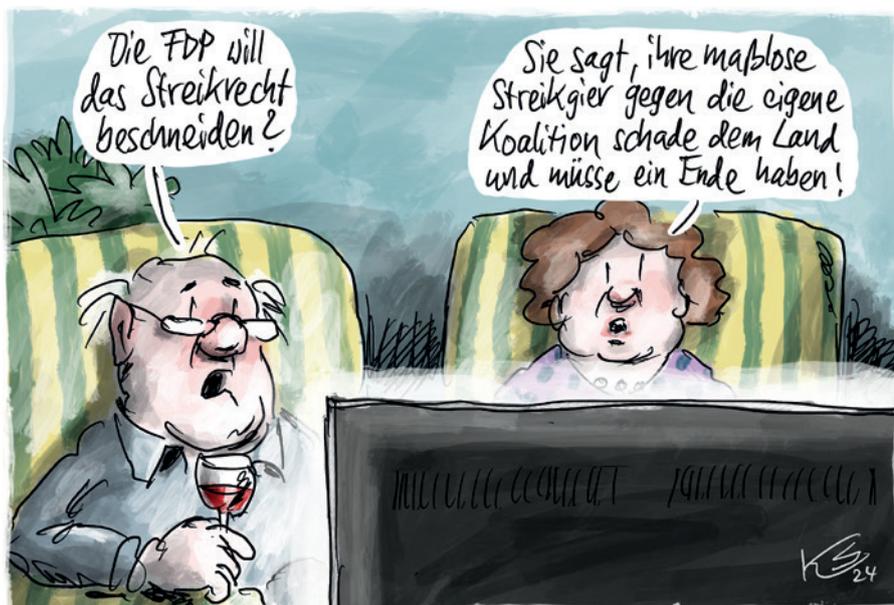
Wenn Wissing und Djir-Sarai tatsächlich ein ernsthaftes Interesse daran hätten, Streikursachen zu erforschen und vor allem im Bereich der DB zu einem friedlicheren Miteinander der Sozialpartner zu kommen, dann sollten sie eine kritische Evaluation des Tarifeinheitsgesetzes und seiner Folgen, speziell für die DB, vornehmen. dbb und GDL stehen hier mit ihrer Expertise gerne zur Verfügung.

Nachdem der dbb gegen dieses Gesetz in Karlsruhe geklagt hatte, soll einer der dortigen Richter festgestellt haben, dass das Gesetz am besten dann funktioniere, wenn es nicht zur Anwendung kommt. Im Umkehrschluss bedeutet das: Praxistauglich ist das TEG nicht.

DB und Wissing in der Verantwortung

Nun, da der Bahnkonflikt beendet worden ist, wäre eine kritische Bewertung des TEG-Irrtums ein vernünftiger Schritt. Allerdings bleibt natürlich die Frage, wie und womit die DB und der Verkehrsminister in den nächsten Wochen vom chronischen Nicht-Erreichen ihrer Ziele ablenken wollen.

Ab jetzt tragen sie wieder die Verantwortung dafür, dass das Angebot der DB weit hinter den Anforderungen für eine effektive Verkehrswende zurückbleibt. Das gute Verhandlungsergebnis, das die GDL nach zahlreichen Arbeitskämpfen erreicht hat, stellen wir auf Seite 6 dieser Ausgabe im Detail vor. ■



TV-N Nordrhein-Westfalen

Verhandlungen gescheitert

Am 12. März 2024 übergab der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV) dem dbb in der dritten Verhandlungsrunde erstmals ein Angebot. Der dbb-Forderungsschwerpunkt der Entlastung kam darin jedoch deutlich zu kurz.

Produktivität versus Entlastung

Zwar gab es minimale Zugeständnisse seitens der Arbeitgebenden, jedoch wollen diese die aktuelle Produktivität noch steigern – trotz Personalunterdeckung. Das würde in der Praxis zu einer deutlichen Mehrbelastung für die Beschäftigten führen. Der KAV erhebt beachtliche Forderungen wie zum Beispiel die freiwillige Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 43 Stunden.

Der dbb vermittelte Gesprächsbereitschaft für kurzfristig weitere Verhandlungen mit dem Ziel der Tarifierung deutlicher Entlastungen für die Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeitgebenden machten aber

deutlich, dass die Positionen im Bereich der Entlastung zu weit auseinanderliegen und es vorerst keine Nachbesserung des Angebots geben wird.

Was passiert jetzt?

Die Verhandlungen wurden unterbrochen. Die Verhandlungskommission des

dbb und der NahVG beendete den Tag mit der Empfehlung, das Angebot der Arbeitgebendenseite nicht anzunehmen und die Verhandlungen für gescheitert zu erklären. Der dbb kam der Empfehlung nach und erklärte das Scheitern offiziell mit einem Schreiben an den KAV.

Nun kommt es zu einer Urabstimmung der betroffenen Mitglieder bezüglich der Zustimmung zu unbefristeten Streiks. Die Planung und Durchführung der Urabstimmung wird einige Zeit in Anspruch nehmen. ■



Flughafen Hamburg AIRSYS

Konstruktive Verhandlungen nach langem Stillstand

Nach mehr als zwei Jahren Unterbrechung geht es jetzt weiter. Die Tarifverhandlungen über ein neues Eingruppierungssystem zwischen dem dbb und dem Arbeitgeber AIRSYS, dem IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg, wurden am 15. März 2024 wiederaufgenommen. Ziel ist es, eine moderne Entgeltordnung zu schaffen, die bessere Perspektiven für die Beschäftigten bietet.

dbb fordert bessere Perspektiven durch Erfahrungsstufen

Für den dbb gilt – auch und besonders nach der langen Unterbrechung der Verhandlungen: AIRSYS muss für den Nachwuchs attraktiver werden und die vorhandenen Beschäftigten müssen mehr Wertschätzung erfahren. dbb Verhandlungsführer Michael Adomat erklärte:

„Im IT-Bereich wird überall händeringend nach Personal gesucht. Deshalb muss sich auch AIRSYS als Arbeitgeber besser am Arbeitsmarkt positionieren. Sonst wandern die Beschäftigten ab oder kommen erst gar nicht. Ein zentraler Bestandteil der notwendigen Aufwertung ist für den dbb die Schaffung eines Systems von Erfahrungsstufen. Ohne ein solches System, das sonst fast überall selbstverständlich ist, wird AIRSYS über kurz oder lang Probleme bekommen.“

Prüfung des bisherigen Verhandlungsstands

Die dbb Verhandlungskommission, die aus Mitgliedern der komba gewerkschaft besteht, ist sich einig, dass bei der Ausgestaltung des neuen Systems der lange Zeitablauf seit Aufnahme der Verhandlungen berücksichtigt werden muss. Es muss geprüft werden, ob Aktualisierungen erforderlich sind. In der Verhandlungsrunde am 15. März 2024 hat die dbb Kommission ihre Forderungen noch einmal im Detail begründet. Neben den Erfahrungsstufen war das Thema Fortbildungsanspruch ein zentraler Punkt der Diskussion. Als nächster Verhandlungstermin wurde der 11. April 2024 vereinbart. ■



Aufnahme von Tarifverhandlungen **Duales Pflegestudium**

Krankenhäuser, Praxen, Altenheime und andere Pflegeeinrichtungen brauchen fachkundiges Personal, das sich neben der Pflege auch in betriebswirtschaftlichen Fragen auskennt und Mitarbeitende führen kann. Aus diesem Grund wurde das duale Pflegestudium geschaffen. Da es eine Mischung aus Ausbildung und Studium darstellt, werden die Vereinigung kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und die Gewerkschaften Mitte April 2024 Tarifverhandlungen aufnehmen, um die Studierenden und die Arbeitgebenden tarifvertraglich abzusichern.

Ein duales Pflegestudium ist für all diejenigen interessant, die sich zur examinierten Pflegefachkraft ausbilden lassen, aber gleichzeitig weitere Kompetenzen für andere verantwortungsvolle Aufgaben erwerben möchten. Duale Pflege-Studiengänge sind immer mit einer Berufsausbildung als Fachkraft für Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege oder Kinderkrankenpflege verknüpft.

In Deutschland werden duale Studiengänge aus dem Bereich Pflege sowohl von Universitäten als auch von Fachhochschulen angeboten. Ein duales Pflegestudium dauert meistens acht Semester, in dem die Berufsausbildung zur Pflegefachkraft eingeschlossen ist. Mit Ende des dualen Pflegestudiums erwerben die Studierenden



zwei Abschlüsse: den der staatlich anerkannten Berufsausbildung und den akademischen Grad Bachelor of Arts (B.A.) oder Bachelor of Science (B.Sc.). ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Bruchlandung in der sechsten Runde – Schlichtung



Die mittlerweile sechste Runde der Tarifverhandlungen im Bereich Luftsicherheit vom 20. bis 22. März 2024 brachte erneut kein Ergebnis. Die Arbeitgebenden waren nicht bereit, sich zu bewegen. Durch ihren chaotischen und inkonsequenten Verhandlungsstil verspielen sie seit mehreren Runden Zeit. Dies trieben sie nun auf die Spitze.

Verschwendete Zeit

Seit mehreren Runden stocken die Verhandlungen. Trotz übereinstimmender Bekundung aller Parteien, sich in dieser Runde einigen zu wollen, sah die Realität auf Arbeitgeberseite anders aus. Die Arbeitgebenden schafften es nicht, sich untereinander auf eine gemeinsame Linie zu verständigen. Tarifchef Volker Geyer äußerte sich kritisch: „Die Arbeitgebenden

verschenken wertvolle Zeit, indem sie Verhandlungen frühzeitig abbrechen und keine verlässlichen Zusagen treffen.“ Diese hatten den als Open-End angesetzten Verhandlungstermin am 20. März 2024 bereits am frühen Abend verlassen, anstatt die Zeit zu nutzen, um zu verhandeln. Bereits signalisierte Zugeständnisse wurden zurückgezogen.

Stillstand bei den Arbeitgebenden

Beim Streitpunkt Mehrarbeitszuschläge wurde Tarifchef Volker Geyer nicht müde, zu wiederholen: „Wir wollen Tarifverträge, die mit der EuGH-Rechtsprechung konform sind. Eine Ungleichbehandlung der Teilzeitkräfte ist nicht hinnehmbar.“ Knackpunkt ist, dass Teilzeitkräfte bisher für den Mehr-

arbeitszuschlag die gleiche Stundenanzahl überschreiten müssen wie Vollzeitkräfte. Das ist nicht EU-Rechtskonform.

Einzig im Bereich Mehrarbeitszuschläge gab es eine zaghafte Annäherung. Die anderen Punkte, insbesondere die Erhöhung des Stundenentgelts, sind weiter ungelöst. Vor allem bei der Angleichung der Entgelte von Beschäftigten mit Tätigkeiten nach §§ 8 / 9 LuftSiG an die Beschäftigten mit Tätigkeiten nach § 5 LuftSiG fehlt jede Einsicht der Arbeitgebenden.

Schlichtung

Der Arbeitgeberverband BDLs hat mittlerweile dem Vorschlag von dbb und ver.di zugestimmt, sodass es vom 5. bis 7. April 2024 zu einer Schlichtung kommen wird. Schlichter wird Henning Lühr sein, der zuletzt vor einem Jahr im Tarifkonflikt zwischen dbb und ver.di einerseits sowie Bund und Kommunen andererseits erfolgreich die damals notwendig gewordene Schlichtung geleitet hatte. ■



Verhandlungskommission des dbb mit Verhandlungsführer Volker Geyer, Mitte

TV-N Hessen

Erstes Angebot liegt vor

Der Kommunale Arbeitgeberverband Hessen (KAV) übergab dem dbb am 6. März 2024 im Rahmen des zweiten Verhandlungstermins in Frankfurt am Main ein komplexes erstes Angebot zum TV-N Hessen. Dieses beinhaltet bereits teilweise die Erfüllung einiger Forderungen, die der dbb aufgestellt hatte.

Die Tarifvertragsparteien einigten sich darauf, die Verhandlungen zu unterbrechen, um eine interne Bewertung vorzunehmen und sich erneut zu einem Verhandlungstermin zu verabreden.

Angebot

Das Angebot der Arbeitgebenden sieht unter anderem Folgendes vor:



- Einführung der Erfahrungsstufe 6
- Neuberechnung der Jahressonderzahlung
- Erhöhung des Sonntagszuschlags
- Bemessungsgrundlage für Zuschläge aus Stufe 3 statt wie bisher aus Stufe 1
- Schaffung einer neuen Entgeltgruppe F für den Fahrdienst
- Laufzeit des Manteltarifvertrags bis 31. Dezember 2028

Allerdings bleiben wichtige Forderungen offen. Insbesondere fordert der dbb spürbare Entlastungen für die Beschäftigten. Solche könnten in Form einer Wochenarbeitszeitreduzierung oder in Form von Entlastungstagen ermöglicht werden. ■

GDL

Abschluss bei der Deutschen Bahn

Nach einer fünfmonatigen Auseinandersetzung haben die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und die Deutsche Bahn (DB) am 26. März 2024 einen Tarifabschluss erzielt, der für die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner nachhaltige Verbesserungen beinhaltet. „Gegen den heftigen Widerstand der DB ist es der GDL und ihren Mitgliedern gelungen, die Absenkung der Arbeitszeit für Schichtarbeiter und die 35-Stunden-Woche ohne Entgeltreduzierung durchzusetzen“, so der GDL- und stellvertretende dbb Bundesvorsitzende Claus Weselsky. „Wir haben einen historischen Durchbruch erzielt und sind beispielgebend auch für andere Gewerkschaften in diesem Land.“

Die zentralen Vereinbarungen

- Erhöhung der Monatsentgelttabellen um 210 Euro zum 1. August 2024 und um weitere 210 Euro zum 1. April 2025, Auszubildende und Dual-Studierende hälftig
- Erhöhung der dynamisierten Zulagen um jeweils vier Prozent zum 1. August 2024 und zum 1. April 2025
- Inflationsausgleichsprämie von 2.850 Euro (Teilzeit anteilig) und von 1.425 Euro für Auszubildende und Dual-Studierende
- Fünf-Tage-Woche

- Begrenzung der maximalen Länge von Arbeitsphasen von bisher 144 Stunden auf 120 Stunden ab 1. Januar 2025
- Schrittweise Absenkung der jeweils maßgeblichen Referenzarbeitszeit um drei Stunden von 2026 bis 2029 für Schichtarbeiter ohne anteilige Entgeltkürzung
- Zuschuss zum Deutschland-Ticket von monatlich 12,25 Euro
- Keine Ausweitung des Geltungsbereiches der GDL-Tarifverträge auf InfraGO AG und RegioNetz Infrastruktur GmbH; die GDL wird dies in der kommenden Tarifrunde erneut auf die Agenda setzen
- Anpassung Besondere Teilzeit im Alter Die Laufzeit beträgt für die monetären Komponenten sowie die Regelung zur Fünf-Tage-Woche 26 Monate (bis 31. Dezember 2025). Alle weiteren Inhalte haben eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2028.

Solidarität der Mitglieder und des Dachverbands

Weselsky erläutert: „Die GDL-Mitglieder sind eine eingeschworene Solidargemeinschaft, die immer wieder entschlossen für ihre Forderungen eintritt. Von nun an sollte niemand mehr daran zweifeln, dass die GDL und ihr Dachverband dbb eine Ein-

heit im Kampf für die Rechte der Beschäftigten sind. Wenn diese Tarifrunde eines erneut bewiesen hat, dann das: Mit der GDL und dem dbb wird auch in Zukunft zu rechnen sein, wenn es darum geht, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner zu verbessern.“

Festzuhalten bleibt jedoch, dass viele GDL-Mitglieder gestreikt haben, auf die die DB die Tarifeinigung letztlich nicht anwenden wird. Das vom dbb und der GDL abgelehnte und – jedenfalls politisch – falsche Tarifeinheitsgesetz ist der Grund. ■



Claus Weselsky, GDL-Bundesvorsitzender



ArbG – Arbeitsgesetze

Mutterschutzgesetz, Betriebsverfassungsgesetz, Hinweisgeberschutzgesetz, Entgelttransparenzgesetz, Kündigungsschutzgesetz und andere Gesetze

104. Auflage, 2024, 1.007 Seiten, paperback, Beck-Texte im dtv, ISBN 978 3 406 81771 7

Die Gesetzessammlung enthält die wichtigsten Bestimmungen zum Arbeitsverhältnis, Kündigungsrecht, Arbeitsschutzrecht, Berufsbildungsrecht, Tarifrecht, Betriebsverfassungsrecht, Mitbestimmungsrecht und Verfahrensrecht.

- Textausgabe mit ausführlichem Sachverzeichnis
- Einführung von Prof. Dr. Reinhard Richardi ■



BetrVG

Betriebsverfassungsgesetz | Mit Wahlordnung und EBR-Gesetz

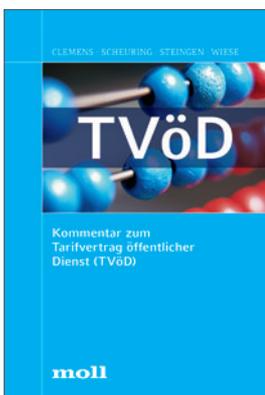
Von Wolfgang Däubler, Thomas Klebe, Peter Wedde (Herausgeber), 3.304 Seiten, 19. Auflage, 2024, Hardcover, Bund-Verlag, 119 Euro, ISBN 978 3 7663 7389 2

Das große Standardwerk für die aktive betriebliche Mitbestimmung – mit Lösungen für alle Zweifelsfälle: klare Arbeitnehmerorientierung, fundierte Lösungen auch zu neuen Themen und Rechtsfragen, Zugriff auf die Online-Ausgabe.

Die Arbeit der Betriebsräte ist durch die Digitalisierung komplexer geworden. Die Einführung von KI und ChatGPT sowie der Trend zur weiteren Automatisierung bringen neue Herausforderungen für die Mitbestimmung. Die Autoren stellen sich den neuen Entwicklungen, ordnen sie ein und entwickeln eigenständige Lösungen, wo noch keine klaren Regeln bestehen. Alle Teile des Kommentars wurden aktualisiert. Rechtsprechung und Gesetzgebung sind auf dem Stand von September 2023 verarbeitet.

Kernthemen der Neuauflage sind:

- Mitbestimmung beim Hinweisgeberschutzgesetz
- Arbeitszeiterfassung und Initiativrecht des Betriebsrats
- Initiativrecht des Betriebsrats bei technischen Einrichtungen
- Mitbestimmung bei KI, insbesondere ChatGPT und Metaverse
- Digitalisierung der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb
- Details zu Online-Betriebsratssitzungen
- Erste Rechtsprechung zur neuen Wahlordnung ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 147 (Dezember 2023), etwa 14.290 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartenarbeitsverträge sowie weitere wichtige Tarifverträge und das Tarifrecht für Ärzte.

Schwerpunkt dieser Lieferung ist die Einarbeitung der Änderungstarifverträge vom 22. April 2023 für Auszubildende, dual Studierende und Praktikantinnen / Praktikanten.

Ferner sind die durchgeschriebenen Fassungen des TVöD-S, TVöD-F und TVöD-E aktualisiert worden.

In den Kommentierungen zu den §§ 16 und 17 TVöD wurden jüngere BAG-Urteile zur Stufenlaufzeit und zur Höhergruppierung eingearbeitet.

Zusätzlich enthält die Lieferung die für das Jahr 2024 maßgebenden Übersichten zu Entgeltgrenzen und Sachbezugswerten. ■

Einkommensrunde Hessen

Erfolgreich abgeschlossen



Bad Homburg am 15. März 2024, v.l.n.r.: Christine Behle, stellvertretende ver.di-Bundesvorsitzende, Roman Poseck, Innenminister Hessen, Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik

Die dritte Verhandlungsrunde zum TV-H in der Einkommensrunde mit dem Land Hessen mit zwei langen Verhandlungstagen und einer langen Nacht in Bad Homburg am 14. und 15. März 2024 hat einen guten Abschluss für die Arbeitnehmenden im hessischen Landesdienst erbracht. Über spürbare lineare Erhöhungen, der Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie sowie unter anderem Verbesserungen bei der Jahressonderzahlung enthält der Abschluss auch die werthaltige Perspektive, die Entgeltordnung in Hessen anzugehen und zu modernisieren.

Inflationsausgleich

Die Beschäftigten erhalten steuer- und abgabenfrei einen Inflationsausgleich von insgesamt 3.000 Euro (Azubis und Praktikantinnen / Praktikanten 1.500 Euro), der in drei Teilbeträgen von jeweils 1.000 Euro (beziehungsweise je 500 Euro) ausbezahlt wird. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen Teilbetrag entsprechend anteilig, wobei es jeweils auf den Umfang der Teilzeitbeschäftigung zum 15. März beziehungsweise der folgenden Auszahlungszeitpunkte ankommt. Der erste Teilbetrag wird frühestmöglich (spätestens aber im Mai 2024) ausbezahlt, der zweite Teilbetrag folgt im Juli 2024 und der dritte Teilbetrag im November 2024. Voraussetzung ist ferner, dass das Arbeitsverhältnis der Beschäftigten zum jeweiligen Auszahlungszeitpunkt besteht und in dem Zeitraum vom 1. Februar bis 1. November 2024 an einem Tag Anspruch auf Entgelt

oder eine definierte Entgeltsatzleistung bestanden hat. Damit sind die Voraussetzungen deutlich weiter ausgestaltet als beispielsweise bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (Tdl).

Die Laufzeit der Entgeltregelungen beträgt 24 Monate bis zum 31. Januar 2026 und ist damit etwas kürzer als beim vorangegangenen Tarifabschluss zum TV-H.

Lineare Anhebung der Entgelte

Die Tabellenentgelte werden anschließend im Jahr 2025 in zwei Schritten angehoben, zum 1. Februar 2025 um einen Sockelbetrag von 200 Euro und zum 1. August 2025 um nochmals 5,5 Prozent. Beide Erhöhungsschritte müssen zusam-



mengenommen einen Mindestbetrag von 340 Euro erreichen. Dynamische Zulagen werden ab dem 1. Februar 2025 um 4,8 Prozent und ab dem 1. August 2025 um weitere 5,5 Prozent erhöht.

Azubis und Praktikantinnen / Praktikanten

Die Monatsentgelte der Azubis und Praktikantinnen / Praktikanten erhöhen sich zum 1. Februar 2025 um 100 Euro und zum 1. August 2025 um weitere 50 Euro. Die schon im Jahr 2021 befristet verbesserte Regelung zur unbefristeten Übernahme wird für die Dauer der Laufzeit verlängert, sodass alle Auszubildenden mit der Abschlussnote befriedigend und besser bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Den anderen Azubis wird eine befristete Übernahme angeboten. Für den Fachbereich Justiz wurde zudem zusätzlich vereinbart, dass zumindest 50 Prozent eines Jahrgangs in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Anhebung der Jahressonderzahlung

Einen zusätzlichen Erfolg konnte der dbb auch bei der Jahressonderzahlung erzielen. Ab dem Jahr 2025 wird die Jahressonderzahlung für die Entgeltgruppen bis zur EG 8 auf einheitlich 90 Prozent (von derzeit maximal 82,41 Prozent) angehoben, ab der EG 9a bis einschließlich der EG 16 steigt die Jahressonderzahlung auf 60 Prozent des jeweiligen Bemessungsentgelts (von derzeit 54,67 Prozent). Für Beschäftigte, die unterjährig von der EG 8 in die EG 9a höhergruppiert werden, ist zudem



eine Vorteilsregelung im Hinblick auf die Jahressonderzahlung für das fragliche Jahr vereinbart worden.

Erweiterung von Fachkräftezulagen

Intensiv verhandelt wurde über die Erweiterung von Zulagen zur Bindung oder Gewinnung von Fachkräften. Hier wurde insbesondere die Zulagenregelung nach § 16 Absatz 5 TV-H dahin erweitert, dass für Beschäftigte in der Endstufe eine höhere Zulage als zuvor vereinbart und diese Zulage auch an Gruppen von Beschäftigten gewährt werden kann. Gleiches gilt für die Fachkräftezulage nach § 18 TV-H, die nun für weitere Berufsgruppen geöffnet worden ist.

Eine neue berufsgruppenunabhängige Zulage ist mit der Einführung einer Regelung in § 18 Abs. 2 TV-H geschaffen worden, die berufsgruppenübergreifend gewährt werden kann – und zwar bis zu 1.500 Euro monatlich. Um hier Missbrauch zu vermeiden, sind eine Reihe von verschiedenen Kontrollinstrumenten zugunsten der Gewerkschaften und der Personalvertretungen sowie eine prozentuale Obergrenze vereinbart worden.

Familienrelevante Verbesserungen

Hier konnte erreicht werden, dass der Anwendungsbereich der Elterntage nach § 23b TV-H auch auf bestimmte Fälle von Adoptionen erweitert wird. Ferner wurde auch ein Freistellungsanspruch nach § 29 Abs. 1a TV-H für bestimmte Fälle einer Adoption vereinbart. Zudem wurde klargestellt, dass der Bezug von Krankengeld nach § 44b SGB V nicht zu einer Unterbrechung der Stufenlaufzeit führt.

Gewerkschaftsarbeit – verbesserte Freistellungsregelungen

Verbesserungen sind für Gewerkschaftsmitarbeit erreicht worden. Mitglieder der Tarifkommissionen können nun auch zur Vor- und Nachbereitung von Tarifverhandlungen freigestellt werden. Und Gewerkschaftsmitglieder, deren Sachverstand benötigt wird, können für bis zu zwei Tage freigestellt werden, wenn ihre Mitarbeit benötigt wird.

Evaluierung der Entgeltordnung

Besonders wichtig ist die erreichte Zusage der Arbeitgeberseite, zeitnah Gespräche über eine Evaluierung der Tätigkeitsmerkmale zur Entgeltordnung zu beginnen. Vereinbartes Ziel ist ausdrücklich die Steigerung der Attraktivität für Beschäftigte und des Landes als Arbeitgeber.

HessenTicket bleibt

Für die Laufzeit des nunmehr abgeschlossenen Tarifvertrags wird den hessischen Landesbeschäftigten auch weiter das so genannte HessenTicket zur Verfügung gestellt. Dieses wird wiederum nicht auf das Gesamtvolumen des Tarifvertrags angerechnet, so dass dieser erhebliche Mehrwert „on top“ bestehen bleibt.

Hochschulbereich

Für den Bereich der hessischen Hochschulen konnten für die studentischen Hilfskräfte Verbesserungen im Hinblick auf ein Mindeststundenentgelt von 13,46 Euro sowie Mindestbeschäftigungsumfang und Vertragsdauer schuldrechtlich verein-

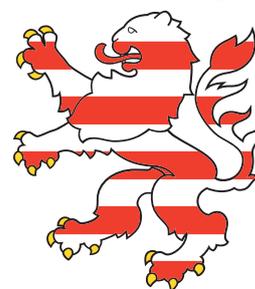
bart werden. Im Hinblick auf die Befristungspraxis in den Hochschulen wurden konkrete Zahlenwerte zur Steigerung der Anzahl von unbefristeten Arbeitsverhältnissen vereinbart, die die Hochschulen erreichen müssen.

Übertragung des Ergebnisses auf die Beamtinnen und Beamten

Vereinbart worden ist, dass die Übertragung der vereinbarten Einkommensverbesserungen sowie die Übertragung der Regelungen der Inflationsausgleichszahlungen durch den Gesetzgeber auf die Besoldung und Versorgung zeitgleich und systemgerecht erfolgen sollen. Die Hessische Landesregierung strebt dazu – vorbehaltlich der Rechte des Parlaments – ein Gesetzgebungsverfahren an, das die gesetzlichen Beteiligungsrechte wahrt.

Bewertung

Der Abschluss umfasst eine ganze Reihe unterschiedlicher Aspekte im TV-H und geht in der Gesamtschau über das Ergebnis mit der TdL hinaus. Auch verschiedene hessenspezifische Regelungen konnten mit diesem Abschluss fortgeschrieben, weiterentwickelt oder erstmals vereinbart werden. Damit hat der dbb gemeinsam mit dem Land Hessen seinen Gestaltungsanspruch positiv genutzt. „Der TV-H bleibt damit eine harte Währung“, fasste der dbb Tarifchef Volker Geyer das Verhandlungsergebnis zusammen. ■





Studien

Demokratieförderung durch Mitbestimmung

Neuere Studien zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz aus dem letzten Jahr kommen zu eindeutigen Ergebnissen: Je mehr Beschäftigte ihren eigenen Arbeitsplatz aktiv mitgestalten dürfen, desto zufriedener sind sie mit der Demokratie und neigen zu weniger extremistischen Ansichten. Mitbestimmung und Beteiligung im Wirtschaftsleben sind zwar kein Allheilmittel gegen autoritäre Versuchungen, aber ein direkter Einsatz für die Demokratie. Außerdem stärkt die Präsenz von Betriebsräten und Gewerkschaften die Beteiligungserfahrungen von Arbeitnehmenden.

Hintergrund der Studien

Die Demokratie scheint unter Druck zu stehen. Extremistische Ansichten sind auf dem Vormarsch. Dieser Trend wird auch durch Umfragewerte belegt. Befragte geben an, mit den demokratischen Systemen relativ unzufrieden zu sein. Hieraus kann die Gefahr der politischen Instabilität resultieren. Gerade in Ostdeutschland scheinen Menschen gegenüber dem Funktionieren der Demokratie skeptischer zu sein. So das besorgniserregende Ergebnis der Studie des Else-Frenkel-Brunswik-Instituts der Universität Leipzig zu „Autoritären Dynamiken und der Unzufriedenheit mit der Demokratie“. Die Studien betonen, dass die rück-

läufige Tarifbindung ebenfalls in diesem Zusammenhang betrachtet werden muss. Im gesamten Bundesgebiet nämlich ist ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen. Während 1998 in Westdeutschland die Tarifbindung 76 Prozent betrug, gilt 2022 nur noch für 52 Prozent der Arbeitnehmenden ein Tarifvertrag. In Ostdeutschland sehen die Zahlen noch schlechter aus. In Ostdeutschland galten 1998 für 63 Prozent der Beschäftigten Branchen- oder Firmentarifverträge. Bis 2022 ist der Anteil um 18 Prozentpunkte gesunken und liegt nun bei 45 Prozent. Es stellt sich also die Frage, wie man die Demokratie nachhaltig stärken könnte.

Die Studien sind repräsentativ

Eine Studie führte der Ökonom Christian Pfeifer von der Leuphana Universität Lüneburg durch und belegt mit ihr empirisch, dass das Vorhandensein von Interessenvertretungen am Arbeitsplatz die Akzeptanz gegenüber der bestehenden demokratischen Ordnung erhöht. Die Studie bezieht sich auf deutsche Arbeitnehmende, die in Vollzeit in der Privatwirtschaft arbeiten und zwischen 18 und 65 Jahre alt sind. Daten des Sozio-ökonomischen Panels aus dem Jahr 2016 wurden ausgewertet. Nur aus diesem Jahr liegen Daten vor, die sowohl die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden mit unse-

rem politischen System erfassen als auch nach dem Vorhandensein eines Betriebsrats fragen.

Eine andere Befragung, die von der Otto-Brenner-Stiftung in Auftrag gegeben wurde, kommt zum selben Ergebnis. Ein Forscherteam um den Soziologen Johannes Kiess vom Else-Frenkel-Brunswik-Institut der Universität Leipzig befragte hierzu circa 3.000 Beschäftigte ab 16 Jahren in Ostdeutschland. Untersucht wurde, ob und wie demokratisch das Beteiligungsverfahren am Arbeitsplatz ausgestaltet ist. Hierfür wurden Aussagen formuliert, zu denen der Grad der Zustimmung, wie etwa „trifft teils zu“ oder „trifft überwiegend nicht zu“ anzugeben war. Eine Aussage war zum Beispiel „In meinem Betrieb kann ich offen über Betriebsräte und Gewerkschaften sprechen, ohne Nachteile befürchten zu müssen.“ oder auch „Wenn ich in meinem Betrieb aktiv werde, kann ich etwas zum Positiven verändern.“ Studienleiter Johannes Kiess gibt an, dass wahrgenommene Ohnmacht Frustrationen erzeugen könne, die auch den Blick auf die gesamte Gesellschaft negativ beeinflusst.

Mitbestimmung macht demokratischer

Berechnungen zufolge erhöht betriebliche Mitbestimmung die Zufriedenheit in Bezug auf unser politisches System um 0,2 Punkte auf einer Skala von eins bis zehn. Hierbei fanden auch Faktoren wie die eigenen Emotionen, Qualifikation und Betriebszugehörigkeit Berücksichtigung. Interessant ist, dass – selbst wenn Arbeitnehmende mit ihrer Arbeit nicht zufrieden sind – dieser Umstand nichts an der Akzeptanz der demokratischen Ordnung ändert.

In Zahlen ausgedrückt: Bei einem Durchschnittswert von 5,7 auf der Zufriedenheitsskala steigert die Mitbestimmung am Arbeitsplatz den Wert um 3,5 Prozent. Zudem ist dieser Wert in Ostdeutschland doppelt so hoch wie im Westen der Republik. Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmende glauben beispielsweise öfter an Veränderungsmöglichkeiten im Betrieb. 61,6 Prozent der befragten Personen gaben dies an. Bei nicht organisierten Beschäftigten lag der Wert bei 50 Prozent. Befragte gaben auch an, dass bei Vorhandensein eines Betriebsrats am Arbeitsplatz, sie sich seltener übergangen fühlen bei Entscheidungen, die die Arbeitsplatzgestaltung betreffen (57,3 Prozent versus 61,1 Prozent).

Wir müssen die Mitbestimmung fördern

Insgesamt belegen diese Studien, dass positive Erfahrungen mit demokratischen Handlungen am Arbeitsplatz die Einstellung gegenüber dem politischen System beeinflussen. Erstmals wurde herausgearbeitet, dass institutionalisierte Formen der Mitbestimmung, wie etwa die Betriebsratsarbeit und Gewerkschaftsarbeit, die subjektiv erfahrene Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz erhöhen. Aus diesem Grund gilt es, in Zeiten von erstarrenden extremistischen Stimmen, die betriebliche Mitbestimmung zu stärken. Es ist eine der elementarsten Aufgaben der Gewerkschaften, Betriebsratsgründungen zu fördern und diese vor Angriffen zu schützen. Deshalb positioniert sich der dbb auf seiner Website zur Mitbestimmung eindeutig: „Die Bedeutung der Mitbestimmung für den sozialen Frieden, das Verantwortungsbewusstsein und die Innovationsbereitschaft der Beschäftigten durch die Qualitätskontrolle der Unternehmensführung, den Schutz der Beschäftigten in Krisenzeiten und die Akzeptanz von Arbeitgeberentscheidungen ist allgemein anerkannt. Die Mitbestimmung stellt daher einen der Grundpfeiler für ökonomische, rechtliche und soziale Stabilität und dementsprechend einen unverzichtbaren Bestandteil der deutschen Wirtschaftsordnung dar. Aber Mitbestimmung in der Theorie ist wenig wert. Die konkreten Arbeitsbedingungen werden sich nur dann verbessern, wenn sich jemand dafür einsetzt. Die verschiedenen Interessenvertretungen können viel bewirken, ob es um eine gerechte Verteilung von Chancen bei Fortbildung und Karriere geht, um Fragen der Arbeitszeitgestaltung und des Gesundheitsschutzes, um die Vertretung der Interessen der Kolleginnen und Kollegen bei Personalabbau oder Umstrukturierungen oder um die Gestaltung des Digitalisierungsprozesses.“

Gerade Wahlen am Arbeitsplatz können jedem einzelnen Beschäftigten am ehesten die gelebte Demokratie vermitteln. ■



Personalratswahlen 2024

Wahlaufruf des dbb Bundesvorsitzenden

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Jahr 2024 – vielerorts schon in diesen Wochen – werden im öffentlichen Dienst neue Personalräte und überwiegend auch neue Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt; so beim Bund, in den Jobcentern sowie in den Ländern Berlin, Bremen, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.

Es geht um viel. Die Herausforderungen, die die neu zu wählenden Personalvertretungen angehen müssen, sind nicht kleiner geworden. Die Krisen der letzten Jahre und die berechtigte Erwartung, dass die öffentliche Verwaltung auch unter den erschwerten Bedingungen reibungslos funktioniert, setzen den öffentlichen Dienst täglich einer großen Belastungsprobe aus. Dazu hat inzwischen der Fachkräftemangel und die problematische demografische Entwicklung den Verwaltungsalltag erreicht. Es fehlt an Personal, das die Aufgabenlast mitträgt. In manchen Verwaltungsbereichen ist die Grenze des Machbaren erreicht. Hinzu kommt die Notwendigkeit, die Digitalisierung der Verwaltung zur besseren Erfüllung der Aufgaben voranzutreiben und im gleichen Zug die veränderten Erwartungen der Beschäftigten an die Balance zwischen Arbeit, Familie und Freizeit zu erfüllen.

Hier befinden sich die Personalvertretungen an vorderster Front. Sie stehen Ihnen in Ihrem dienstlichen Alltag kompetent mit Rat und Tat zur Seite. Sei es für Sie als Person, sei es für die Gesamtheit der Beschäftigten. Sie setzen sich unter anderem ein für

- flexible Arbeitszeitregelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege
- den Ausbau und eine flexiblere Handhabung von Tele- und mobiler Arbeit
- eine Einbindung der Erfahrung und Kompetenz der Beschäftigten bei der Planung der Digitalisierung von Arbeitsprozessen
- einen den Aufgaben angemessenen Personalaufwuchs
- den Abbau belastender Mehrarbeit und Überstunden
- eine gerechte Verteilung von Qualifizierungs- und Fortbildungsmöglichkeiten
- gerechte Bezahlungsstrukturen
- einen effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Ausbildung und Motivation junger Beschäftigter ist entscheidend für die Qualität der Aufgabenerfüllung der öffentlichen Verwaltung von morgen. Die jungen Beschäftigten brauchen Sicherheit für ihre Lebensplanung. Darum haben sie ein Anrecht darauf, dass sich jemand für ihre Interessen stark macht und sich nach der Ausbildung für ihre Übernahme einsetzt. Das ist die gemeinsame Aufgabe von Personalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Ihre Stimme entscheidet mit darüber, welche Ihrer Kolleginnen und Kollegen im Personalrat und in der Jugend- und Auszubildendenvertretung in den kommenden vier Jahren Ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Ihre Stimme gibt diesen Gremien das für Verhandlungen mit der Dienststellenleitung notwendige Gewicht.

Machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch! Entscheiden Sie sich für eine sachliche und sachverständige Personalratsarbeit und wählen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten der dbb Gewerkschaften!

Mit kollegialen Grüßen

Ulrich Silberbach
dbb Bundesvorsitzender

**PERSONALRATS
WAHLEN 2024**

Tariffähigkeit

Augenhöhe gefragt

Vom Stichwort der Tariffähigkeit war zuletzt vermehrt die Rede; sei es in Zusammenhang mit der Gründung der Fair Train Genossenschaft, wegen der die Deutsche Bahn (genauer: ihr Arbeitgeberverband, der AGV MOVE) vor Gericht zog, um die Tariffähigkeit der GDL überprüfen zu lassen, sei es in Bezug auf die Pflegebranche, wo ein Arbeitgeberverband die Tariffähigkeit von ver.di in Frage stellte. Zeit, sich den Begriff etwas näher anzuschauen.

Was meint Tariffähigkeit?

Wer Tarifverträge abschließen kann, ist in § 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) festgelegt. Dort steht in Absatz 1: „Tarifvertragsparteien sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Vereinigungen von Arbeitgebern.“ Nach § 2 Absatz 3 TVG können auch Spitzenorganisationen Parteien eines Tarifvertrags sein. Eine solche Spitzenorganisation ist zum Beispiel der dbb. Auf Arbeitnehmenseite braucht es also eine „Gewerkschaft“. Was das ist, scheint im ersten Moment zwar recht klar – im Einzelfall wird aber über die Frage, ob eine Arbeitnehmendenkoalition auch Gewerkschaft ist, des Öfteren gestritten. Es gilt nämlich nicht, dass jede Arbeitnehmendenvereinigung auch automatisch Gewerkschaft ist und Tarifverträge abschließen kann. Das ist nur dann der Fall, wenn sie auch tariffähig ist. Dazu muss sie folgende Kriterien erfüllen:

- sich satzungsgemäß der Wahrnehmung der arbeitsrechtlichen Interessen ihrer Mitglieder verpflichten
- frei gebildet, gegnerfrei und unabhängig und auf überbetrieblicher Ebene organisiert sein
- das geltende Tarifrecht als verbindlich akzeptieren
- sozial mächtig und organisatorisch hinreichend leistungsfähig sein

Im Folgenden soll vorwiegend der letzte Punkt näher betrachtet werden, der im Zusammenhang mit der Tariffähigkeit häufig Gegenstand gerichtlicher Prüfungen ist.

Warum braucht es Tariffähigkeit?

In Deutschland herrscht Tarifautonomie. Das bedeutet, der Gesetzgeber überlässt es den Tarifparteien, die Arbeitsbedingun-

gen selbst auszuhandeln. Das kann aber nur funktionieren, wenn beide Parteien auf Augenhöhe sind.

Diese Augenhöhe stellt das Erfordernis der Tariffähigkeit sicher. Die Vereinigung muss insbesondere in der Lage sein, ein gewisses Maß an Druck auf die Arbeitgebenden auszuüben, damit Arbeitsbedingungen tatsächlich effektiv ausgehandelt werden können und nicht nur „kollektiv erbettelt“ oder von Arbeitgebenden diktiert werden. Ob das der Fall ist, wird unter dem Stichwort der Tariffähigkeit geprüft.

Wann genau liegt Tariffähigkeit vor?

Während einige Kriterien des obigen Katalogs recht eindeutig scheinen, müssen andere konkretisiert werden.

Zum Merkmal der Gegnerfreiheit sei hier nur Folgendes gesagt: Das Erfordernis der Gegnerfreiheit bedeutet im Kern, dass die Arbeitnehmendenvereinigung über Organisation und Willensbildung frei entscheiden können muss, wobei aber nicht jede Beeinträchtigung der Unabhängigkeit dem entgegensteht.

Näherer Betrachtung bedarf vor allem das Erfordernis der sozialen Mächtigkeit und Leistungsfähigkeit. Was genau diese Begriffe bedeuten, ist in der Praxis schwer zu bestimmen. Es gibt dazu aber eine Reihe von Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, die handhabbare Kriterien herausgearbeitet haben.

Zahl der Mitglieder

Von Relevanz ist vor allem die Anzahl der Mitglieder in Relation zur Gesamtzahl der in der Branche beschäftigten Arbeitnehmenden. Das leuchtet ein: Eine hoher Organisationsgrad bedeutet in der Regel auch eine große Wirkung im Arbeitskampf, also eine gute Möglichkeit, Druck auf die Arbeitgebenden auszuüben. Die Ermittlung der Mitgliederzahl einer Arbeitnehmendenkoalition gestaltet sich in der Praxis freilich schwierig.

Aber auch eine eher geringe Mitgliederzahl kann ausreichen, wenn diese Mitglieder in Schlüsselpositionen tätig sind, die die Arbeitgebenden im Arbeitskampf empfindlich treffen, zum Beispiel, weil es sich um Spezialisten handelt, die kurzfristig nur schwer ersetzt werden können.

Das konnte man jüngst bei den Streiks der GDL beobachten: Sie organisiert vor allem Lokführende – ein Streik dieser Personengruppe kann aber im Handumdrehen weite Teile des Bahnverkehrs lahmlegen. Gleiches gilt auch zum Beispiel für Pilotinnen und Piloten und Flugbegleitende.

Bereits abgeschlossene Tarifverträge

Als Beleg für die Tariffähigkeit von Arbeitnehmendenvereinigungen ließ das Bundesarbeitsrecht in jüngerer Zeit auch gelten, dass die Vereinigung bereits einige Tarifverträge abgeschlossen hat. Aus diesem Grund hat das Bundesarbeitsgericht 2006 die Tariffähigkeit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) festgestellt (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 28. März 2006, Aktenzeichen 1ABR 28/04). Das klingt erstmal logisch: Wem es bereits in der Vergangenheit gelang, die Arbeitgebenden zum Abschluss eines Tarifvertrags zu bewegen, der muss schließlich über eine gewisse Durchsetzungsmacht verfügen.

Auf den zweiten Blick birgt das aber einige Gefahren; das Bundesarbeitsgericht ist daher in letzter Zeit hier wieder etwas zurückgerudert.

Im Fall der CGM hatte das Bundesarbeitsgericht noch die Ansicht vertreten, dass eine nennenswerte Anzahl abgeschlossener Tarifverträge bereits als Indiz für die Durchsetzungsfähigkeit ausreichte.

Dies scheint vor allem deswegen bedenklich, weil Arbeitnehmendenkoalitionen versucht sein könnten, Gefälligkeitstarifverträge abzuschließen, um so tariffähig zu werden. Umstritten waren in diesem Zusammenhang insbesondere die Tarifverträge der christlichen Gewerkschaften im Bereich der Leiharbeit; hier hatte die Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) Tarifverträge abgeschlossen, die es Verleihern ermöglichten, gegen Zahlung recht niedriger Arbeitslöhne vom equal-pay-Prinzip des § 8 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) abzuweichen.

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Rechtsprechung daher zuletzt wieder eingeschränkt und erneut das Augenmerk auf den Organisationsgrad der Arbeitnehmervereinigung gelegt. Für die DHV (einer Berufsgruppengewerkschaft des Handels) hat das Bundesarbeitsgericht etwa entschieden, dass ein Organisationsgrad von 0,3 bis 2,4 Prozent nicht für die Tariffähig-

keit ausreicht, auch wenn in nennenswertem Umfang Tarifverträge abgeschlossen wurden (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. Juni 2021, Aktenzeichen 1 ABR 28/20).

Tariffähigkeit liegt ganz oder gar nicht vor

In Bezug auf die Tariffähigkeit von ver.di hat das Bundesarbeitsgericht zuletzt nochmals klargestellt, dass eine Arbeitnehmendenkoalition entweder ganz oder gar nicht tariffähig ist (Beschluss vom 13. September 2022, Aktenzeichen 1 ABR 24/21). ver.di wurde im Jahr 2001 durch einen Zusammenschluss von fünf Gewerkschaften gegründet: die Deutsche Postgewerkschaft, die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, die IG Medien, die Gewerkschaft öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) und die Deutsche Angestelltengewerkschaft. Sie hat zurzeit circa 1,9 Millionen Mitglieder. Zum Organisationsbereich von ver.di gehört auch die Pflegebranche.

Ein Arbeitgeberverband für Pflegeeinrichtungen, der AGVP, hatte die Tariffähigkeit von ver.di in diesem Bereich angezweifelt und war deswegen sogar vor Gericht gezogen. Dem erteilte das angerufene

Bundesarbeitsgericht aber eine Absage. Der Arbeitgebendenverband hatte argumentiert, ver.di fehle es mangels ausreichend Mitgliedern in der Pflegebranche an Durchsetzungsfähigkeit in diesem Bereich. Das Gericht berief sich aber auf seine ständige Rechtsprechung. Demnach ist die Frage der Tariffähigkeit einheitlich und absolut. Das bedeutet: Eine Arbeitnehmendenkoalition ist in dem von ihr gewählten Organisationsbereich entweder tariffähig oder nicht, es gibt aber keine teilweise Tariffähigkeit. Weder kann die Tariffähigkeit sich auf bestimmte Branchen beschränken, noch auf bestimmte Regionen, Berufskreise oder Personengruppen.

Einer Arbeitnehmendenkoalition kann die Tariffähigkeit also nicht versagt werden, wenn ihr die Durchsetzungskraft oder organisatorische Leistungsfähigkeit in einem bestimmten Teilbereich fehlt. Umgekehrt reicht es aber auch nicht, dass die Koalition in irgendeinem ihrer Teilbereiche durchsetzungsfähig ist. Die Durchsetzungsfähigkeit und organisatorische Leistungsfähigkeit in einem jedenfalls nicht unbedeutenden Teil ihres Zuständigkeitsgebiets genügt aber.

Das ergibt auch Sinn, denn sonst könnte die Durchsetzungskraft und damit Tarif-

fähigkeit bei jedem von einer Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifvertrag erneut angezweifelt werden und müsste im schlimmsten Fall jedes Mal neu vor Gericht geklärt werden. Das könnte eine effektive Zusammenarbeit der Tarifparteien erheblich verzögern. Das Erfordernis der Tariffähigkeit soll ja gerade die Tarifautonomie schützen, die vorsieht, dass die Parteien den Konflikt untereinander – gegebenenfalls seitens der Gewerkschaften durch die Mittel des Arbeitskampfs – lösen.

Fazit

Das Erfordernis der Tariffähigkeit stellt sicher, dass Gewerkschaften und Arbeitgebende die ihnen überantwortete Aufgabe auch wahrnehmen: die Aushandlung fairer Arbeitsbedingungen.

Obgleich dadurch zwar Arbeitnehmervereinungen in ihrem Koalitionsrecht aus Art. 9 Grundgesetz eingeschränkt werden, scheint diese Einschränkung ausnahmsweise zum Erhalt einer echten Tarifautonomie sachgemäß. Nachhaltig befriedet werden die Konflikte zwischen den Sozialpartnern nur, wenn beide Parteien sich auf Augenhöhe begegnen können. ■





Darlegung von Diskriminierungsindizien vor Gericht

Die Vermutung, dass der Betriebsrat über die Bewerbung eines Schwerbehinderten nicht informiert wurde, genügt als Diskriminierungsindiz vor Gericht (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Juni 2023, Aktenzeichen 8 AZR 136/22).

Der Fall

Der Kläger, der ein Studium der Wirtschaftswissenschaften abgeschlossen hatte, bewarb sich auf eine von der Beklagten ausgeschriebene Stelle als „Scrum Master Energy (m/w/d)“. In der Bewerbung wies er auf seine Schwerbehinderung hin. Die Beklagte erteilte ihm eine Absage. Daraufhin machte der Kläger einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geltend. Die Beklagte wies das zurück. Grund für die Absage sei gewesen, dass der Kläger die Anforderungen der Stellenausschreibung nicht erfülle. Auf das anschließende Ersuchen des Klägers an die Beklagte, ihm nachzuweisen, dass sie alle Bewerbenden im Hinblick auf die Auswahlkriterien gleichbehandelt habe, reagierte die Beklagte nicht. Vor Gericht behauptete der Kläger, die Beklagte habe den Betriebsrat über die Bewerbung nicht unmittelbar

nach deren Eingang unterrichtet. Allerdings wusste er das nicht sicher, sondern vermutete es nur. Die Beklagte war der Ansicht, eine solche Behauptung „ins Blaue hinein“ genüge nicht zum Beweis eines Diskriminierungsindizes.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied zugunsten des Klägers. Nach § 22 AGG muss eine Partei, die eine Entschädigung verlangt, lediglich Indizien beweisen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Ein solches Indiz ist anerkanntermaßen auch der Verstoß gegen die Pflicht, den Betriebsrat und – falls vorhanden – die Schwerbehindertenvertretung über vorliegende Bewerbungen schwerbehinderter Personen zu unterrichten. Nach bisheriger Rechtsprechung mussten jedoch schwerbehinderte Bewerbende den Verstoß gegen diese Informationspflicht beweisen. Diese Rechtsprechung hat das BAG mit dem vorliegenden Urteil geändert. Nach Ansicht des Gerichts durfte der Kläger die fehlende Information des Betriebsrats behaupten, obwohl er diese nur vermutete. Das Gericht argumentiert, es handele sich hier um Informationen in der Sphäre der Beklagten. Der Kläger habe hierin keinen Einblick gehabt und sich diesen auch nicht zumutbar verschaffen können. Insbesondere musste der Kläger

nicht versuchen, Kenntnis über eine etwaige Unterrichtung des Betriebsrats zu erlangen, indem er sich beim Betriebsrat erkundigte. Auch musste er die Beklagte nicht im Vorfeld auf Erteilung der entsprechenden Auskunft in Anspruch nehmen.

Das Fazit

Das Urteil stärkt überzeugend die Rechte schwerbehinderter Personen, mittelbar aber auch anderer Gruppen, die vom AGG geschützt werden sollen. Es trägt dem Umstand Rechnung, dass es faktisch kaum möglich ist, Kenntnis über interne Informationsabläufe in der Sphäre der Arbeitgebenden zu erlangen. Dagegen können Arbeitgebende diese Behauptung leicht entkräften, indem sie nachweisen, dass die Information korrekt erfolgt ist. Mit diesem bisher bestehenden realen Hindernis bei der Geltendmachung von Rechten nach dem AGG räumt das Urteil nun auf. ■

Verhältnismäßigkeit von „Wellenstreiks“

„Wellenstreiks“ sind mit Blick auf die Tarifautonomie noch angemessen und verhältnismäßig (Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Beschluss vom 11. März 2024, Aktenzeichen 12 Ga 37/24, sowie

Hessisches Landesarbeitsgericht, Urteil vom 12. März 2024, Aktenzeichen 10 GLa 229/24).

Der Fall

Der Tarifkonflikt zwischen der Deutschen Bahn und der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) ist nicht nur medial Thema gewesen, auch die Arbeitsgerichtsbarkeit befasste sich damit. Nachdem die GDL angekündigt hatte, erneut am Dienstag, dem 12. März 2024, in einen 24-stündigen Streik zu treten, wandte sich die Deutsche Bahn an das Arbeitsgericht in Frankfurt am Main. Sie stellte noch am Montag, dem 11. März 2024, einen Eilantrag und beantragte, den Arbeitskampf der GDL zu untersagen. Zur Begründung führte sie aus, der Arbeitskampf habe mit 22 Stunden nicht genug Vorlaufzeit und sei eine „blanke Zumutung“ für Bahnfahrende. Außerdem verfolge die GDL rechtswidrige Streikziele. Die einstweilige Verfügung wurde am selben Tag vom Arbeitsgericht Frankfurt am Main zurückgewiesen. Gegen diesen Beschluss wandte sich die Deutsche Bahn und legte beim Hessischen Landesarbeitsgericht Berufung ein.

Die Entscheidung

Der Eilantrag der Deutschen Bahn vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main hatte keinen Erfolg. Die zuständige Richterin entschied, dass der Streik rechtmäßig und verhältnismäßig ist. Hierbei betrachtete die Kammer die genannten Streikziele. Die von der Deutschen Bahn angeführten rechtswidrigen Streikziele ließen sich im Vorbringen der GDL nicht finden. Das Gericht betonte, dass unter Berücksichtigung des Vorbringens der Parteien und in der Gesamtabwägung mit Hinblick auf die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie die Arbeitskampfmaßnahme der GDL nicht unverhältnismäßig ist. Dieser Ansicht schloss sich auch die Kammer am Hessischen Landesarbeitsgericht an. Sie entschied ebenfalls, dass die angekündigte Arbeitskampfmaßnahme der GDL vom 11. bis 13. März 2024 im Personen- und im Güterverkehr nicht rechtswidrig ist. Damit blieb der Eilantrag der Deutschen Bahn auf Untersagung des Streiks auch in zweiter Instanz ohne Erfolg. Hierzu führte der Vorsitzende Richter aus, dass sich die zu beantwortende Frage der Rechtswidrigkeit nicht auf die hier genannten Streikziele, die nicht tariflich geregelt sind, bezieht. Es sei nicht auf die von der GDL hervorgebrachte For-

derung, den Tarifeinheitsgrundsatz abzubedingen, abzustellen. Das Selbstbestimmungsrecht der Gewerkschaften stünde einer solchen Betrachtungsweise entgegen. Entscheidend sei lediglich der Streikbeschluss der gewerkschaftlichen Gremien. „Umstände, die in der so genannten Verhandlungsphase zeitlich davorlägen, werden nicht berücksichtigt“, so der Vorsitzende Richter weiter. Außerdem ist der Streik auch verhältnismäßig. Das Gericht betonte, dass es Gerichten nicht zustünde, neue einschränkende Regelungen zu erlassen. Hiergegen spricht die grundgesetzlich verankerte Tarifautonomie in Artikel 9 Absatz 3 GG. Der Gesetzgeber habe sich schließlich bewusst entschlossen, das Aushandeln der tarifrechtlichen Regelungen in die Hände der Sozialpartner zu geben. Deshalb befand das Gericht eine Ankündigungsfrist von 22 Stunden im Güterverkehr und eine Frist von 30 Stunden im Personenverkehr noch für angemessen.

Auffällig war, dass der Vorsitzende Richter die Gelegenheit ergriff und an die Kompromissfähigkeit der Parteien appellierte. Gegen die Entscheidung im Berufungsverfahren konnte die Deutsche Bahn keine Rechtsmittel mehr einlegen, da im einstweiligen Rechtsschutzverfahren keine Revision zulässig ist. Damit ist die Entscheidung zu diesen so genannten „Wellenstreiks“ rechtskräftig.

Das Fazit

Es ist nicht die erste und sicherlich nicht die letzte Entscheidung in tariflichen Auseinandersetzungen zwischen der Deutschen Bahn und der GDL. Bereits im Januar 2024 war die Arbeitsgerichtsbarkeit mit dem Streik der GDL befasst. Die Deutsche Bahn stellte die Tariffähigkeit der GDL in Frage und klagte. Auch damals entschieden die gerichtlichen Instanzen zugunsten der GDL. Diese Entscheidungen sind wichtig und richtig, um dem gesamten Konflikt den Zündstoff zu nehmen. Die Richter konstatieren immer wieder die herausragende Bedeutung der Tarifautonomie und appellieren an der richtigen Stelle an die Tarifvertragsparteien. Tarifverhandlungen können mühsam sein, doch in einem demokratischen Rechtsstaat gibt es Mittel und Wege, Tarifkonflikte zu beenden. Der dbb stellte bereits im Zusammenhang mit der Einführung des Tarifeinheitsgesetzes klar: Uns die Tarifautonomie zu nehmen, lässt sich nicht mit der Koalitionsfreiheit des Artikel 9 Absatz 3 GG vereinbaren. ■

Urlaub in Quarantäne

Wer während seines Erholungsurlaubs in Quarantäne musste, kann sich diese Tage nicht anrechnen lassen. Ein Anspruch auf Urlaubserfolg besteht nicht (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 14. Dezember 2023, Aktenzeichen C-206/22).

Der Fall

Dem Kläger, der bei der Sparkasse Südpfalz beschäftigt ist, war für den Monat Dezember 2020 bezahlter Jahresurlaub gewährt worden. Nachdem er kurz vor Urlaubsantritt Kontakt zu einer coronainfizierten Person gehabt hatte, ordnete die Kreisverwaltung Quarantäne für ihn an. Der Kläger verbrachte seinen Urlaub zwischen Schlaf- und Badezimmer, um niemanden sonst in seinem Haushalt anzustecken.

Daraufhin forderte der Kläger die Guttschrift seiner Urlaubstage. Das lehnte die Sparkasse ab. Der Kläger erhob beim Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein Klage, den bezahlten Jahresurlaub auf den Zeitraum der behördlich angeordneten Quarantäne nicht anzurechnen. Die Ablehnung verstoße gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie. Das Arbeitsgericht bat den EuGH um Vorabentscheidung.

Die Entscheidung

Der Kläger hatte vor Gericht keinen Erfolg. Der EuGH urteilte, dass Beschäftigte einige Tage ihres Jahresurlaubs in Quarantäne verbringen können, ohne dass diese ihnen wieder gutgeschrieben werden. Zweck des bezahlten Jahresurlaubs sei die Erholung des Arbeitnehmers von der Arbeit und die Verfügung über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit. Im Gegensatz zur Krankheit sind diese Zwecke hier nicht betroffen. Daher muss die Arbeitgeberin keine Nachteile ausgleichen, die sich aus einem solchen unvorhersehbaren Ereignis wie der Quarantäne ergeben.

Das Fazit

Das Urteil des EuGH stimmt mit der Ansicht deutscher Gerichte überein. Problematisch ist, dass es sich um einen Fall vor September 2022 gehandelt hat. Seitdem legt § 59 Infektionsschutzgesetz (IfSG) fest, dass die Tage der Absonderung nicht mehr auf den Jahresurlaub angerechnet werden. ■

Zitat des Monats:



Wenn Arbeit überhandnimmt und krank macht, dann ist es nachvollziehbar, dass Gewerkschaften auch Arbeitszeitverkürzungen fordern.

Beate Müller-Gemmeke, Mitglied des Deutschen Bundestags, Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen, in einer Pressemitteilung vom 14. März 2024

Die Berichterstatterin für Arbeitnehmer:innenrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik äußert sich mit deutlichen Worten zur aktuellen Debatte zur Einschränkung des Streikrechts. Sie stellt klar, dass das Streikrecht ein hohes Gut ist und die Gewerkschaften, die sich aktuell in Arbeitskämpfen befinden – wie etwa die dbb Mitgliedsgewerkschaft GDL – ein Grundrecht ausüben. Gewerkschaften können nur dann auf Augenhöhe mit der Arbeitgeberseite verhandeln, wenn sie die Möglichkeit zum Streik haben. Nur so lassen sich Forderungen wie die Reduzierung der Arbeitszeit effektiv durchsetzen. Die Umsetzung einer solchen Forderung könne, so Müller-Gemmeke weiter, neben der Reduzierung der Belastung auch dazu beitragen, dass mehr Frauen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, die aktuell noch aufgrund mangelnder Vereinbarkeit mit der



Sorge für Kinder und alte Menschen darauf verzichten.

Abschließend weist sie darauf hin, dass Deutschland trotz der aktuellen Vielzahl der Streiktage im internationalen Vergleich immer noch ein streikarmes Land

sei und die Rufe nach der Einschränkung des Streikrechts jeder Grundlage entbehren. Dem ist uneingeschränkt zuzustimmen. Wer Hand an das Streikrecht legt, bringt die Kräfteverhältnisse zu Lasten der Beschäftigten aus der Balance. ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

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

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

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten 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