

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

zum Jahreswechsel 2020 / 2021 waren die Präsidentschaftswahlen in den USA und die Folgen und der Umgang mit der COVID-19 Pandemie und deren Mutationen die bestimmenden Themen. Für viele Menschen hat das Neue Jahr auch mit Ängsten und Sorgen um die Zukunft begonnen.

Der nach den Feiertagen sich entwickelnde Zuwachs der Virusinfektionen bewegt sich aktuell wieder zurück und es bleibt zu hoffen, dass die Pandemie durch die verantwortungsvolle Einhaltung der Schutzmaßnahmen und durch die jetzt mögliche Impfung beherrschbar bleibt und wir möglichst bald zu einem relativ „normalen“ Leben zurückkehren können.

Die Krise beschäftigt aber auch uns Gewerkschaften und unsere Mandatsträger in den Dienststellen und Betrieben. Während in einigen Bereichen, wie etwa an den Flughäfen die Beschäftigung zumindest temporär zurück geht, verdichtet sich der Arbeitsanfall in anderen Bereichen sehr stark. Dies gilt insbesondere im Gesundheitswesen. In allen Bereichen gilt es vorrangig, Beschäftigung zu sichern und sozialverträglich zu gestalten und in dieser außerordentlichen Situation ggf. auch unkonventionelle Wege zu gehen. Begleitend zu den zur Verminderung von Kontakten notwendigen Ausweitung von Home-Office müssen bürokratische Hemmnisse abgebaut und der gesetzliche Unfallversicherungsschutz verbessert werden und die Arbeitsbedingungen an die Realität angepasst werden.

Im vergangenen Jahr konnten trotz der Pandemie u.a. die Personalratswahlen im Geschäftsbereich des BMVg und die Betriebsratswahlen am Flughafen Frankfurt mit für die GÖD guten Ergebnissen durchgeführt werden. Den gewählten Mandatsträgern wünschen wir für ihre verantwortungsvolle Aufgabe eine glückliche Hand und viel Erfolg!

Mit dem Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen wurde in den aktuell schwierigen Zeiten ein angemessener Kompromiss erreicht. In vielen anderen Bereichen konnte unsere Gewerkschaft GÖD auch gute Tarifarbeit leisten.

Ihnen und Ihren Lieben wünsche ich für das noch junge 2021 alles Gute und Gesundheit!

Darüber hinaus möchte ich meinen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen wiederholen, die im öffentlichen Dienst und in den Dienstleistungsbereichen unser Gesundheitswesen, unsere Sicherheit und unsere Versorgung sichern und auch den Dank an Alle, die durch ihr Verhalten zur Eindämmung der weiteren Verbreitung der Krankheit beitragen.

Bleiben Sie gesund!  
Ihr



Raymund Kandler  
Bundesvorsitzender



Der schnelle Klick:

[www.goed-online.de](http://www.goed-online.de)

## Tarifvertrag TVöD für Bund und Kommunen

Im Oktober 2020 wurde in der 3. Verhandlungsrunde für den öffentlichen Dienst zum TVöD für Bund und Kommunen ein differenziertes Tarifergebnis mit folgenden Eckpunkten erzielt.

Die **Tabellenentgelte** werden

- ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens jedoch um 50 Euro
- und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent erhöht.

Die **Jahressonderzahlung** für E1 – E 8 wird um 5 % erhöht.

### Einmalige Corona-Sonderzahlung

- Beschäftigte in TVöD E 1-8: 600,-- €, E9-12: 400,-- € und E 13-15: 300,-- €, Azubis VKA 225,-- € und Azubis Bund 200,-- €.
- Im Gesundheitsbereich: EG 1-8; P 5-8: 600,-- €, EG 9a – 12; P 9-16: 400,- €, EG 13-15: 300,-- € und 225,-- € für Azubis.

Die **Ausbildungsentgelte** für Praktikantinnen und Praktikanten und Studierende werden

- ab dem 1. April 2021 um 25,00 € (Studienentgelt um 50,00 €)
- und ab dem 1. April 2022 um weitere 25,00 € erhöht

Die Regelung zur **Übernahme von Auszubildenden** ( § 16 a TVAöD) wird ab dem 2.11.2020 bis zum 31.12.2022 wieder in Kraft gesetzt.

Die Regelungen zur **Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells** werden bis 31.12.2022 verlängert.

Die Regelungen des **Tarifvertrages zur Regelung der Kurzarbeit** für die Kommunen wird bis zum 31.12.2021 verlängert. Diese Verlängerung gilt auch für bereits bestehende Betriebsvereinbarungen.

Absenkung der **Arbeitszeit Ost auf das West-Niveau** in zwei Schritten im Januar 2022 auf 39,5 Stunden und 39 Stunden im Januar 2023)

## Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung bei Fahrradleasing

### Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen:

Beschäftigte der P-Tabelle erhalten eine monatliche **Pflegezulage** ab 01.03.2021 in Höhe von 70,00 €, die ab 01.03.2022 um 50,--€ auf 120,--€ erhöht wird

Die monatliche **Intensivzulage** aus dem BT-K wird ab dem 01.03.2021 von monatlich 46,02 € auf 100,-- € erhöht.

Die **Wechselschichtzulage** gem. BT-K und BT-B wird ab dem 01.03.2021 von monatlich 105,-- € auf 155,-- € erhöht. Die Zulage für Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschicht leisten wird von 0,63 E auf 0,93 € pro Stunde erhöht.

Beschäftigte im Geltungsbereich des BT-B in den Entgeltgruppen P5 bis P 16 erhalten eine nicht **dynamische Zulage** von 25,00 €

Angleichung **Samstagszuschlag** für Beschäftigte in Krankenhäusern auf 20 %.

### Verbesserungen für Beschäftigte im öffentlichen Gesundheitsdienst

#### Flughäfen:

Die tarifgebundenen Flughäfen einschl. des TVöD-BT-F werden von den Entgelterhöhungen und von dem Tarifvertrag Corona-Sonderzahlung ausgenommen, wenn dies durch einen noch zu vereinbarenden Notlagentarifvertrag bestätigt wird. Hierzu wurde zwischenzeitlich ein Notlagentarifvertrag zur Konkretisierung von zeitlich befristeten tariflichen Anpassungen und im Gegenzug zum Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen verhandelt.

#### TV-V:

Die Entgelte, dynamisierten Zulagen und Zuschläge werden

ab dem 1. April 2021 um 1,56 % und

ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 % erhöht.

Die maximale Anzahl von Tagen mit Arbeitsbefreiung gem. § 15 Abs. 3 S 1 TV-V wird von sechs auf acht erhöht.

## Sparkassen:

u.a. werden die Tabellenentgelte und dynamisierten Zulagen

ab dem 1. Juli 2021 um 1,4 %, mindestens aber um 50,00 € und

ab dem 1. Juli 2022 um weitere 1,0 % erhöht.

Die ab dem 1. April 2022 geltende Entgelttabelle gilt für den BT-S ab dem 01.01.2022.

## Inkrafttreten, Laufzeit

Die Tarifeinigung sieht eine Laufzeit von 28 Monaten vor und soll rückwirkend vom 1. September 2020 bis zum 31. Dezember 2022 gelten.

Aktuell werden noch Detailfragen geklärt und die Tarifeinigung in die Form von Änderungstarifverträgen gefasst.



Ihr Partner am Arbeitsplatz

## Landesfachverband Flughäfen Bayern

### Bernhard Plath übergibt das Amt des 2. Vorsitzendendes Landesfachverbandes Flughäfen Bayern an die jüngere Generation



Nach vielen Jahren in der vorderen Reihe des Vorstandes ist Bernhard Plath zum 23.11.2020 als 2. Vorsitzender des Landesfachverband Flughäfen Bayern zurückgetreten. Er überträgt hiermit die Verantwortung

für den Landesfachverband und deren Mitglieder an eine jüngere Generation. "Die jungen Kollegen wurden schrittweise an diese Aufgaben herangeführt. Ich bin überzeugt davon, dass Sie zukünftig die GÖD am Flughafen erfolgreich weiterentwickeln!", so Bernhard Plath.

Als Nachfolger in diesem Amt wurde Marco Druschinski einstimmig vom amtierenden Vorstand ernannt.

"Natürlich wird Bernhard Plath nicht von heute auf morgen aus dem Vorstand verschwinden", so der 1. Vorsitzende Marcus Mengel.

Plath bleibt dem Landesfachverband Flughäfen Bayern noch in seiner Funktion Finanzen und Haushalt erhalten.

Wir danken Bernhard für seine hervorragende Arbeit der letzten Jahre und freuen uns auf die weitere gute Zusammenarbeit, in neuer Funktion, im Vorstand.

Marcus Mengel

1. Vorsitzender

Landesfachverband Flughäfen Bayern

## Notlagentarifvertrag für Flughäfen Einkommensverlust inklusive?

Anfang Dezember 2020 haben sich die verhandelnden Gewerkschaften (ver.di und dbb) und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgebervverbände (VKA) zur Sicherung der Arbeitsplätze während der Corona-Pandemie auf einen bundesweit geltenden Notlagentarifvertrag für Flughäfen geeinigt. Flughäfen, die diesen Tarifvertrag (TV) nicht anwenden wollen mussten dies bis zum 11. Dezember 2020 schriftlich erklären.

### Was bedeutet dieser Tarifvertrag für den Flughafen München?

Zuallererst das „Positive“ dieses TV:

**Betriebsbedingte Kündigungen** können unter Umständen bis zum Ende der Laufzeit des Notlagen-TV, längstens bis 31.12.2023, **ausgeschlossen** sein. Eine Revisionsklausel regelt die Bedingungen, die zu einem Kündigungsrecht der TV-Parteien für jeden einzelnen Flughafen oder zu vorgezogenen Entgelterhöhungen bei positiver Entwicklung der Passagierzahlen führen.

Die Beschäftigten erhalten noch im Dezember dieses Jahres eine steuer- und abgabenfreie „Corona-Sonderzahlung“ in folgender Abstufung:

- Entgeltgruppen 1 – 3 erhalten 800,-€
- Entgeltgruppen 4 – 6 erhalten 750,-€
- Entgeltgruppen 7 – 8 erhalten 700,-€

- Entgeltgruppen 9a – 12 erhalten 400,--€
- Entgeltgruppen 13 – 15 erhalten 300,--€.

Ob es in der jetzigen Situation, in der sich der Flughafen München befindet, diese finanzielle Belastung für den Arbeitgeber gut oder schlecht ist, muss jeder für sich entscheiden. Derzeit muss der Arbeitgeber zur Deckung seiner finanziellen Verpflichtung Kredite in Millionenhöhe aufnehmen. Dies geschieht nicht ohne Grund, denn leider fehlen uns Passagiere, das heißt Kunden, die unsere Löhne und Gehälter finanzieren.

Folgenden Entgelterhöhungen wurden vereinbart:

Die „normale Erhöhung“ zum 01.03.21 um 1,4%, mindestens 50,--€, wird für den Flughafen München verschoben, und zwar auf den 01.10.22.

Die Erhöhung von 1,8% zum 01.04.22 wird für den Flughafen München auf den 01.04.23 verschoben.

### **Genauer betrachtet - welche negativen Aspekte hat dieser Notlagentarifvertrag für die Kolleginnen und Kollegen?**

Zum Thema Zusatzversorgung: Hier wird ab dem 01.01.2021 der Arbeitgeber um 0,8 % entlastet. Dieser Beitrag muss von den Beschäftigten selbst getragen werden. Dies gilt bis zum Auslaufen des Notlagen-TV.

Dieser Tarifvertrag bedingt ebenfalls, dass die Jahressonderzahlung der Jahre 2021 bis 2023 nicht bei der Berechnung von zukünftigen Betriebsrentenansprüchen (ZVK) berücksichtigt wird.

Ab dem Jahr 2022 kann die Wochenarbeitszeit befristet um 6% abgesenkt werden, mindestens aber um eine Stunde, maximal auf 36,66 Stunden / Woche. Damit verringert sich das monatliche Entgelt entsprechend. Für Teilzeitbeschäftigte erfolgt die Absenkung nicht unter 18 Stunden pro Woche. Für Mitarbeiter in Altersteilzeit gelten besondere Regelungen. Es ist davon auszugehen, dass für die nach dem Personalabbau in den Unternehmen noch beschäftigten Mitarbeiter,

es zu massiven Arbeitsverdichtungen kommen wird.

Gewinnbeteiligungen sind für die Laufzeit des TV ausgeschlossen.

Ergänzend muss genannt werden, dass beispielsweise seit Jahren mehrere Sanierungstarifverträge, mit all seinen negativen Auswirkungen, für die FMG und Alt-GH gelten. Auch dürfen Themen, wie der Verzicht auf die leistungsorientierte Bezahlung (LOB, § 18 TVöD) am Flughafen München seit 2010, der Entfall von Urlaubsgeld und anderen Kürzungen hier nicht unerwähnt bleiben.

### **Am Ende alles gut??**

Diese Vorab-Info wäre nicht vollständig ohne den Hinweis, dass derzeit innerbetriebliche Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber laufen. Hier soll über sozialverträgliche Angebote das Personal nicht unwesentlich reduziert werden.

**Konkret sollte sich kein Beschäftigter in Sicherheit wiegen.** Dies wäre nur eine trügerische Sicherheit, da die Arbeitgeber bei anhaltend schwierigen Rahmenbedingungen diesen Tarifvertrag kurzfristig kündigen können. Somit wäre der vermeintliche Kündigungsschutz der Kollegen vom Tisch.

Bei Rückfragen meldet euch gerne bei uns.

Landesfachverband Flughäfen Bayern



Marcus Mengel  
1. Vorsitzender



Marco Druschinski  
2. Vorsitzender



**die andere Gewerkschaft !**

## Betriebsratswahlen bei der Fraport AG am Flughafen Frankfurt

Die Gewerkschaftsliste „GÖD-Matthey-Birsin“ hat bei neun eingereichten Vorschlagslisten das drittstärkste Wahlergebnis erzielt und ist mit drei Sitzen die zweitstärkste Gewerkschaft im Betriebsrat



Die Neuwahl des Betriebsrates war nach einer Wahlanfechtung der im Jahr 2018 durchgeführten Wahl notwendig.

Den gewählten GÖD-Vertretern wünschen wir für ihre verantwortungsvolle Tätigkeit eine glückliche Hand und viel Erfolg !

\* \* \* \*

## Bundesfachverband Bundeswehr

### Bei Personalratswahlen GÖD wieder im Hauptpersonalrat

Am 11. November 2020 wurden die Wahlen für die Örtlichen, Bezirks- und Hauptpersonalräte meist als Briefwahl ordnungsgemäß durchgeführt.

Die GÖD konnte dabei das sehr erfolgreiche Wahlergebnis der letzten Wahl 2016 annähernd erreichen. Mit dem Rolf Zimmermann für die Arbeitnehmer und Heinz-Georg Neumann für die Soldaten sitzen wieder zwei Vertreter der GÖD im HPR, dem obersten Gremium.



Heinz-Georg Neumann

Bei dem Bezirkspersonalrat der Streitkräfte Basis konnten mit drei Plätzen Anke Vandre, Andreas Franke und Marion Brung für die Arbeitnehmer sowie erstmalig mit Heinz-Georg Neumann, Andreas Bachofner, Ale-

xander Kral drei Sitze für die Soldaten, also insgesamt sechs Plätze errungen werden.

Beim Bezirkspersonalrat beim Bundesamt für Infrastruktur Umweltschutz und Dienstleistungen schafften mit Martina Zehner und Reinhold Kastl zwei GÖD Vertreter den Einzug in das Gremium.

Auf örtlicher Ebene sind viele Vertreter der GÖD wiedergewählt worden. Die hierzu gesteckten hohen Erwartungen des Wahlergebnisses und bei der Besetzung der Vorstandspositionen und Freistellungen konnten nicht überall erreicht werden

Dank diesem Wahlergebnis kann sich die GÖD aber auch weiterhin auf allen Ebenen aktiv mit einbringen. Zukünftig müssen bei den Arbeitnehmern alte Stärken wie Authentizität wiedergewonnen und die Kommunikation verbessert werden. Durch die neue Präsenz der Soldaten in den Gremien sollten sie eigene Themen wie „die gerechte Überführung in die Altersgrenze“ einbringen. Besonders bei der immer größer werdenden Gruppe der Beamten werden wir unsere Anstrengungen intensivieren. Der erstmalig angetretene Spitzenkandidat Christian Hermanowski hat beim Hauptpersonalrat gleich 722 Stimmen bekommen. Mit diesem guten Ergebnis kann er optimistisch in die Zukunft gehen und weiter darauf aufbauen.

Nach der Wahl ist vor der Wahl. Aber jetzt gilt es allen Mitgliedern die sich bei dieser Wahl im Wahlvorstand, bei der Erstellung der Listen oder als Kandidat aktiv mit eingebracht haben, erst einmal recht herzlichen Dank zu sagen und ein Glückwunsch an alle gewählten GÖD Vertreter!

Andreas Franke  
Fachverbandsvorsitzender



**Immer eine gute Wahl !**

## GÖD-Bezirksverband Bonn-Rhein/Sieg

### 2020 -Jahr der Veränderung und neuen Herausforderungen.

Ein Jahr, das sich vor einem Jahr niemand vorstellen konnte, neigt sich dem Ende. Corona hat uns einiges abverlangt. Der GÖD-Vorstand des Bezirksverband in Bonn hat das Jahr 2020, trotz aller Schwierigkeiten, bisher gut gemeistert. Zukunft gestalten, in Zeiten einer Pandemie, ist eine besondere Herausforderung. Gewerkschaftsarbeit war in diesem Jahr kein einfaches Unterfangen.

Unsere Ergebnisse der Strategieentwicklung des Bezirksverbands und die damit verbundenen Zielsetzungen zum Jahresende 2019, wurden im Jahresverlauf konstruktiv angegangen. Die zu Jahresbeginn 2020 eingeleiteten organisatorischen Veränderungen konnten trotz der erschwerten Bedingungen erfolgreich umgesetzt werden. Aktuell stehen noch zwei Nachbesetzungen im Vorstand des GÖD-Bezirksverband an, die im nächsten Jahr auf der Agenda stehen. Somit wird der Change-Management-Prozess, der in 2019 eingeleitet wurde, im nächsten Jahr abgeschlossen.

Im Gemeinschaftsbetriebsrat der Energie- und Wasserversorgung Bonn-Rhein/Sieg GmbH (EnW GmbH) & Bonn Netz GmbH wurde der Wechsel an der Betriebsratsspitze planmäßig vollzogen. Als neue Führungsspitze stehen die GÖD Betriebsräte Thomas Trimborn (Vorsitzender) und Tobias Sterl (stellvertretender Vorsitzender) dem Betriebsrat vor. Die GÖD Betriebsräte Alexander Behr, Jan Oberscheid, Rolf Driller und Frank Kurth sowie die GÖD Betriebsrätinnen Michaela Reitz und Antje Kühne sind weitere Mitglieder im 11er Gremium.



Aufgrund der Pandemie konnten die turnusgemäßen Besprechungen und Sitzungen des GÖD-Bezirksverband nur reduziert und unter erschwerten Bedingungen durchgeführt werden. Eine Mitgliederversammlung war im Jahr 2020 nicht umzusetzen. Die Suche nach einer Alternative war schwierig. Die Pandemie hat eine örtliche Betreuung unserer Gewerkschaftsmitglieder und Funktionsträger in den Gremien verhindert. Digital wurde viel ausprobiert. Dies als mögliche Alternative zu einer persönlichen Kontaktaufnahme, die jedoch ab Mai und insbesondere in den Sommermonaten wieder intensiv betrieben wurde. Bei allen Aktivitäten die 7-Tage-Inzidenz, die Fallzahlen in Bonn und die Statistik des Robert Koch Institut fest im Blick. Rückblickend betrachtet, eine praxisnahe Entscheidung die gut funktionierte.

Als Vorsitzender des Bezirksverband Bonn-Rhein/Sieg habe ich viele Gesprächstermine mit Betriebsräten und unseren Mitgliedern wahrgenommen. Die digitalen Möglichkeiten waren gerade in der Zeit der Kontaktbeschränkungen und des „Lockdown Light“ eine enorme Hilfe. Dies ganz besonders im Themenfeld des Krisen- und Pandemie-Management in Verbindung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, sowie auch bei den Warnstreiks zu der Tarifverhandlung im öffentlichen Dienst, die insgesamt nicht einfach waren, jedoch einen erfolgreichen Abschluss für die unterschiedlichen Berufsgruppen verbuchen konnte. Im Ergebnis ist der Tarifabschluss, aus unserer Sicht, ein guter Kompromiss unter schwierigen Bedingungen.

Mit dem Jahr 2020 geht ein außergewöhnliches Jahr zu Ende. Die Rahmenbedingungen für den Start ins Jahr 2021 lassen im Bezug zur Bewältigung der Corona-

Pandemie vorsichtigen Optimismus erhoffen.

Der GÖD-Bezirksverband in Bonn steht bereits zum Jahresbeginn 2021 vor weiteren Herausforderungen. Als Gewerkschaft steht die GÖD in Bonn neuen Gesprächspartnern seitens der Politik gegenüber. Die Ergebnisse der Kommunalwahl hat zu Veränderungen geführt. Bisher war Bonn CDU geführt. Nun hat die Partei -BÜNDNIS 90/Die GRÜNEN- die CDU als stärkste Kraft in der Bundesstadt abgelöst. Erstmals gibt es eine GRÜNE Oberbürgermeisterin.

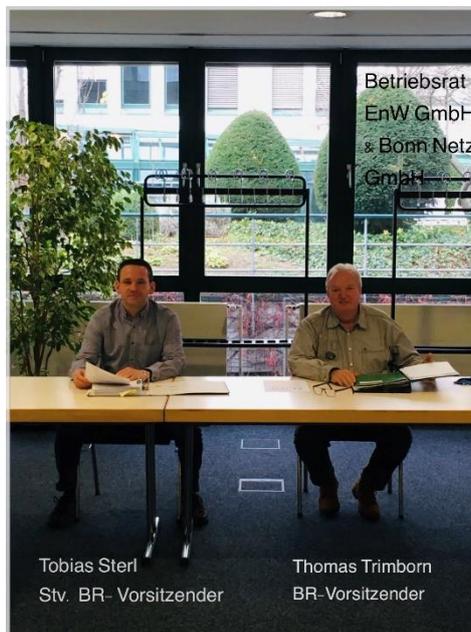
Die Veränderung auf der politischen Ebene hat aus Gewerkschaftssicht auch Auswirkungen auf den Stadtwerke Bonn Konzern als kommunales Unternehmen und somit für viele Beschäftigte und Mitglieder der GÖD.

In verschiedensten Gremien im Stadtwerke Bonn Konzern sind Arbeitnehmervertreter der GÖD in Verantwortung für alle Beschäftigten tätig. Die Themenfelder Energie und Verkehr stehen im Wandel dieser Zeit vor großen Herausforderungen. Im Zeichen der Verkehrs- und Energiewende gibt es für den Stadtwerke Konzern, die Aufsichtsräte im Unternehmen und die Stadt Bonn schwierigste Aufgabenstellungen zu bewältigen.

Für die GÖD in Bonn steht die Weiterentwicklung der Stadtwerke Bonn und die Sicherung der Arbeitsplätze im Vordergrund unseres Engagements. Die Corona- Pandemie hat deutliche Spuren hinterlassen. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sind für viele extrem schwierig. Wir unterstützen als Gewerkschaft die Anstrengungen der Stadtwerke und der Stadt Bonn diese Krise zu überstehen und positiv in die Zukunft zu schauen. Als Ge-

werkschaft stehen wir für unsere Mitglieder und die Beschäftigten in den Betrieben für vielfältigste Fragestellungen zur Verfügung. Wenn wir diese Strategie weiterhin erfolgreich umsetzen, werden auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon weiter profitieren.

Wie bereits angesprochen, hat im Bezug zur GÖD in Bonn ein Umbruch stattgefunden. Als Bezirksverband haben wir unsere Zielsetzungen im Zeitraum der letzten zwei Jahre erreicht. Der Prozess unserer Strategieentwicklung auf der Ebene „Gewerkschaft/Betriebsrat“ hat uns den Weg aufgezeigt. Der Gemeinschaftsbetriebsrat in den Sparten der Wärme, Energie -und Wasserversorgung im Stadtwerke Bonn Konzern hat die ersten Bewährungsproben erfolgreich bestanden. Die Pandemie prägt die Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit. Dies war in dieser Art nicht vorhersehbar.



Tobias Sterl  
Stv. BR- Vorsitzender

Thomas Trimborn  
BR- Vorsitzender

Wie der personelle Umbruch und die Tätigkeit des Gremiums von den Beschäftigten bewertet wird, zeigt sich bei den nächsten Wahlen. Die geplanten Aufsichtsratswahlen im Stadtwerke Bonn Konzern wurden in Krisenzeiten der Pandemie nicht durchgeführt. Aktuell wurden die Arbeitnehmervertreter sowie die Gewerkschaftsvertreter in den Aufsichtsräten auf Antrag der Geschäftsführungen per Gerichtsbeschluss im Amt bestätigt.

Dies soll die Handlungsfähigkeit der Aufsichtsräte gewährleisten, jedoch nur so lange, bis eine Wahl im Stadtwerke Bonn Konzern durchgeführt werden kann. Die Vorbereitungen sind getroffen und die Wahlvorstände stehen bereit. Somit wird die Belegschaft die Besetzung der Aufsichtsräte auf Arbeitnehmerseite neu bestimmen und über

den Wahlgang eine Beurteilung über die Zufriedenheit der Betriebsräte in ihrer Aufgabenerledigung und Interessenvertretung abgeben. Dies gilt auch für die Vertretung der Gewerkschaften auf Konzernebene. Im Jahresverlauf 2021 (Termin steht wegen der Pandemie noch nicht fest) stehen somit die nächsten Aufsichtsratswahlen im Stadtwerke Bonn Konzern an. Hier wollen wir als starke Gemeinschaft wieder gute Ergebnisse erzielen. Unsere gewerkschaftlichen Mitbewerber gehen mit viel Zuversicht in die nächsten Wahlen. Wir als GÖD werden unser „Revier“ verteidigen und unseren erfolgreichen Weg weiter fortsetzen. Die GÖD Betriebs- und Aufsichtsräte und der GÖD Bezirksverband Bonn-Rhein/Sieg sehen optimistisch in die Zukunft.

Zunächst gilt es jedoch die Auswirkungen der Corona-Pandemie zu bewältigen. Der Weg zur „Normalität“ wird uns noch einige Zeit beschäftigen. Das wichtigste in der aktuellen Situation.

**BLEIBT ALLE GESUND!**

Stefan Behr  
Vorsitzender  
GÖD Bezirksverband Bonn-Rhein/Sieg

\* \* \* \*

## **Tarifabschluss Bewachungsgewerbe Niedersachsen**

**Auch die Tarifverhandlungen in der Sicherheitswirtschaft Niedersachsens fanden unter mehrfach erschwerten Bedingungen statt. Das Tarifergebnis für 2021/22 bietet den Beschäftigten dennoch Anreize.**

Mit leichter Verspätung wurden die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Wach- und Sicherheitsgewerbe Niedersachsen durchgeführt. Die erforderlichen Abstände der Tarifparteien waren nicht nur der Pandemie geschuldet. Erhebliche wirtschaftliche Einbrüche der Branche gaben den Arbeitgebern nur sehr wenig Spielraum. Wie von der

Tarif- und Verhandlungskommission der GÖD erwartet, tendierte das erste Angebot der Arbeitgeber in Richtung Inflationsausgleich. Mehr sei derzeit einfach nicht möglich, erklärte der Vorsitzende der BDSW Landesgruppe Niedersachsen. Unter Berücksichtigung der aktuellen Situation waren die Forderungen der GÖD zu Anhebungen der Nachtzuschläge ab 2021 und Lohnsteigerungen von 2,5%, jeweils 2021 und 2022 durchaus vertretbar.

Nach mehreren Verhandlungsunterbrechungen und intensiven, aber immer Zielführenden Diskussionen mit den Arbeitgebervertretern konnte ein Ergebnis erzielt werden, mit dem beide Seiten zurechtkommen können. Das Ergebnis kann sich alles in allem durchaus sehen lassen. Für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Sicherheitswirtschaft wird sich folgendes ändern:

### **Die Stundenlöhne steigen**

- zum 1. Januar 2021 um 1,9% und
- zum 1.1. 2022 nochmals um 1,9%

Beim **Nachtzuschlag** musste die Tarifkommission der GÖD einlenken, so dass dieser erst **zum 1.1.2022** auf 10% angehoben wird. Die Verhandlungspartner vereinbarten aber, dass bei der nächsten Tarifrunde die Zuschläge vorrangig verhandelt werden sollen.

Die **Auszubildendenvergütung** wird **ab Januar 2021** angehoben, und zwar

- Im 1. Ausbildungsjahr auf 850,00 €
- Im 2. Ausbildungsjahr auf 900,00 €
- Im 3. Ausbildungsjahr auf 1.000,00 €

und **ab Januar 2022**

- Im 1. Ausbildungsjahr auf 900,00 €
- Im 2. Ausbildungsjahr auf 960,00 €
- Im 3. Ausbildungsjahr auf 1.070,00 €

Alles in allem wurde trotz teils kontroverser Diskussionen beharrlich an einem für beide Sozialpartner geeigneten Kompromiss gearbeitet. Dieser ist aus Sicht der Gewerkschaft

nicht unbedingt „das Gelbe vom Ei“, aber letztlich besteht Aussicht, dass die Mitgliedsunternehmen des BDSW und damit auch Arbeitsplätze erhalten bleiben.

### Einkommensverbesserungen für die Beschäftigten des Haus Berlin - Seniorenwohn- und Pflegeheim in Neumünster



Unter Wahrung sämtlicher Hygienevorgaben haben unsere Kolleginnen und Kollegen des Haus Berlin eine Tarif- und Verhandlungskommission gebildet. Diese haben in ihrer Sitzung über Möglichkeiten zur Weiterführung des Haustarifvertrages diskutiert. Hauptziele bei den Verhandlungen sollten eine angemessene Steigerung der Entgelttabellen sowie der Auszubildendenvergütung sein. Die Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern wurde dann Mitte November 2020 per Videokonferenz durchgeführt.

In Anerkennung der Leistungen in den Einrichtungen hatte die Geschäftsführung und der Vorstand des Haus Berlin den Kolleginnen und Kollegen bereits die steuerbegünstigte Corona-Prämie ausgezahlt. Angesichts der allgemeinen Refinanzierungssituation im gesamten Gesundheitswesen und den pandemiebedingten Mehrbelastungen für Beschäftigte und Unternehmen war eine tabellenwirksame Steigerung der Einkommen das schwierigste Thema.

Im Ergebnis der Verhandlungsrunden einigten sich die Tarifparteien auf folgenden, für beide Seiten bestmöglichen Kompromiss:

- Die Tabellenentgelte werden **ab dem 1. März 2021 linear um 2,0 %** angehoben

- Der **Zuschlag für Nacharbeit** wird von derzeit 1,30/Std. **auf 1,50 €/Std** angehoben
- Die Auszubildenden erhalten **je Ausbildungsjahr monatlich 25,00 € mehr**
- Der Tarifvertrag gilt vom 1. März 2021 zum 28. Februar 2022

Damit haben unsere Kolleginnen im Haus Berlin erneut bewiesen, dass erfolgreiche Tarifverhandlungen auch in schweren Zeiten möglich sind. Voraussetzung ist natürlich der Wille zu ergebnisorientierten Gesprächen im beiderseitigen Interesse.

### GÖD-Jugendbeauftragter

„Mach mit  
und engagiere dich!“

Wir kümmern uns um  
jedes  
einzelne Mitglied!“



#### Liebes zukünftiges Mitglied,

Ich freue mich sehr über Dein Interesse an unserer Gewerkschaft. Es ist uns sehr wichtig, dass junge Menschen wie Du Ihre eigene berufliche Zukunft, sowie die dazugehörigen Rahmenbedingungen selbst mitgestalten. Hierfür sind Dein Fachwissen, Deine Ideen und Dein Engagement wichtig. Wir wollen sicherstellen, dass mit Dir gemeinsam die notwendigen Schritte zur Schaffung einer gerechteren Arbeitswelt eingeleitet werden.

Wir bieten Dir eine hervorragende gewerkschaftliche Vertretung und ein gutes Netzwerk, in das Du Dich einbringen kannst.

Füll den Mitgliedsantrag aus und sende ihn uns zu.

Gerne stehe ich Dir dabei für Fragen unter [jugendbeauftragter@goed-online.de](mailto:jugendbeauftragter@goed-online.de) zur Verfügung.

Ich freue mich von Dir zu hören!

Fabian Niki  
Bundesjugendbeauftragter der **GÖD**

Weitere Informationen zu unserer Gewerkschaft findest Du auf:  
[www.goed-online.de](http://www.goed-online.de)

## Vorteile für GÖD-Mitglieder

Im satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrag der GÖD sind neben den gewerkschaftlichen Leistungen, wie **Vertretung und Beratung bei arbeits-, dienst- und sozialrechtlichen Streitigkeiten (Rechtsschutz), der Unterstützung bei gewerkschaftlich anerkannten Streiks, Aussperrungen und Maßnahmen** usw. auch Leistungen über externe Versicherungen enthalten, wie z.B.

### **Freizeitunfallversicherung für alle GÖD - Mitglieder**

Diese umfasst bei Freizeitunfällen eine Todesfallleistung in Höhe von 6.135,00 € Invaliditätsleistungen bis zu 7.670,00 €, Krankenhaustagegeld und Krankenhaustagegeld- Plus in Höhe von jeweils 5,70 €, also insgesamt 11,40 € pro Tag und Krankenhaustagegeld Extra in Höhe von 1000,-- €.

*Hierzu äußert sich Kollege H. B. aus M: "Die Freizeitunfallversicherung hat für meinen Freizeitunfall neben dem Krankenhausaufenthalt von 14 Tagen auch die REHA mit 35 Tagen anerkannt und mir über das Krankenhaustagegeld von 11,40 € pro Tag hinaus auch das Krankenhaustagegeld Extra in Höhe von 1.000,-- €, also insgesamt 1.399,00 € gezahlt." Der Kollege freut sich umso mehr, als seine private Unfallversicherung die REHA nicht für das Krankenhaustagegeld anerkannt hat. Eine Kollegin aus P. hat für einen Freizeitunfall Krankenhaustagegeld von 2.664,40 € und eine Teilinvaliditätsleistung von 2.301,00 € erhalten.*

### **Daneben besteht für GÖD-Mitglieder eine KFZ-Regressversicherung.**

Diese gewährt Versicherungsschutz für Personen- Sach- und Vermögensschäden bis zu 50.000,-- € für den Fall, dass der versicherte Fahrer aus Anlass von Schadenfällen bei Dienstfahrten im rechtlich möglichen Rahmen in Anspruch genommen wird.

**Außerdem besteht ein Gruppenvertrag für Diensthaftpflicht- inkl. Dienstschlüsselversicherung für GÖD-Mitglieder im öffentlichen Dienst.**

Die **Diensthaftpflichtversicherung** deckt für Personen- und Sachschäden pauschal bis zu 3.000.000,-- € ab und für Vermögensschäden bis zu 50.000,-- €.

Die **Dienstschlüsselversicherung** deckt Schäden bei Verlust von zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken überlassenen Schlüsseln bis zu 50.000,-- € ab.

\* \* \* \*

## Der GÖD Mitgliedsbeitrag

Der Mitgliedsbeitrag\* beträgt monatlich 0,5 % des Bruttoeinkommens, mindestens aber für:

Vollzeitbeschäftigte	14,50 €
Teilzeitbeschäftigte	10,00 €
Geringfügig Beschäftigte, Rentner, Pensionäre, Azubis und Arbeitssuchende	6,00 €

\* Entsprechend der Beitragsordnung

Wir weisen darauf hin, dass sich das tägliche Streikgeld nach dem Beitrage richtet

\* \* \* \*

## GÖD-Regionalverband Südwest

### **Betriebsversammlung der Gemeinde Eppelborn**

Vor Verschärfung der Corona-Maßnahmen fand bei der Gemeinde Eppelborn eine Personalversammlung statt.

Alfred Roth, GÖD Saarland, nahm als einziger Vertreter der vertretenen Gewerkschaften daran teil. Er überbrachte sowohl die Grüße des Landes- als auch des Regionalverbandes. Dem erst sei kurzem im Amt befindlichen Bürgermeister Feld (CDU)wünschte er viel Glück bei seiner Tätigkeit.

Wie BM Feld in seiner Rede betonte, ist er stets darauf bedacht, alle Mitarbeiter mitzunehmen und sich auch ihren Problemen soweit als möglich anzunehmen.

Es wurde vereinbart mit der GÖD ein persönliches Gespräch zu führen soweit es Corona zulässt

Alfred Roth

### **Quartalsgespräch mit der saarländischen Landesregierung**

Am 08. Oktober 2020 fand ein weiteres Quartalsgespräch mit der saarländischen Landesregierung unter Beachten der Corona- Schutzregeln statt.

Themen des Gespräches waren: Digitalisierung der Landesverwaltung, Leistungsbilanz 2020 zum Projekt zukunftssichere Landesverwaltung, Nachwuchs- und Karriereförderung, Aufgabenkritik und Sparpotential, Betriebliche Sozialberatung, Belastungsanalyse, Arbeitgebermarketing und Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Beschäftigte im ÖD.

In weiteren Diskussionen wurde auch verschiedenen Anliegen und Vorschläge der teilnehmenden Gewerkschaften diskutiert. So regte Karl-Josef Freitag, (GÖD) an, zu überprüfen, wieso Abschlüsse im Bereich der Sozialarbeiter im Saarland keine staatliche Anerkennung und damit unterschiedliche Bezahlung erfahren.

Alfred Roth

### **Ehemaliger stellvertretender Regionalverbandsvorsitzender Hans-Josef Dörrenbächer verstorben.**

Hans-Josef Dörrenbächer, ehemaliger stellvertretender Regionalverbandsvorsitzender RV Süd-West und langjähriger stellv. Landesvorsitzender ist am 08. September 2020 im Alter von 81 Jahren nach langer schwerer Krankheit verstorben.

Jupp, wie er von allen genannt wurde kämpfte stets für die

Belange der GÖD und deren Mitgliedern. Jupp war auch lange Zeit Betriebsratsvorsitzender bei den HIL-Werken der Bundeswehr in St. Wendel. Hans-Josef Dörrenbächer kämpfte mit vollem Einsatz für die Interessen der Arbeitnehmer im Werk.

In seiner Haltung in Sachfragen und bei der Durchsetzung war dieser hart, aber fair im Umgang mit seinem Gegenüber.

Die GÖD SüdWest hat einen verdienten Gewerkschafter und Menschen verloren.

Die GÖD SüdWest spricht den Angehörigen ihr tiefstes Mitgefühl aus.

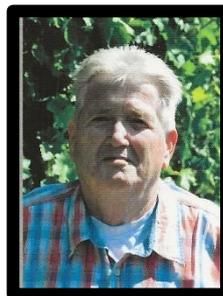
Wir werden „JUPP“ in steter Erinnerung behalten.

Alfred Roth

\* \* \* \*

### **GÖD Landesverband Bayern**

### **GÖD trauert um den ehemaligen Vorsitzenden des Bezirksverbands Niederbayern**



Am 20.11.2020 verstarb der frühere Bezirksvorsitzende der GÖD Niederbayern Herbert Albert im Alter von 65 Jahren nach langer schwerer Krankheit.

Seine gewerkschaftliche Tätigkeit begann bei der Gewerkschaft KOMBA im Deutschen Beamtenbund. Im Jahr 2005 wurde Herbert Albert Mitglied unserer GÖD und fand hier eine neue gewerkschaftliche Heimat.

Im März 2011 wählten ihn die Mitglieder des Bezirksverbands Niederbayern zu ihrem Bezirksvorsitzenden. In seine Amtszeit fiel die strukturelle und personelle Neuaufstellung des Bezirksverbands. Diese Herausforderungen meisterte er mit Bravour und machte den Bezirksverband fit für die Zukunft.

Mit der gleichen Leidenschaft, mit der er den Bezirksverband führte, war er im Landesvorstand der GÖD in Bayern aktiv, dem er kraft Amtes angehörte. Es gelang ihm neben den Interessen der GÖD Niederbayern, immer auch die GÖD als Ganzes im Blick zu behalten. Daher wurde Herbert Albert zu einem

geschätzten Ansprechpartner im Landesverband Bayern.

Im Juni 2019 musste er den Bezirksvorsitz aus gesundheitlichen Gründen aufgeben und übergab den Bezirksverband an die nächste Generation. Er blieb der GÖD Niederbayern als Beisitzer im Bezirksvorstand erhalten.

Bis zu seiner Verrentung war Herbert Albert bei der Fachklinik Osterhofen beschäftigt und vertrat die dortigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Vorsitzender des Betriebsrats.

Neben der Gewerkschaft war der Umwelt- und Naturschutz Herbert Alberts große Leidenschaft. Er war 1977 Gründungsmitglied der Naturschutzwacht Deggendorf. Daraus entwickelte sich seine 20-jährige Arbeit als ehrenamtlicher Hornissenberater.

Im Sommer 2020 wurde ihm für diese Arbeit durch den Bayerischen Staatsminister für Umwelt der „Grüne Engel“ verliehen. Diese Auszeichnung wird seit 2011 für „vorbildliche Leistungen und langjähriges, nachhaltiges, ehrenamtliches Engagement im Umweltbereich“ vergeben.

Mit Herbert Albert verlieren wir einen engagierten Gewerkschaftskollegen und lieben Freund. Unser besonderes Mitgefühl gilt seiner Familie. Wir wünschen ihnen Kraft und Gottes Segen in dieser schweren Zeit.

Wir werden den Einsatz von Herbert Albert für unsere GÖD und darüber hinaus nicht vergessen und ihm ein ehrendes Andenken bewahren!

In stillem Gedenken

Der Bezirksverband Niederbayern  
und der Landesverband Bayern

### [Aktuelle Rechtsprechung](#)

(zusammengestellt von Ass. jur. Fabian Nikl)

#### **Kündigung wegen menschenverachtender Äußerung**

Beschl. vom 02.11.2020 – 1 BvR 2727/19

Die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat eine Verfassungsbeschwerde gegen arbeitsgerichtlich

Entscheidungen zu einer Kündigung wegen einer groben menschenverachtenden Äußerung nicht zur Entscheidung angenommen. Der Beschwerdeführer betitelte in einer kontrovers ablaufenden Betriebsratssitzung einen dunkelhäutigen Kollegen mit den Worten „Ugah, Ugah!“.

Die daraufhin ausgesprochene Kündigung erachteten die Arbeitsgerichte als wirksam. Dagegen berief sich der Beschwerdeführer auf das Grundrecht der Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG. Seine Verfassungsbeschwerde hatte jedoch keinen Erfolg. Insbesondere waren die Entscheidungen der Gerichte für Arbeitssachen, wonach die Äußerung eine menschenverachtende Diskriminierung darstellt, die sich nicht unter Berufung auf Art. 5 Abs. 1 GG rechtfertigen lässt, verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

(vgl. Pressemitteilung Nr. 101/2020 v. 24.11.2020)

#### **BAG: Eingruppierung einer Beschäftigten einer Serviceeinheit am Amtsgericht**

Urt. vom 09.09.2020 – 4 AZR 195/20



Die Tätigkeit einer Beschäftigten in einer Serviceeinheit (Anm.d.Verf: früher Geschäftsstelle) bei einem Amtsgericht erfüllt das Tätigkeitsmerkmal der

Entgeltgruppe 9a Fallgruppe 2 Teil II Abschnitt 12.1 der Entgeltordnung zum TV-L, wenn innerhalb von Arbeitsvorgängen, die mindestens die Hälfte der Gesamtarbeitszeit ausmachen, schwierige Tätigkeiten in rechtlich erheblichen Ausmaß erbracht werden müssen. Dabei kann auch die gesamte Tätigkeit der Beschäftigten aus einem einheitlichen Arbeitsvorgang bestehen. Maßgeblich für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist allein das Arbeitsergebnis, nicht die tarifliche Wertigkeit der Einzeltätigkeiten.

Die Klägerin ist ausgebildete Justizfachangestellte und ihr ist die Tätigkeit einer Beschäftigten einer Serviceeinheit im Fachgebiet Verkehrsstrafsachen in einem Amtsgericht übertragen worden. Nach einer durch

das beklagte Land erstellten Beschreibung des Aufgabenkreises hat die Klägerin insgesamt zu 25,17 % ihrer Gesamtarbeitszeit schwierige Tätigkeiten ausgeübt.

Das beklagte Land ist hinsichtlich der Tätigkeit der Klägerin von elf Arbeitsvorgängen ausgegangen. Jede Einzeltätigkeit, die in der Protokollerklärung Nummer 3 zu Teil II Abschnitt 12.1 der Entgeltordnung zum TV-L aufgeführt ist, hat es als eigenen Arbeitsvorgang angesehen und daher die Klägerin nach EG 6 vergütet. Mit ihrer Klage hat die Klägerin geltend gemacht, ihre Tätigkeit bestehe lediglich aus einem Arbeitsvorgang, innerhalb dessen sie in rechtlich erheblichem Ausmaß schwierige Tätigkeiten auszuüben habe.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem vierten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Die Tätigkeit der Klägerin erfüllt die tariflichen Anforderungen der begehrten Entgeltgruppe. Alle Tätigkeiten in der Serviceeinheit sind ihr einheitlich zugewiesen und führen zu einem Arbeitsergebnis. Sie stellen deshalb lediglich einen Arbeitsvorgang dar, innerhalb dessen die Klägerin in rechtlich erheblichem Ausmaß schwierige Tätigkeiten erbringt. Der Senat hält an seiner seit dem Jahr 2013 bestehenden Rechtsprechung zur Bestimmung der Bewertung von Arbeitsvorgängen fest. Danach kann die gesamte Tätigkeit einen einheitlichen Arbeitsvorgang bilden.

Auch Tätigkeiten mit unterschiedlicher tariflicher Wertigkeit können, wenn sie zu einem einheitlichen Arbeitsergebnis führen, zu einem Arbeitsvorgang zusammengefasst werden. Bei der Bewertung der Arbeitsvorgänge genügt es für die Erfüllung der tariflichen Anforderung der „schwierigen Tätigkeiten“, wenn solche innerhalb des jeweiligen Arbeitsvorgangs in rechtlich erheblichem Umfang anfallen.

Nicht erforderlich ist, dass innerhalb eines Arbeitsvorgangs schwierige Tätigkeiten ihrerseits in dem von § 12 Abs. 1 Satz 4 und 7 definiertem Maß – vorliegen also mindestens zur Hälfte, zu einem Drittel oder zu einem Fünftel – anfallen.

(vgl. Pressemitteilung des BAG Nr. 30/20 vom 09.09.2020)

## **BVerfG: Auch Gewerkschaften müssen Arbeitnehmerrechte wahren**

Beschl vom 29.07.2020 – 1 BvR 1902/19

Die Beschwerdeführerin, eine Gewerkschaft, wendete sich mit ihrer Verfassungsbeschwerde gegen



Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, des hessischen Landesarbeitsgerichts und des Arbeitsgerichts Frankfurt

am Main. Die genannten Entscheidungen hatten einer Mitarbeiterin der Gewerkschaft die Reduzierung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 4 Satz 1 TzBfG zugebilligt. Die Gewerkschaft war der Meinung, dass in Anwendung und Auslegung der einfachrechtlichen Arbeitszeitregelungen ihre Organisationsfreiheit besondere Berücksichtigung finden müsse und die Gerichte dadurch, dass sie dies übergangen hatten, ihre Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG sowie ihre Rechte aus Art. 12 und Art. 14 GG verletzt hätten.

Mit dem hier besprochenen Beschluss hat die dritte Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts die Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen. Die Verfassungsbeschwerde sei nicht hinreichend substantiiert begründet worden. Der Kammer erschließt sich nicht, inwiefern Rechte der Beschwerdeführerin verletzt sein könnten.

Die Verletzung eigener Rechte unter anderem aus Art. 9 Abs. 3 GG erscheint nicht möglich. Zwar ist durch Art. 9 Abs. 3 GG auch die Koalition in ihrer Organisation im Sinne einer Selbstbestimmung über ihre inneren Organe geschützt, aber inwiefern die Gewerkschaft durch die Anwendung von § 8 TzBfG auf die bei ihr Beschäftigten, diese Organisationsfreiheit beeinträchtigt wird, erschließt sich nicht. Die Annahme, dass die Beschwerdeführerin mit der Umsetzung des hier angegriffenen Urteils Gefahr laufen könnte, Mitglieder zu verlieren, Tarifverträge nicht abschließen oder Arbeitskämpfe nicht

mehr durchführen zu können, also in ihren Rechten als Koalition eingeschränkt zu werden, liegt daneben fern.

(vgl. Wortlaut des oben benannten Beschlusses)

### **BAG: Ausbildungsvergütung – Kürzung bei Teilzeit**

Urt. v. 01.12.2020 – 9 AZR 104/20

Eine tarifliche Regelung, nach der sich die Ausbildungsvergütung von Auszubildenden in Teilzeit entsprechend der Anzahl der wöchentlichen Ausbildungsstunden vergleichbarer Auszubildende in Vollzeit berechnet, verstößt nicht gegen höherrangiges Recht.

Die Klägerin absolviert seit dem 01. September 2017 bei der beklagten Stadt eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten mit einer Ausbildungszeit von wöchentlich 30 Stunden. Auf das Ausbildungsverhältnis findet der TVAöD Anwendung. Die Beklagte zahlte an die Klägerin entsprechend der verkürzten wöchentlichen Ausbildungszeit eine im Vergleich zu Auszubildenden in Vollzeit gekürzte monatliche Ausbildungsvergütung. Für drei Monate je Ausbildungsjahr, in denen die Klägerin – ebenso wie Auszubildende in Vollzeit – blockweise im Umfang von wöchentlich 28 Unterrichtsstunden am Berufsschulunterricht teilnahm und von der betrieblichen Ausbildung freigestellt war, zahlte die Beklagte die Ausbildungsvergütung entsprechend ihrer Teilzeit fort.

Die Klägerin begehrte die Differenz zur Vergütung eines Auszubildenden in Vollzeit. Sie war der Auffassung, dass der Tarifvertrag bei Verringerung der wöchentlichen Ausbildungszeit keine Kürzung der Ausbildungsvergütung vorsieht. Außerdem sei die gezahlte Vergütung unangemessen niedrig. Durch die Kürzung der Ausbildungsvergütung werde sie u.a. gegenüber Vollzeitauszubildenden benachteiligt, die während des Blockunterrichts in der Berufsschule bei glei-



cher Unterrichtszeit die volle Ausbildungsvergütung erhielten.

Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hatte der Klage in der Berufungsinstanz stattgegeben. Die von der Beklagten eingelegte Revision hatte Erfolg. Der Klägerin stehen die geltend gemachten Zahlungsansprüche nicht zu. Teilzeitauszubildenden ist nach den Regelungen des TVAöD eine Ausbildungsvergütung nur in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer Ausbildungszeit, an der eines vergleichbaren Auszubildenden in Vollzeit entspricht.

Nach § 8 Abs. 1 i.V.m. § 7 Abs. 1 Satz 1 des Besonderen Teils des TVAöD (TVAöD-BT) ist die Höhe der Ausbildungsvergütung in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Ausbildungsstunden zu bestimmen. An Auszubildende, deren Berufsausbildung in Teilzeit durchgeführt wird, ist danach eine Ausbildungsvergütung zu zahlen, die dem Anteil ihrer Ausbildungszeit an der eines vergleichbaren Auszubildenden

in Vollzeit entspricht. Dies steht im Einklang mit § 17 Abs. 1 Satz 1 BBiG aF. Bei der Ermittlung der Höhe der Ausbildungsvergütung bleiben Zeiten des Berufsschulunterricht außer Betracht. Sind Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung freigestellt, um ihnen die Teilnahme am Berufsschulunterricht zu ermöglichen, besteht nach § 8 Abs. 4 TVAöD-BT entsprechend der Regelung in den §§ 15, 19 Abs. 1 Nr.1 BBiG aF allein Anspruch auf Fortzahlung ihrer individuellen Ausbildungsvergütung.

(vgl. Pressemitteilung des BAG Nr. 44/20 vom 01.12.2020)

### **BAG: Duldung von Überstunden – Mitbestimmung des Betriebsrats**

Beschluss vom 28.07.2020 – 1 ABR 18/19

Eine – das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 80 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG verletzende – Duldung von Überstunden liegt vor, wenn hinreichende Anhaltspunkte für

das Fehlen gebotener Gegenmaßnahmen durch den Arbeitgeber bestehen, um seine Tätigkeit als Hinnahe werten zu können.

Im vorliegenden Fall haben der Betriebsrat und der Arbeitgeber eine abschließende Betriebsvereinbarung über die Arbeitszeit im Betrieb geschlossen. Danach ist nur eine bestimmte Anzahl von Überstunden pro Arbeitnehmer mitbestimmt. Nun kam es außerhalb dessen in mehreren Fällen zur Überschreitung der täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden bei mehreren Arbeitnehmern. Der Betriebsrat rügte dies gegenüber dem Arbeitgeber und verlangte Gegenmaßnahmen. In der Folge kam es erneut zu solchen Fällen. Daraufhin beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht Unterlassung.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun letztinstanzlich entschieden, dass ein Unterlassungsanspruch des Betriebsrats nicht besteht. Dem Betriebsrat steht ein Unterlassungsanspruch nach § 23 Abs. 3 BetrVG aufgrund einer Verletzung des Mitbestimmungsrechts aus § 87 Abs. 1 nur zu, wenn dem Arbeitgeber ein betriebsverfassungswidriges Verhalten vorgeworfen werden kann. Dies hat das BAG im vorliegenden Fall verneint, da die Arbeitnehmer von sich heraus über die tägliche Arbeitszeit kamen und dies nicht auf Anordnungen des Arbeitgebers beruht. Zwar kann die Duldung von nicht mitbestimmten Überstunden einen solchen Anspruch des Betriebsrats begründen, dies setzt jedoch voraus, dass diese regelmäßig passiert.

Einzelnen oder besonderen einmaligen Umständen geschuldete Überschreitungen der betrieblichen Arbeitszeit sprechen für sich gesehen nicht dafür, dass der Arbeitgeber diese hinnimmt.

(vgl. Leitsätze und Wortlaut der oben genannten Entscheidung)

## LAG Schleswig-Holstein: Fristlose Kündigung bei Nichterscheinen

Urt. v. 03.06.2020 – 1 Sa 72/20

Fehlt ein Arbeitnehmer an einem einzigen Tag seines Arbeitsverhältnisses unentschuldigt, rechtfertigt das in der Regel nicht die fristlose Kündigung. Auch in diesem Fall sind eine Arbeitsaufforderung und eine Abmahnung in der Regel erforderlich. Das gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis erst zwei Tage bestanden hat.

Im vorliegenden Fall nahm die Klägerin am 01.08.2019 ihre Arbeit auf. Sowohl am 05. als auch am 06.08. erschien sie vereinbarungsgemäß nicht zur Arbeit, da ihr Sohn in der Kindertagesstätte eingewöhnt wurde. Mit Schreiben vom 05.08., zugegangen am

06.08. kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich in der Probezeit zum 12.08. Die Klägerin erschien daraufhin am 07. und 08.08. nicht zur Arbeit. Daraufhin kündigte der Beklagte der Klägerin am 09.08. fristlos. Am 09.08. ging beim Beklagten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für den 08. und 09.08. ein. Beide Kündigungen hat die Klägerin mit ihrer Klage angegriffen.

Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein ist die fristlose Kündigung unwirksam, da es an einer vorherigen Abmahnung mangelt. In den Gründen führte das LAG aus, dass das Fernbleiben von der Arbeit, wenn es den Grad der beharrlichen Arbeitsverweigerung erreicht, grundsätzlich einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses darstellen kann. Demgegenüber ist das Fehlen eines Arbeitnehmers an bloß einem einzigen Arbeitstag

regelmäßig nicht geeignet, die fristlose Kündigung ohne Ausspruch einer vorhergehenden Abmahnung zu rechtfertigen. Die Klägerin hat zwar unstreitig am 07.08. unentschuldigt gefehlt, aber die Kammer ging hingegen nicht davon aus, dass die Klägerin auch am 08.08. unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ist. Unstreitig hat sie für diesen Tag eine AU-Bescheinigung vorgelegt. Ebenfalls un-



streitig ist, dass der Beklagte die Klägerin vor der Kündigung nicht abgemahnt hat. Wegen des unentschuldigtem Fehlens war vorliegend auch nicht ausnahmsweise eine Abmahnung der Klägerin entbehrlich. Eine Abmahnung ist dann entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft trotz Abmahnung nicht erwartet werden kann oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass die Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich, für den Arbeitnehmer erkennbar, ausgeschlossen ist.

Dass die Klägerin nach einer Arbeitsaufforderung durch den Beklagten ihr Verhalten nicht geändert hätte, ist nicht feststellbar. Das Fehlen an einem einzigen Arbeitstag stellt sich auch nicht als so schwerwiegende Pflichtverletzung dar, dass die Klägerin davon ausgehen musste, dass die Hinnahme dieses Fehlens für den Beklagten offensichtlich ausgeschlossen war. Der Beklagte hatte durch die Probezeitkündigung mit Wochenfrist gegenüber der Klägerin bereits zum Ausdruck gebracht, an deren weiterer Mitarbeit kein Interesse zu haben. Angesichts dessen liegt es jedenfalls nicht fern, dass er das Fehlen der Klägerin toleriert hätte, da für ihn dann auch keine Vergütungspflicht bestand. Auf weitere Pflichtverletzungen der Klägerin hat sich der Beklagte nicht berufen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision nicht zugelassen. (vgl. Leitsätze und Wortlaut der oben genannten Entscheidung)

### **BAG: Einberufung einer Betriebsratssitzung durch Betriebsratsmitglied**

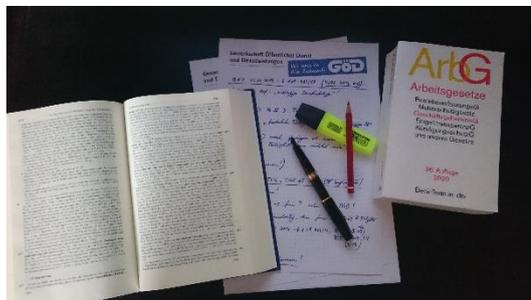
Beschluss vom 28.07.2020 – 1 ABR 5/19

Im vorliegenden Fall stritten die Beteiligten über eine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Einleitung von Zustimmungseretzungsverfahren.

Wegen eines bevorstehenden Betriebsübergangs kam es aufgrund einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu Verhandlungen über

vom bisherigen Arbeitgeber beabsichtigten Umgruppierung zwischen ihm und dem im Betrieb eingerichteten neunköpfigen Betriebsrat. Der Betriebsrat wollte darüber in einer Sitzung beraten. Durch E-Mail eines Betriebsmitglied ist zur Sitzung des Betriebsrats eingeladen wurde. Der freigestellte Vorsitzende des Betriebsrats war zu diesem Zeitpunkt arbeitsunfähig krankgeschrieben und der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende urlaubsbedingt abwesend.

In der besagten Betriebsratssitzung waren sieben Mitglieder des Betriebsrats anwesend und auch der Betriebsratsvorsitzende als „Gast“. Zwischenzeitlich war beim Betriebsrat ein Antrag auf Zustimmung zu den beabsichtigten Umgruppierungen eingegangen.



Im Nachgang der Sitzung wurde dem bisherigen Arbeitgeber, mit vom stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden unterzeichneten Schreiben, die Verweigerung der Zustimmung zu den mitgeteilt. Im Nachgang wurde vom Arbeitgeber kein Zustimmungseretzungsverfahren eingeleitet.

verfahren eingeleitet.

Der Betriebsrat hat geltend gemacht, die Arbeitgeberin sei gehalten, wegen der Umgruppierungen der Arbeitnehmer Verfahren nach § 89 Abs. 4 BetrVG einzuleiten. Er habe die Zustimmung hierzu fristgerecht verweigert. Ein Zustimmungsverfahren sei aber vom bisherigen Arbeitgeber, noch von der neuen Arbeitgeberin ordnungsgemäß eingeleitet worden. Die Beschlussfassung in der Betriebsratssitzung sei nicht zu beanstanden, jedenfalls seien etwaige Mängel bei der Ladung zur Sitzung geheilt.

Daraufhin hat der Betriebsrat vor dem Arbeitsgericht beantragt, ger Arbeitgeberin aufzugeben, das Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben den Antrag des Betriebsrats abgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgte Betriebsrat seinen Antrag weiter. Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechtsbeschwerde als unbegründet zurückgewiesen.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet ein Zustimmungseretzungsverfahren einzuleiten. Der Betriebsrat hat die erbetene Zustimmung nicht wirksam und fristgerecht verweigert. Damit gilt seine Zustimmung zu den Umgruppierungen nach § 99 Abs. 3 Satz 2 BetrVG als erteilt.

Die gegenüber der Arbeitgeberin erklärte Zustimmungsverweigerung ist unbeachtlich, da der ihr zugrunde liegende Beschluss des Betriebsrats unwirksam ist. Die Erklärung einer Zustimmungsverweigerung bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines darauf gerichteten Beschlusses des Betriebsrats. Der Beschluss über eine Zustimmungsverweigerung ist beachtlich, wenn er ordnungsgemäß zustande gekommen ist. Dazu muss der Betriebsrat beschlussfähig i.S.d. § 33 BetrVG sein und sich auf einer Betriebsratssitzung aufgrund einer mit den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes in Einklang stehenden Ladung mit dem jeweiligen Sachverhalt befasst und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben. Eine ordnungsgemäße Sitzung setzt nach § 29 Abs. 2 Satz 1 und 3 BetrVG voraus, dass der Vorsitzende, im Verhinderungsfall sein Stellvertreter, die Sitzung einberuft und die Betriebsratsmitglieder von ihm, im Verhinderungsfall von seinem Stellvertreter, rechtzeitig unter Mitteilung einer Tagesordnung zur Betriebsratssitzung geladen worden sind. Nach Ansicht des BAG fehlt es hieran. Die Einberufung der Sitzung des Betriebsrats und die Ladung hierzu sind weder durch den BRV noch durch dessen Stellvertreter erfolgt. Vielmehr berief das einfache Betriebsratsmitglied mit E-Mail zur Sitzung ein und lud die anderen Betriebsratsmitglieder.

Ob einem Betriebsrat auch ohne Einberufung einer Sitzung und ordnungsgemäßen Ladung durch dessen Vorsitzenden Recht zum Selbstzusammentritt zustehen kann und dadurch die fehlerhafte Ladung geheilt werden kann, ist im vorliegenden Fall ohne Belang, da die Voraussetzungen nicht vorliegen. Hierzu muss es sich zum einen bei dem vorgesehenen Beratungsgegenstand um ei-

nen unaufschiebbaren und dringend zu erledigenden Beratungsgegenstand handeln. Aufgrund des zeitlichen Ablaufs ist dies nicht der Fall. Außerdem ist hierfür eine vollständige Versammlung des Betriebsrats notwendig. Hier waren aber nur sieben und nicht neun Betriebsratsmitglieder anwesend. Selbst wenn man den eigentlich verhinderten BRV mitzählt, reicht es nicht. Diese Verstöße haben aus Sicht des BAG die Unwirksamkeit des auf der Sitzung des Betriebsrats gefassten Beschlusses über die Zustimmungsverweigerung zur Folge.

(vgl. Wortlaut der genannten Entscheidung)

### **BAG: Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bezüglich Betätigung betriebsangehöriger Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb**

Beschluss vom 28.07.2020 – 1 ABR 41/18

Das von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Recht betriebsangehöriger Gewerkschaftsmitglieder, sich durch die Verteilung gewerkschaftlichen Informations- oder Werbematerials im Betrieb aktiv an der koalitionsgemäßen Betätigung der Gewerkschaft zu beteiligen und diese dadurch bei der Verfolgung ihrer koalitionspezifischen Ziele zu unterstützen, unterliegt nicht der Regelungsmacht der Betriebsparteien.



Im vorliegenden Fall haben vier bei der Arbeitgeberin beschäftigte Mitglieder von ver.di außerhalb ihrer Arbeitszeit vor der Kapelle der von der Arbeitgeberin betriebenen Klinik einen Informationsstand errichtet. An diesem verteilten sie Flugblätter, in denen zur Teilnahme an einer Demonstration aufgerufen wurde. Die Pflegedienstleiterin untersagte den Arbeitnehmern die Durchführung dieser Aktion.

Daraufhin hat der Betriebsrat geltend gemacht, dass die Anordnung der Pflegedienstleitung als eine das Ordnungsverhalten betreffende Maßnahme nach § 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sei. Die Betriebsparteien seien befugt die nähere

Ausgestaltung vergleichbarer Aktionen von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern im Betrieb zu regeln. Der Betriebsrat hat daraufhin vor dem Arbeitsgericht beantragt der Arbeitgeberin u.a. auf zu geben, es zu unterlassen im Betrieb beschäftigten Gewerkschaftsmitgliedern, ohne seine vorherige Zustimmung zu untersagen gewerkschaftlich tätig zu werden.

Die Vorinstanzen haben den Antrag abgewiesen. Das BAG hat diese Entscheidungen bestätigt.

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts steht dem Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht bei der streitbefangenen Maßnahme der Arbeitgeberin zu. Das vom Betriebsrat reklamierte Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr.1 scheidet aus, weil eine in der Vermittlung von Information über gewerkschaftliche Ziele oder Aktionen bestehende Betätigung von Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb nicht der Regelungsmacht des Arbeitgebers unterliegt und dementsprechend auch kein Raum für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht. Die Betriebsparteien sind nicht befugt, die von Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsbetätigungsfreiheit auszugestalten.

(vgl. Leitsätze und Wortlaut der oben genannten Entscheidung)

### LAG Baden-Württemberg: betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen in der Personalakte des Betriebsratsmitglieds

Beschluss vom 03.07.2020 – 8 TaBV 3/19

Abmahnungen, mit denen der Arbeitgeber die Amtsausübung von Betriebsratsmitgliedern rügt und Sanktionen nach § 23 Abs. 1 BetrVG androht (betriebsverfassungsrechtliche Abmahnungen), dürfen unabhängig von ihrer Rechtmäßigkeit nicht in die Personalakten der Betriebsratsmitglieder aufgenommen werden. Die Betriebsratsmitglieder können die Entfernung der Abmahnungen aus ihren Personalakten verlangen und nötigenfalls im arbeitsgerichtlichen

Beschlussverfahren durchsetzen.

(vgl. Leitsätze der oben genannten Entscheidung)

### Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretungen nach dem Betriebsverfassungsgesetz

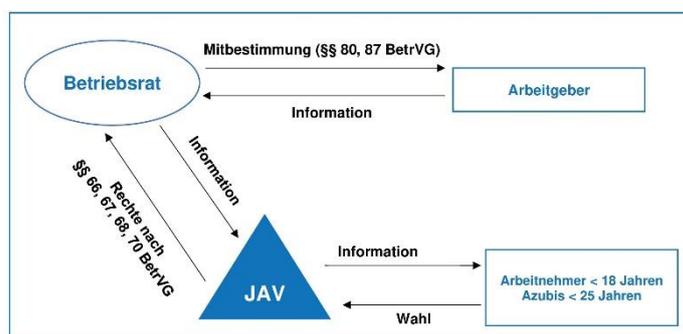
Vom 01. Oktober bis zum 30. November 2020 wurden in Deutschland die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gewählt.

Die JAV bietet den jungen Menschen in den Betrieben die Chance selbstbestimmt gegenüber Betriebsrat und Arbeitgeber aufzutreten und die eigenen Interessen in die eigene Hand zu nehmen.

Wie dies in der Praxis funktioniert und wie die JAV arbeitet wird im Folgenden dargestellt.

Fabian Nikl  
Bundesjugendbeauftragter der GÖD  
Bezirksvorsitzender der GÖD Niederbayern

### Die JAV in der Systematik der Betriebsverfassung



Die JAV ist in den §§ 60 ff. des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) geregelt. Die gesamte Systematik der Regelungen ist darauf ausgelegt, dass die JAV zur Erledigung ihrer Aufgaben auf die Mitwirkung des Betriebsrats, als zentrales Organ der betrieblichen Mitbestimmung angewiesen ist. Sie ist insofern nur eingeschränkt selbstständiges Organ der Betriebsverfassung.

Struktur und Arbeitsweise der JAV sind an die des Betriebsrats angelehnt. Die Vorschriften über den Betriebsrat sind dementsprechend auf die JAV anwendbar (§ 65 Abs. 1 BetrVG).

- Die JAV wählt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden (§§ 65 Abs. 1, 26 BetrVG).
- hält Sitzungen ab (§§ 65, 29, 30, 31 BetrVG).
- fasst Beschlüsse mit der Mehrheit ihrer Stimmen (§§ 65 Abs. 1, 33 Abs. 1 und 2 BetrVG).
- kann Vertreter der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften zu ihren Sitzungen einladen (§§ 65 Abs. 1, 31 BetrVG).
- kann Ausschüsse bilden und mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben betrauen (§§ 65 Abs. 1, 28 Abs. 1 Satz 1 und 2 BetrVG).
- beruft Jugend- und Auszubildendenversammlungen ein (§ 71 BetrVG).
- kann eine Sprechstunde einrichten (§ 69 BetrVG).

### Aufgaben und Rechte der JAV

Die Aufgaben der JAV sind in § 70 BetrVG geregelt.

Sie lassen sich in vier Kategorien einordnen:

1. **Antragsrecht** (§ 70 Abs. 1 Nr. 1, 1a und 4 BetrVG): Demzufolge hat die JAV Maßnahmen, die den von ihr vertretenen Arbeitnehmern zum Vorteil gereichen beim Betriebsrat zu beantragen. Insbesondere in Fragen der Berufsausbildung und der Gleichstellung.
2. **Überwachungsrecht** (§ 70 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG): Die JAV hat die Aufgabe und das Recht die Einhaltung und Durchführung der tariflichen, gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben in Bezug auf die von ihr vertretenen Arbeitnehmer zu überwachen. Insbesondere die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzes sind hier zu nennen.

Dazu kann sie mit Zustimmung des Betriebsrates die betroffenen Arbeitnehmer aufsuchen.

3. **Anregungsrecht** (§ 70 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG): Die JAV hat das Recht Anregungen und Beschwerden der von ihr vertretenen Arbeitnehmer an den Betriebsrat weiter zu leiten und auf die Erledigung dieser hinzuwirken.
4. **Informationsrecht** (§§ 70 Abs. 2, 67 Abs. 3 Satz 2 BetrVG):

Zur Durchführung ihrer oben genannten Aufgaben hat die JAV gegenüber dem Betriebsrat einen Anspruch auf Information über alle dafür notwendigen Tatsachen und Vorgänge. Sie kann auch die Übersendung von Unterlagen verlangen.

Zur Durchführung dieser Aufgaben hat die JAV ein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Betriebsrates (§ 67 Abs. 1 BetrVG). Sie kann darüber hinaus Einfluss auf die Tagesordnung nehmen und beantragen, dass bestimmte in ihren Zuständigkeitsbereich fallende Themen im Betriebsrat beraten werden (§ 67 Abs. 3 Satz 1 BetrVG).

In bestimmten Fällen hat die JAV auch Stimmrecht im Betriebsrat (§ 67 Abs. 2 BetrVG).

Die JAV hat ein Recht auf Teilnahme an Besprechungen mit dem Arbeitgeber (§ 68 BetrVG).

Zur Durchführung ihrer Aufgaben kann die JAV die Aussetzung von Beschlüssen des Betriebsrates beantragen, um eine Verständigung mit diesem herbeizuführen (§§ 66, 35 BetrVG).



Fabian Nikl

Hier hilft man Ihnen weiter:

## **GÖD-Geschäftsstellen und Ansprechpartner**

### **Bundesgeschäftsstelle**

Pelkovenstraße 51, 80992 München  
Tel. 089/532550, Fax 0 89 / 53 65 29  
e-Mail: [info@goed-online.de](mailto:info@goed-online.de)  
Ansprechpartner: Raymund Kandler

### **Landesverband Bayern**

Pelkovenstraße 51, 80992 München  
Tel. 0 89 / 53 25 50  
Fax 0 89 / 53 65 29  
e-Mail: [goed-bayern@t-online.de](mailto:goed-bayern@t-online.de)  
Ansprechpartner: Josef Nikl

### **Landesverband Baden-Württemberg**

Postfach 700151, 70571 Stuttgart  
Tel. 07 11 / 90 72 26 52  
e-Mail: [info@goed-bw.de](mailto:info@goed-bw.de)  
Ansprechpartner: Wolfgang Feil

### **Regionalverband Südwest**

(Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)  
Ursulinenstraße 63 a  
66111 Saarbrücken  
Tel. 06 81 / 9 27 28 30  
Fax 06 81 / 9 27 28 33  
e-Mail: [cgb-saar@t-online.de](mailto:cgb-saar@t-online.de)  
Ansprechpartner: Simone Blum

### **für das Saarland**

Ansprechpartner: Alfred Roth

### **für Hessen**

Ansprechpartner Achim Kriegsmann

### **für Rheinland-Pfalz**

Ansprechpartner: Matthias Antoni

### **Landesverband Nordwest**

Obentrautstraße 57, 10963 Berlin  
Tel. 0 30 / 21 02 17-33  
Fax 0 30 / 21 02 17-40  
e-Mail: [Hauptstadtbuero@goed-online.de](mailto:Hauptstadtbuero@goed-online.de)  
Ansprechpartner: Stefan Behr

### **Regionalverband Küste**

(Schleswig-Holstein, Niedersachsen,  
Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und  
Bremen) Büro Hamburg:  
Droopweg 31, 20537 Hamburg  
Tel. 040 / 63 28 02 70  
Fax 040 / 63 28 02 25  
e-Mail: [buerohamburg@goed-online.de](mailto:buerohamburg@goed-online.de)  
Ansprechpartner: Rolf Zimmermann

### **für Schleswig-Holstein**

Ansprechpartner: Joachim Timm

### **für Niedersachsen und Bremen**

Ansprechpartner: Rolf Zimmermann

### **für Mecklenburg Vorpommern**

Ansprechpartnerin: Anke Vandre

### **Regionalverband Ost**

(Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt,  
Sachsen, Thüringen)  
Hauptstadtbüro Berlin  
Obentrautstraße 57, 10963 Berlin  
Tel. 0 30 / 21 02 17-33  
Fax 0 30 / 21 02 17-40  
e-Mail: [Hauptstadtbuero@goed-online.de](mailto:Hauptstadtbuero@goed-online.de)  
Ansprechpartner: Manfred Loitsch

### **GÖD-Hauptstadtbüro**

Obentrautstraße 57, 10963 Berlin  
Tel. 0 30 / 21 02 17-33  
Fax 0 30 / 21 02 17-40  
e-Mail: [Hauptstadtbuero@goed-online.de](mailto:Hauptstadtbuero@goed-online.de)  
Ansprechpartner: Wolfgang Schneider



**Die qualifizierte  
Alternative**