

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die COVID-19 Pandemie und die Folgen für unser gesellschaftliches Zusammenleben und für unsere Wirtschaft werden uns wohl noch lange begleiten. Nach den Lockerungen der Regelungen und den in der Urlaubszeit wenn auch eingeschränkten Reisemöglichkeiten ist der Eindruck entstanden, dass sich die Lebensumstände wieder etwas normalisieren. Die aktuellen Infektionszahlen lassen aber befürchten, dass zumindest in einigen Regionen die Grenzwerte überschritten werden und wieder zumindest lokal wirkende weitere Einschränkungen notwendig werden. Wir alle hoffen, dass durch Einhaltung von Hygiene, Mund- / Nasenschutz und der notwendigen Abstände die Lage bis zu hoffentlich bald zur Verfügung stehenden und wirksamen Impfstoffen nicht wieder eskaliert und zumindest ein Mindestmaß an gesellschaftlichem Leben und ein geregelter Arbeits-, Schul- und Kindergartenbetrieb möglich bleibt.

Die Ausführungen aus dem Fachbereich Gesundheit von unserem Kollegen Josef Nikl zu diesem Thema regen sicherlich zum Nachdenken an.

In der Diskussion in den sozialen Netzen, die ich mit Sorge beobachte, würde ich mir wünschen, dass sich auch die Mitte unserer Gesellschaft stärker artikuliert und sich konsequenter von extremen Positionen abgrenzt.

Die Folgen der Krise für unsere Wirtschaft und die damit verbundene Flaute werden uns sicherlich noch lange begleiten. Hierzu gilt es für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam möglichst wirksame und für die jeweiligen Bereiche maßgeschneiderte Antworten zu finden, um die Lasten gemeinsam zu schultern. Hier ist auch die Politik gefordert, diese Maßnahmen weiterhin zu flankieren, wie etwa durch Flexibilisierung der Kurzarbeitsregelungen, Ausweitung der Überbrückungsprogramme und steuerlichen Möglichkeiten, wie etwa aktuelle Verluste mit Gewinnen aus den Vorjahren zu verrechnen usw. Die Verlängerung des Kurzarbeitergeldes und die Beibehaltung der Aufstockung wird von uns begrüßt. Aktuell sind alle Beteiligten aufgerufen, nicht kurzfristig populistische, sondern langfristige nachhaltige Lösungen zu finden und umzusetzen.

In der aktuellen Tarifrunde für den öffentlichen Dienst bei Bund und Kommunen gilt es die Balance zu halten um einerseits den öffentlichen Dienst und damit die Daseinsvorsorge attraktiv und zukunftssicher zu erhalten und gleichzeitig die Arbeitsplätze zu sichern. Dies erfordert eine differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Bereiche und die Findung von möglichst maßgeschneiderten Ergebnissen, wie wir sie in unserer Tarifforderung formuliert haben.

Ich möchte hier meinen Dank an alle Kolleginnen und Kollegen wiederholen, die solidarisch zusammenstehen um unsere Versorgung und das Gesundheitswesen zu sichern und auch den Dank an alle, die für ihre Mitmenschen eintreten und 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

Einkommensrunde 2020 für Beschäftigte bei Bund und Kommunen

Wir hätten es begrüßt, wenn die Vka im Vorfeld den Vorstoß der Gewerkschaften eine Übergangsvereinbarung abzuschließen und die Einkommensrunde ins nächste Jahr zu verschieben aufgenommen hätte.

In der Corona-Krise wurden viele Defizite offensichtlich und es wurde deutlich, wie wichtig die Leistungen in Kindergärten, Verwaltungen, Kranken- und Pflegeeinrichtungen und in vielen anderen Bereichen der Daseinsvorsorge sind. Daher ist es wichtig, den öffentlichen Dienst und damit die Daseinsvorsorge attraktiv und damit zukunftssicher zu gestalten. Gleichzeitig gilt es aber auch Arbeitsplätze zu sichern.

Daher müssen in der aktuellen besonderen Situation unkonventionelle Wege gefunden und die Tarifverhandlungen differenziert geführt werden.

Für Bereiche, die besonders von der Krise betroffen sind und in denen langfristig konkrete wirtschaftliche Einbrüche und Arbeitsplatzabbau unausweichlich sind, wie bei Verkehrsflughäfen sollte der Schwerpunkt statt Entgelterhöhungen bei Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung, wie Verlängerung von Kurzarbeit, besonderen Arbeitszeitregelungen usw. liegen.

Zur dringend notwendigen Sicherung der Berufe im Gesundheitswesen und der ambulanten und stationären Pflege und der Kinderbetreuung sind diese Bereiche besonders zu berücksichtigen und die Einkommen stärker anzuheben als für die übrigen Bereiche des öffentlichen Dienstes.

Wir fordern daher für die Tarifrunde 2020

- Grundsätzliche Erhöhung der Entgelte für alle Beschäftigten 4,8 %, mindestens aber um 150,00 €
- Darüber hinausgehende deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Bezahlung der Beschäftigten in Krankenhäusern, sowie in ambulanten und stationären Alten-, Pflege- und Behinderteneinrichtungen und der Kinderbetreuung.
- Gesonderte Regelungen für langfristig von wirtschaftlichen Einbrüchen und Perso-

nalabbau bedrohten Bereichen, wie etwa an Verkehrsflughäfen.

- Verlängerung der Regelungen zur Kurzarbeit und Sicherung der Beschäftigung insbesondere in den durch die Corona-Krise gefährdeten Arbeitsbereichen
- Weitere Angleichung der Arbeitszeit Ost an West.
- Verlängerung und Verbesserung zur Altersteilzeit (Anhebung des Aufstockungsbetrages auf 33 %, Zugang ab dem 58. Lebensjahr und Anhebung der Quote auf 3 %)
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden und Praktikanten um 100,-- €
- Übernahme des Tarifergebnisses für Soldatinnen und Soldaten und Beamtinnen und Beamten
- Laufzeit der Tarifverträge von 12 Monaten

München, im August 2020

Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen ergebnislos vertagt

Die erste Verhandlungsrunde zum TVöD für Bund und Kommunen vom 1. September 2020 wurden nach dem Austausch und Konkretisierung der sehr weit auseinanderliegenden gegenseitigen Vorstellungen ergebnislos vertagt.

Für die Bereiche Pflege und der Sparkassen werden gesonderte Verhandlungstische gebildet.

Die Verhandlungen werden am 19. und 20. September 2020 fortgesetzt.

München, den 1. September 2020

Hinweis zur Internetseite der GÖD !

Nach einem massiven Angriff auf unsere Homepage sind wir aktuell dabei, die Seiten neu aufzubauen.

Für die zwischenzeitlichen Einschränkungen bitten wir um Ihr Verständnis !

Nach Corona, vor Corona oder während Corona?

Wo stehen wir aktuell? War es das, kommt noch was oder sind wir evtl. schon wieder mittendrin?

Wir in den niederbayerischen Krankenhäusern der Grundversorgung sind trotz steigender Infektionszahlen noch nicht wirklich betroffen, da sich aktuell sehr viele jüngere Bürger anstecken, bei denen die Symptome oft leichter verlaufen. Eine stationäre Versorgung ist oft nicht nötig. Im Gegensatz zum Frühjahr, als wir viele stationäre und auch intensivversorgte Patienten hatten. Dort viele ältere (ab 50!) und Risikogruppen. Wir halten unsere Hygiene- und Desinfektionsstandards hoch und begrenzen nach wie vor die Besucher. Alle Personengruppen, die in unsere Häuser wollen, werden an einem Checkpoint befragt und es wird Fieber gemessen. Natürlich wird der/die eine oder andere abgewiesen, was nicht oft auf Verständnis stößt. Auch hier gibt es Menschen, die Ihre Augen vor der leider immer noch herrschenden Ansteckungsgefahr verschließen. Wir versuchen ruhig und sachlich Verständnis zu wecken für den Anspruch unsere Patienten, unsere Mitarbeiter, aber auch die Besucher zu schützen.

Patienten werden vor OP's – bei Symptomen und auch nur bei Verdacht – getestet. So versuchen wir die größtmögliche Sicherheit zu erreichen.

Zustände wie im Frühjahr, bei denen die Infektionszahlen schnell stiegen und das Gesundheitswesen nur noch funktionierte, weil man unter anderem Mitarbeiter so lange es ging – auch positiv getestet – arbeiten ließ, möchte man nicht mehr erleben. Viele von uns, im Gesundheitswesen, Beschäftigten staunen über aktuelle Berichte in den Sozialen Medien oder auch über Demonstrationen, bei den man versucht die Thematik politisch auszuschlachten. Beeindruckt hat mich vor allem die Menge der Fahnen, die eine deutliche Zielrichtung erkennen ließen. Aber wer in der Vergangenheit lebt, dem sind vielleicht auch noch nicht die neuen Erkenntnisse in der Infektionslehre aufgefallen.

Auch mich stören Mundschutz, die Einschränkungen und oft auch die Abstandsre-

geln, aber wer erlebt, dass durch eine/n infizierte Patienten/in, plötzlich viele Mitarbeiter in Gefahr geraten, denkt da etwas anders. Vor allem wenn ein Teil der Betroffenen ein halbes Jahr nach Abklingen der Symptome immer noch Einschränkungen erleben, sollte man sich überlegen, ob man wirklich andere in Gefahr bringen will.

Wir bereiten uns nun darauf vor, dass die jüngeren Infizierten, die sich aktuell mehren, ihre Arbeitskollegen, Freunde, Bekannte oder die zufälligen Begegnungen in der Partyzone mit 30 cm Abstand und ohne Mundschutz, sowie ihre Eltern, Großeltern oder andere Risikogruppen anstecken.

Und wir freuen uns nun auf den mehrfach versprochenen, dann zurückgezogenen, dann wieder versprochenen Corona-Bonus für Pflegende. Schauen wir mal was diesmal bleibt. Ironisch gesehen: Da haben wir alle anderen in den Krankenhäusern es leichter. Egal ob wir reinigen, reparieren oder organisieren, wir wissen von Anfang an, das wir nichts kriegen.

Wir alle im Gesundheitswesen werden wieder unser Möglichstes tun, die Leiden zu mildern, die Folgeschäden zu minimieren und die Hinterbliebenen zu trösten.



Josef Nikl, Fachbereich Gesundheit

Gesundheitswesen 2021

Wohin steuern wir in der medizinischen Grundversorgung unserer Bürger? Werden wir künftig ausreichende Ressourcen haben um den Anforderungen gerecht zu werden? Es sieht nicht so aus. Während man in Zeiten der ersten Corona-Welle die Pflege ständig lobte, beklatschte und stellenweise sogar huldigte, hat sich dieses Gefühl schön langsam wieder korrigiert und wir sind wieder auf dem Status 2019 angelangt. Die versprochenen Bonuszahlungen für die Pflege kommen nur teilweise an. Die Einnahmenverluste der Akutkrankenhäuser, die sich wirklich um die Grundversorgung kümmern, werden nicht in der versprochenen Höhe fließen. Den Mehraufwand für die Behandlung der Corona Fälle erhalten wir nur teilweise.

Was nutzt es, wenn die Politik die Pflegekräfte würdigt und gleichzeitig keine auskömmlichen Budgets und Gehälter fließen. Seitens der Bundesgesundheitspolitik wird die Stärkung der Pflege proklamiert, aber die Finanzierung nicht gesichert.

Bei Pflege und Ärzten ist der Markt leergefegt und Nachwuchs nur begrenzt in Sicht, aber selbst, wenn genügend Fachleute vorhanden wären, könnten sich die Krankenhäuser nicht die Anzahl an Personal leisten, die gemäß den Aussagen der Gesundheitspolitik eigentlich nötig sind.



Das Interesse junger Menschen an einer Ausbildung im Pflegebereich ist spürbar gesunken. Einerseits durch die

Erkenntnis, dass wir manchmal auch gefährliche Situationen meistern müssen und andererseits, weil immer noch zu viele Pflegekräfte außerhalb des Tarifes unterbezahlt arbeiten müssen. Die Anzahl der Ärzte regelt sich durch ein völlig überholtes System bei den Zugangsvoraussetzungen zum Studium. Wenn auch der Test für medizinische Studiengänge (TMS) den NC zumindest prozentual angeblich überholt hat, stellt sich schon die Frage warum immer noch zu wenig Medizinstudierende vorhanden sind, die nach ihrem Abschluss den Krankenhäusern zur Verfügung stehen. Es dürfte sich doch mittlerweile deutlich zeigen, dass engagierte, den Patienten zugewandte Ärzte Mangelware sind.

Ich denke jeder spricht von der Gesundheit als höchstes Gut, aber wir sollten uns bewusst werden das ein wertvolles Produkt auch entsprechend kostet. In anderen Branchen sehen wir das doch auch so.

Ich erinnere mich an einen Leserbrief bei uns in der Tagespresse bzgl. der hohen Kosten bei der Unterstützung z. B. der Lufthansa. „Ist ja ganz schön teuer, wir hätten klatschen sollen! Hat bei der Pflege ja auch gereicht!“

J. Nikl

Bundesfachverband Bundeswehr Personalvertretungsrecht neu und modern

Sommer, Sonne, Urlaubszeit nicht für die Spitzen der Gewerkschaften und Verbände. Das Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat(BMI) hat den Entwurf des Gesetzes zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes in der parlamentarischen Sommerpause in die Beteiligung gegeben. Dieses Gesetz ist das entscheidende Grundsatzdokument für die Zusammenarbeit in allen Bereichen des Bundes mit den Interessenvertretern und hat letztendlich Auswirkung auf jeden Mitarbeiter im öffentlichen Bereich.

Seit der letzten Novellierung 1974 hat sich die Welt total verändert. Jetzt geht es um die Verbesserung der Informations- und Beteiligungsrechte und vor allen um die Mitbestimmung der Personalräte. Sie sollen jetzt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen stattfinden. Ganz neu ist erstmalig die Mitbestimmung bei Privatisierung, die Erleichterung der Teilfreistellung von Personalräten, sowie die Möglichkeit der zeitlichen Flexibilisierung von Beteiligungsverfahren. Neu ist auch Veränderung der Wahlrechtsvorschrift mit zulässiger Abwesenheitszeit von 10 auf 12 Monate, die Wahlberechtigung ab 16 Jahre und Entfall der Altersgrenze für AZUBIS bei der Wahl zur Auszubildendenvertretung.

Der vorgelegte Referentenentwurf basiert auf Vorabsprachen mit allen Beteiligten. Auch der Fachbereich Bundeswehr der GÖD findet das die vorgesehenen Maßnahmen im Referentenentwurf richtig sind und den Grundstein bilden für ein modernes anwenderfreundliches Ablösegesetz. Alle strittigen Fragen wie beispielsweise die generelle Möglichkeit auch außerhalb von der „Corona-Pandemie“ Sitzungen nur über Videokonferenzen abzuhalten im Gesetz zu verankern, erstmal nicht berücksichtigt wurden. Deshalb werden wir in Zusammenarbeit mit unserem Dachverband CGB auch weiterhin an diesem kontinuierlichen Prozess der Weiterentwicklung dieses Gesetzes gerne mitwirken.



Bis zum 7. August hatten alle Beteiligten Zeit Änderungen vorzuschlagen, die aktuell zur Ressortabstimmung im BMI liegen.

Andreas Franke, Vorsitzender
Bundesfachverband Bundeswehr

Jetzt mehr Tagegeld ! Reisekosten in der Bundeswehr neu geregelt

Seit Juni diesen Jahres wird das vom Innenministerium (BMI) erlassene Bundesreisekostengesetz durch eine Dienst- und Verwaltungsvorschrift jetzt auch in der Bundeswehr angewendet.

Das BMI hat auf die seit Januar geltenden neuen steuerlichen Regelungen des im §9 Absatz 4a des Einkommenssteuer Gesetz reagiert und die bisher geltenden Tagesgeldsätze entsprechend angepasst. So wird bei einer eintägigen Dienstreise über acht Stunden 14 Euro und einem vollen Kalendertag 28 Euro erstattet. Die 14 Euro gelten auch am An- und Abreisetag. Wie bisher werden Kürzungen für bereitgestellte vollwertige Mahlzeiten vorgenommen. In diesen Verpflegungen gehört auch immer ein Getränk dazu.

Liegetage sind zusätzliche Aufenthaltstage am auswärtigen Geschäftsort um zum Beispiel Flugkosten zu sparen. Sie können aber nicht mit privaten Aufenthalten aufeinander folgen.

Bei Bahnfahrten über zwei Stunden werden die Kosten der ersten Wagenklasse erstattet. Es ist aber eine „Kann Regelung“ auf die kein gesetzlicher Anspruch besteht.

Das Dienstfahrzeug stellt eine unentgeltliche Beförderungsmöglichkeit dar. Für zivile Mitarbeiter ist die Nutzung freiwillig. Sie können teilweise auch mit privaten KFZ durchgeführt werden. Wird für die Fahrt eine erhöhte Wegstreckenentschädigung gewährt, ist der Anspruch auf Schadensersatz durch den Dienstherrn grundsätzlich gegeben. Im Falle eines Sachschadens erfolgt ist die Regulierung durch eine zentrale Dienstvorschrift.

Parkgebühren bei privater KFZ-Nutzung mit „kleiner Wegstreckenentschädigung“ wird

jetzt bis zu 10 Euro täglich bezahlt. Das gilt auch für Fahrräder.

Generell gilt das die zuständige Reisestelle vor Antritt der Dienstreise immer zu beteiligen ist. Hier sind zum Beispiel bei persönlichen Arbeitszeitmodellen durch schriftliche Individualvereinbarungen der Beginn und das Ende der Dienstreise am Ort des genehmigten Telearbeitsplatzes möglich.

Eine abschließende Entscheidung zur Durchführung einer Dienstreise unter Berücksichtigung dienstlicher Belange und der Fürsorge trifft der genehmigende Vorgesetzte. Besonders in „Corona-Zeiten) sind diese Reisen auf das absolut notwendige Maß zu begrenzen.

Für Reisen von Interessenvertretern, schwerbehinderte Menschen und bei Auslandsreisen gelten besondere Vorgaben die in dieser Vorschrift nicht berücksichtigt sind.



Andreas Franke, Vorsitzender
Bundesfachverband
Bundeswehr

Der GÖD Mitgliedsbeitrag

Der monatliche Mitgliedsbeitrag* beträgt 0,5 des Bruttoeinkommens, mindestens aber für:

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

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

* Entsprechend der geltenden Satzung und Ordnung

* * * *



die andere Gewerkschaft !

* * * *

GÖD im Gespräch mit Flughafen München Chef Jost Lammers

Anfang Juli trafen sich der Bundesvorsitzende der GÖD, Raymund Kandler, sowie der 2. Vorsitzende des Landesfachverbands Flughäfen Bayern, Bernhard Plath, mit dem seit 01. Januar 2020 im Amt befindlichen Vorsitzenden der Geschäftsführung und Arbeitsdirektor, Herrn Jost Lammers. Vor längerer Zeit geplant als „Kennlerngespräch“ stand dieses Treffen natürlich unter den Zeichen der aktuellen Lage. Leider konnte der Vorsitzende des Landesfachverbandes, Marcus Mengel, wegen Erkrankung nicht teilnehmen. Nach einer kurzen Vorstellungsrunde bedankte sich Raymund Kandler bei Hr. Lammers für die vorbildlich schnelle und unbürokratische Unterstützung hinsichtlich des Tragens von Gesichtsschutzmasken, welches bereits zu Beginn der Corona-Krise von der GÖD gefordert wurde. Anschließend wurde die aktuelle Situation am Flughafen München thematisiert.

Unterstützung der FMG-Töchter

Hr. Kandler und Hr. Plath bedankten sich für die Stärkung der Töchter in der Krise. Dies zeigt sich, nach mehreren Vorgesprächen zwischen Hr. Lammers und Hr. Plath, insbesondere durch die Erhöhung der sogenannten Cashpools. Diese Maßnahme erhöht in nicht unerheblicher Höhe die Liquidität der einzelnen FMG-Tochtergesellschaften.

Urlauberparken in der zentralen Zone – Verbindung leben light?

Nachdem sich mehrere Kolleginnen und Kollegen aus den Töchtern bei uns zum Thema „Gewinnbeteiligung und Urlauberparken“ gemeldet hatten, wurde die Chance genutzt Hr. Lammers hierauf anzusprechen. Es sei auch aus Sicht der GÖD schwer zu begreifen, dass im Intranet der FMG am gleichen Tag über Prämien für FMG-Mitarbeiter berichtet und gleichzeitig die Öffnung der Parkhäuser P3, P4 und P5 für die FMG und AE (inklusive Alt-GH) bis zu einer Dauer von 6 Wochen für private Urlaubsreisen angekün-

dig wurde. Da sich die Prämie auf tarifvertragliche Regelungen stützt und rückwirkend für das Jahr 2019 bezahlt wird, ist dies noch einigermaßen vermittelbar. Anders, so die GÖD-Vertreter Kandler und Plath, stellt sich die Situation für die genannten Parkhäuser dar. Von einer Vollausslastung sei man meilenweit entfernt. Eine Bereitstellung von leer stehenden Parkplätzen auch für die Konzernmitarbeiter dürfte eine Anerkennung für deren Leistungen sein. Weiterhin gewinnt hier der Slogan „Verbindung leben“ an Bedeutung. Hr. Lammers sagte zu, diese Anregung zu prüfen.

Kurzarbeit! Und dann?

Beim Thema Ausweitung der Kurzarbeit bis in den übernächsten Sommer, welche der Frankfurter Flughafenchef Stefan Schulte gefordert hatte, wurde intensiv gesprochen. Grundsätzlich steht der Flughafenchef diesem Vorschlag positiv gegenüber. Zur weiteren Personalentwicklung wird nach genauer Analyse der Situation und der Prognosen der voraussichtlichen mehrjährigen Erholungsphase intern ein seriöses Gesamtkonzept



entwickelt. Die sich hieraus ergebenden Planungen und Perspektiven werden intern den Mitarbeitern kommuniziert. Man bleibt hier in engem Kontakt.

Das seit Jahren durch die GÖD forcierte Thema "bezahlbarer Wohnraum" wurde von

Herrn Lammers angesprochen und diskutiert.

Weitere Themen waren unter anderem die anstehende Tarifrunde, die Mundschutzpflicht für Passagiere an Verkehrsflughäfen sowie das Thema Großraumzulage. Hier hatte die GÖD für dieses Jahr Gespräche angemeldet. Aufgrund der Situation an den Flughäfen wird dieses Thema

seitens der GÖD jedoch zurück-gestellt. Hr. Lammers bedankte sich für diese Nachricht. Die derzeitige Lage erfordert derzeit insgesamt einen strikten Sparkurs, so Jost Lammers.

Am Ende des Gesprächs wurde von beiden Seiten der offene und konstruktive Dialog miteinander gelobt. Verbunden mit den Genesungswünschen von Hr. Lammers an den Vorsitzenden des Landesfachverbandes, den wir uns gerne anschließen, endete das erste Treffen der Beteiligten.

Bernd Plath, 2. Vorsitzender
Landesfachverband Flughäfen Bayern

Zentrales Parken für Konzernmitarbeiter in der Urlaubszeit genehmigt!

Unmittelbar nach dem zwischen den GÖD-Vertretern und Herrn Lammers geführten Gespräch wurden die jeweiligen Geschäftsführer darüber informiert, Ihren Mitarbeitern befristet bis zum 31.12.2020 zu ermöglichen, auch bei privaten Flugreisen kostenfrei am Airport zu parken.

Wir danken Herrn Lammers für die unbürokratische und schnelle Reaktion auf unsere Anfrage!

Auszubildende und duale Studenten übernehmen! Reduktion der Ausbildungsplätze ist das falsche Zeichen!

Mit Bedauern musste die GÖD zur Kenntnis nehmen, dass die FMG für das Ausbildungsjahr 2021/2022 die Anzahl der Ausbildungsplätze reduziert. Nach der jahrzehntelangen Vorgehensweise bei der Ausbildung am Flughafen München ist diese Entscheidung auch in diesen schwierigen Zeiten unseres Erachtens falsch.

Auch wenn die kommenden Jahre wirtschaftlich sicherlich nicht einfach werden, bleibt in Zukunft das Thema Demographie eines der größten in unserem Unternehmen. Wir hätten uns gewünscht, dass man beim Thema Ausbildung ein anderes Zeichen in die Belegschaft sendet. Gute Ausbildung ist die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft des Unternehmens!

Wir werden uns als Gewerkschaft auch weiterhin für die Interessen der jungen Arbeitnehmer einsetzen, und auch dafür eintreten,

dass die Zahl der Ausbildungsplätze bald wieder steigt.

Der Hauptfokus liegt natürlich in der bisher gegebenen Übernahmegarantie des Arbeitgebers an die Auszubildenden und Bachelorstudenten sämtlicher Ausbildungs-/ Studienrichtungen. Unser erklärtes Ziel ist es, dass alle an einer Übernahme interessierten jungen Arbeitnehmer von Ihren Betrieben übernommen werden. Das gilt für die aktuellen Auszubildenden und Studierenden ebenso wie für die zukünftigen Auszubildenden / Studierende. Die Zukunft des Flughafen Münchens hängt ganz entscheidend von den Arbeitskräften von morgen ab, welche unseren Betrieb entwickeln und gestalten werden.



Marcus Mengel, Vorsitzender
Landesfachverband Flughäfen
Bayern

Flughafen Frankfurt:

Aufgrund einer Anfechtung der Betriebsratswahl bei der Fraport AG stellen sich die Vertreter der GÖD in der Zeit vom 21.09. bis 25.09.2022 erneut zur Wahl mit dem Ziel, auch für die Zukunft eine vertrauensvolle und gute Betriebsratsarbeit zu leisten.

The image is a campaign poster for the GÖD union. At the top, the letters 'GÖD' are written in a large, bold, white font on a dark blue background. Below this, the text '- eine gute Wahl -' is written in a smaller white font. In the center, there is a photograph of six people (three men and three women) standing together in front of an airport terminal. Below the photo, the name 'Matthey / Birsin' is written in a large, white, sans-serif font, slanted upwards from left to right. At the bottom left, the text 'Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen' is written in a small white font. At the bottom right, there is a yellow banner with the text 'Liste Nr. 1' in red and black.

GÖD Regionalverband Küste

Tarifvertrag zwischen dem Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen e.V. (GVN) und der GÖD wurde als repräsentativ erklärt

Der zwischen dem Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e.V. und der Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) aktuell geltende Tarifvertrag wurde durch den niedersächsischen Wirtschaftsminister Bernd Althusmann (CDU) für repräsentativ erklärt.

Daneben gibt es für den öffentlichen Straßenpersonenverkehr in Niedersachsen zwei weitere repräsentative Tarifverträge von Ver.di.

Der GVN-Tarifvertrag ist der in Niedersachsen am meisten verbreitete Tarifvertrag und ist im Gesamtniveau mit dem zwischen Ver.di und dem Arbeitgeberverband Nahverkehr e.V. geltenden und repräsentativen Tarifvertrag vergleichbar.

Tarifabschluss Sozialwirtschaft

Ab Januar 2021 mehr Einkommen, deutliche Abgrenzungen bei den Eingruppierungen, Einführung einer weiteren Erfahrungsstufe und Regelungen zur Jahressonderzahlung für Beschäftigte und Auszubildende der Mitgliedsunternehmen des PARITÄTischen Arbeitgeberverband PATT.

Bei den Ende April 2020 geführten Tarifverhandlungen haben sich Sozialpartner im Verständnis, dass die Kolleginnen auch unter dem Vorzeichen der Pandemie für gute Arbeit gutes Geld erhalten und gleichzeitig die Folgen des Lockdown berücksichtigt werden müssen, auf Verbesserungen im Rahmentarifvertrag und auf spürbare Einkommenssteigerungen geeinigt.

- Ab dem 1. Januar 2021 steigen die Tabellenentgelte um 7 % und zum 1. Januar 2022 nochmals um 6 %. In der Einstiegsstufe der unteren Entgeltgruppen I und II werden die Einkommen im ersten Schritt sogar um 13 % erhöht. Auch die Vergütungen für die Auszubildenden werden ab Januar 2021 um durchschnittlich 150,- Euro monatlich angehoben.

- Festlegung einer weiteren Erfahrungsstufe ab dem 15. Entgeltgruppenjahr
- Anhebung des Sonntagszuschlages um 10 % auf 35 %
- Jahressonderzahlung in Höhe von 25 % des Tabellenentgeltes ab 2021
- Anrechnung der Elternzeit auf die Entgeltgruppenjahre beim ersten Kind für bis zu zwölf Monaten.
- Vorgezogener Urlaubsanspruch - nach vollendeten 3 Jahren Beschäftigungszeit 29 Tage Urlaub und nach 8 Jahren 30 Tage.
- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeitsbereitschaft für die Beschäftigten im Rettungsdienst von bisher 46 auf 44 Stunden / Woche und ab 01.01.2022 auf 42 Stunden pro Woche.
- Stufengleiche Umgruppierung der Rettungsassistenten ab Januar 2023 von der E IV in die E III.
- Bei eigener Heirat / eingetragener Lebenspartnerschaft gibt es künftig ebenfalls eine zusätzliche Freistellung von einem Tag.

Der für Mitglieder der Gewerkschaft GÖD geltende Tarifvertrag über eine Einmalzahlung von 180,- Euro jährlich wird ebenfalls bis Ende 2022 fortgeführt. Damit lohnt sich die Mitgliedschaft in der GÖD doppelt.

Ein besonderer Dank gilt unseren Mitgliedern sowie dem beharrlichen Einsatz unserer Tarif- und Verhandlungskommissionen. Dank ihrem Sach- und Fachwissen konnte dieser herausragende Tarifabschluss erreicht werden.

GÖD-Regionalverband Südwest

Geschäftsstelle der GÖD Südwest arbeitet wie gewohnt weiter

Auch in der schwierigen Zeit von Corona arbeitet die Geschäftsstelle der GÖD Süd – West wie bisher hervorragend weiter.

So ist die Geschäftsstelle werktäglich von Montag bis Freitag in der Zeit von 8.00 Uhr bis 16.00 Uhr besetzt.

Dank dem engagierten Einsatz der Geschäftsstellenleiterin Simone Blum, dem Auszubildenden Justin Suffel und dem Kollegen Alfred Roth klappt dies bisher rei-

bungslos. Viele Kolleginnen und Kollegen haben bisher immer Antworten auf Ihre Fragen und Anliegen bekommen. Dank des Teamgeistes auf der Geschäftsstelle und der Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen der Schwestergewerkschaften des CGB sind wir jederzeit erreichbar.

Hier auch vielen Dank an alle.

Bleiben Sie gesund.

Ihre GÖD Team Saarbrücken

Personalratswahlen beim Bundeswehrendienstleistungszentrum (Bwdlz)

Aufgrund der Corona-Pandemie wurden das BPersVG und die Wahlordnung dahingehend geändert, dass beim BWDLZ ausschließlich Briefwahlen erlaubt sind.

Betroffen sind alle Dienststellen, für den Regionalverband Süd-West alle Dienststellen im Saarland, Hessen und Rheinland – Pfalz. Als Wahltage sind der 10. und 11. November 2020 vom Wahlvorstand festgelegt.

Leider ist es nicht mehr möglich an den Sitzungen des Wahlvorstandes in Zweibrücken/Pfalz persönlich teilzunehmen.

An den bisher 7 Sitzungen nahmen der Regionalverbandsvorsitzende Alfred Roth und teilweise auch die bisherige Geschäftsführerin Nicole Lagaly teil, was ausgiebig gewürdigt wurde. Vertreter anderer Gewerkschaften und Verbände haben bisher kein Interesse an der sehr wichtigen Arbeit des Wahlvorstandes erkennen lassen. Uns als GÖD ist es wichtig, die Arbeit der im Wahlvorstand tätigen Personen beratend zu unterstützen, die sehr viel Aufwand und persönlichen Einsatz von jedem Einzelnen abverlangt.

Alfred Roth

Personelle Veränderung beim Regionalverband Süd – West

Nach rund zweieinhalbjähriger Tätigkeit bei dem GÖD Regionalverband Südwest verlässt Nicole Lagaly als Geschäftsführerin die Geschäftsstelle in Saarbrücken. Kollegin Lagaly hat sich ab 01. August 2020 einer anderen beruflichen Tätigkeit zugewandt. In Ihrer Tätigkeit beim GÖD RV Südwest nahm

Sie an vielen wichtigen Veranstaltungen und Entscheidungen teil und hat durch ihr persönliches Engagement dazu beigetragen, Mitglieder für die Sache unserer Gewerkschaft zu gewinnen.

Durch ihre freundliche Art konnte Sie Andere für uns gewinnen. In der im Juli unter Corona – Bedingungen stattgefundenen Vorstandssitzung des Regionalverbandes Südwest wurde Nicole Lagaly mit einem Blumenstrauß vom stellv. Vorsitzenden Alfred Roth und den übrigen Vorstandsmitgliedern verabschiedet.

Die GÖD RV Südwest wünscht der Kollegin Lagaly alles Gute für Ihren zukünftigen privaten und beruflichen Lebensweg und bedankt sich nochmals für die geleistete Arbeit.

Alfred Roth

Besoldungskommission der saarländischen Landesverwaltung

Trotz der aktuell schwierigen Lage und unter Beachtung der Corona-Vorschriften, tagte die Besoldungskommission der saarländischen Landesverwaltung. Daran nahmen teil: Nicole Lagaly, ehemalige GÖD RV Geschäftsführerin, Karl Josef Freitag, PR Vorsitzender Kreisverwaltung Saarlouis und das Vorstandsmitglied Mario Reuter, Sowie die Vertreter anderer Gewerkschaften und Verbände. Die Veranstaltung fand in einem freundlichen und angenehmen Rahmen statt. Über die Ergebnisse berichten wir in der nächsten Ausgabe.

Alfred Roth

GÖD-Landesverband Bayern "Grüner Engel" für Herbert Albert

Wir freuen uns sehr, dass das langjährige und leidenschaftliche ehrenamtliche Engagement unseres GÖD-Kollegen und früheren Vorsitzenden des GÖD-Bezirksverbandes Niederbayern, Herbert Albert im Natur- und Umweltschutz von Umweltminister Thorsten Glauber mit der Auszeichnung "Grüner Engel" gewürdigt wurde. Wir haben ihm hierzu im Namen des Landes- und Bezirksverbandes herzlich gratuliert.



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.

* * * *

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.

Geme stehe Ich Dir dabei für Fragen unter jugendbeauftragter@goed-online.de zur Verfügung.

Ich freue mich von Dir zu hören!

Fabian NIKI
Bundesjugendbeauftragter der 

Weitere Informationen zu unserer Gewerkschaft findest Du auf: www.goed-online.de

Aktuelle Rechtsprechung

(zusammengestellt von Fabian Nikl – Bezirksvorsitzender der GÖD Niederbayern)



Die folgende Rechtsprechungsübersicht basiert neben den Entscheidungen auf Auszügen aus den Pressemitteilungen der genannten Gerichte zu den genannten Entscheidungen. Die vollständigen Pressemitteilungen und ggf. die Entscheidungen im Volltext können auf der jeweiligen Internetseite des jeweiligen Gerichts abgerufen werden.

BAG: "Große Station" i.S.d. Entgeltgruppe P 13 TVöD/VKA

(Urteil vom 13.05.2020 – 4 AZR 173/19)

Eine "große Station" in Krankenhäusern i.S.d. Tätigkeitsmerkmals des TVöD/VKA liegt regelmäßig vor, wenn der Stationsleitung mehr als 12 Vollzeitkräfte fachlich unterstellt sind. Nur bei Vorliegen besonderer Umstände kann bei einer solchen Anzahl unterstellter Beschäftigter das Tarifmerkmal "große Station" verneint werden. Umgekehrt leitet eine Stationsleitung bei einer geringeren Anzahl unterstellter Vollzeitbeschäftigter regelmäßig keine "große Station". Ausnahmen kommen in Betracht, wenn sich die Station ihrer Struktur nach aus anderen Gründen als "groß" im Tarifsinn darstellt.

Nach der Auffassung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts gibt es bei der tariflichen Unterscheidung zwischen einer Station und einer "großen Station" keine feste Grenze einer bestimmten Anzahl von unterstellten Beschäftigten.

Zwar handelt es sich regelmäßig um eine "große Station", wenn der Stationsleitung umgerechnet mehr als 12 Vollzeitkräfte fachlich unterstellt sind. Da Teilzeitbeschäftigte nach dieser Vorbemerkung entsprechend dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zu berücksichtigen sind, ist dies ab 12,01 Vollzeitäquivalenten der Fall.

Mangels starren Grenzwerts ("in der Regel") kann bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall aber auch bei umgerechnet mehr als 12 unterstellten Vollzeitbeschäftigten das Tarifmerkmal "große Station" verneint werden.

Gleiches gilt im umgekehrten Fall: Sind einer Stationsleitung nur bis zu 12,00 Vollzeitbeschäftigte unterstellt, leitet diese regelmäßig keine "große Station". Ausnahmen kommen im Einzelfall in Betracht, wenn sich die Station aus anderen Gründen, beispielsweise aufgrund einer hohen Anzahl unterstellter Teilzeitbeschäftigter, einer großen Anzahl von zu pflegenden Patienten oder aufgrund der räumlichen Lage und Größe als "groß" im Tarifsinn darstellt.

(vgl. Pressemitteilung des BAG Nr. 13/20)

LAG Berlin-Brandenburg: Präsenzsitzung des Gesamtbetriebsrats trotz „Corona“ zulässig

(Beschluss vom 24.08.2020 – 12 TaBVGa 1015/20)

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes Präsenzsitzungen des Gesamtbetriebsrats für zulässig gehalten.

Der Arbeitgeber, ein Unternehmen, das Rehabilitationskliniken betreibt, hat gegenüber dem bei ihm gebildeten Gesamtbetriebsrat Präsenzsitzungen verboten und diesen auf die Durchführung der Sitzungen als Video- bzw. Telefonkonferenz verwiesen. Zur Begründung hat der Arbeitgeber auf Risiken durch das überregionale Zusammentreffen der Betriebsräte aufgrund der COVID-19-Pandemie verwiesen. Diese seien im Hinblick auf die Gefahr einer Verbreitung der Erkrankung in den Kliniken nicht hinnehmbar.

Das Landesarbeitsgericht hat entschieden, die geplante Präsenzsitzung hat der Arbeitgeber hinzunehmen. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz entscheidet der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats über die Einberufung der Sitzung und damit den Sitzungsort. Zudem könne der Gesamtbetriebsrat für die konkret anstehende Sitzung nicht auf eine nach § 129 BetrVG mögliche Sitzung in Form einer Video- oder Telefonkonferenz

verwiesen werden, weil geheim durchzuführende Wahlen anstünden, was im Rahmen einer Video- oder Telefonkonferenz nicht möglich sei.

Ob hier für zukünftige Sitzungen, insbesondere solche ohne anstehende Wahlen, abhängig von der Entwicklung des Infektionsgeschehens etwas anderes gelten könne, hat das Landesarbeitsgericht offen gelassen. Es müsse stets im Einzelfall abgewogen werden. Deshalb wurde ein Antrag des Gesamtbetriebsrats abgewiesen, der auf eine generelle Erlaubnis von Präsenzsitzungen abzielte. Gegen diese Entscheidung im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes ist kein weiteres Rechtsmittel geben.

(vgl. Pressemitteilung des LAG Berlin-Brandenburg Nr. 21/20 vom 25.8.2020)

BAG: Betriebsvereinbarung bei ver.di unwirksam

(Urteil vom 26.06.2019 – 5 AZR 452/18)

Eine tarifvertreterersetzende Gesamtbetriebsvereinbarung zwischen der Gewerkschaft ver.di und ihrem Gesamtbetriebsrat ist unwirksam, soweit sie bestimmt, dass Gewerkschaftssekretäre, die im Rahmen vereinbarter Vertrauensarbeitszeit regelmäßig Mehrarbeit leisten, als Ausgleich hierfür pauschal eine näher bestimmte Anzahl freier Arbeitstage im Kalenderjahr erhalten. Sie bestimmt die Voraussetzungen des Mehrarbeitsausgleichs nicht hinreichend klar und verletzt zudem den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Die „Allgemeinen Arbeitsbedingungen für die ver.di-Beschäftigten“ (AAB) sehen vor, dass Gewerkschaftssekretäre, die regelmäßig Mehrarbeit leisten, als Ausgleich neun freie Arbeitstage im Kalenderjahr erhalten. Die anderen Beschäftigten haben dagegen für jede geleistete Überstunde Anspruch auf einen Freizeitausgleich von einer Stunde und achtzehn Minuten (= 30 % Überstundenzuschlag) bzw. auf eine entsprechende Überstundenvergütung.

Die AAB sind teilunwirksam, soweit sie für bestimmte Gewerkschaftssekretäre eine

Pauschalvergütung von Überstunden vorsehen. Der Anwendungsbereich der Norm verstößt mit der Voraussetzung „regelmäßiger Mehrarbeit“ gegen das Gebot der Normenklarheit, weil für die Beschäftigten nicht hinreichend klar ersichtlich ist, in welchem Fall eine solche anzunehmen ist und in welchem Fall nicht. Außerdem genügt die Regelung nicht dem betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Eine - wie auch immer geartete - „Regelmäßigkeit“ von Überstunden ist kein taugliches Differenzierungskriterium dafür, ob die Vergütung von Überstunden pauschaliert oder „spitz“ nach den tatsächlich geleisteten Überstunden gezahlt wird. Der Kläger hat deshalb Anspruch auf Vergütung der Mehrarbeitsstunden zzgl. des in den AAB vorgesehenen Zuschlags von 30.

(vgl. Pressemitteilung des BAG Nr. 27/19)

LAG Nürnberg: Arbeitgebervertreter muss mit Betriebsrat nicht Deutsch sprechen

(Beschluss vom 18.6.2020 – 1 TaBV 33/19)

Der Betriebsrat kann nicht verlangen, dass der Vertreter des Arbeitgebers in Gesprächen mit ihm in deutscher Sprache spricht und diese versteht, wenn gewährleistet ist, dass jeweils entsprechende Übersetzungen erfolgen.

Existieren keine arbeitgeberseitigen Vorgaben zur Verwendung einer Sprache, kann der Betriebsrat ein Begehren dahingehend, dass der Arbeitgeber bzw. sein Filialleiter mit Mitarbeitern immer in deutscher Sprache kommunizieren muss, auch nicht auf eine Verletzung des § 87 Abs. 1 Nr. 1

BetrVG stützen.

(vgl. Leitsätze der oben genannten Entscheidung)

BVerfG: Verfassungsbeschwerden gegen Streikmaßnahmen auf dem Betriebsgelände der Arbeitgeberinnen erfolglos

(Beschluss vom 09.07.2020 – 1 BvR 719/19, 1 BvR 720/19)

Die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat mit Beschluss



vom 09.07.2020 zwei Verfassungsbeschwerden nicht zur Entscheidung angenommen, die sich gegen Entscheidungen der Arbeitsgerichte über die Zulässigkeit von Streikmaßnahmen auf dem Betriebsparkplatz direkt vor dem Haupteingang zum Betrieb richteten.

Die Kammer entschied, dass die nicht tarifgebundenen Beschwerdeführerinnen durch Streikmaßnahmen auf dem betriebseigenen Parkplatz vor dem Eingang zum Betrieb nicht in ihren Grundrechten auf Eigentum und unternehmerische Handlungsfreiheit verletzt werden, da die Gewerkschaft auf die Möglichkeit angewiesen sei, Beschäftigte ansprechen zu können, um ihre Rechte aus Art. 9 Abs. 3 GG auszuüben. Diese Abwägung der betroffenen Grundrechte verkennt die grundgesetzlichen Wertungen nicht. Daher sind die fachgerichtlichen Entscheidungen hier verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

(vgl. Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts Nr. 67/2020 vom 05.08.2020)

LAG Düsseldorf: Betriebsrat darf nach verweigerter Zusammenarbeit mit Personalchef aufgelöst werden

(Beschluss vom 23.6.2020 – 14 TaBV 75/19)

Bei der Arbeitgeberin wurde im Jahr 2018 ein 13-köpfiger Betriebsrat gebildet. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat diesen Betriebsrat auf Antrag der Arbeitgeberin gemäß § 23 Abs. 1 BetrVG aufgelöst.

Grund der Auflösung ist, dass der Betriebsrat grob gegen seine betriebsverfassungsrechtlichen Pflichten verstoßen hat. § 23 Abs. 1 BetrVG verlangt eine objektiv erhebliche Pflichtverletzung, die offensichtlich schwerwiegend ist dies ist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles insbesondere der betrieblichen Gegebenheiten des Anlasses der Pflichtverletzung zu beurteilen. Ein grober Verstoß des Betriebsrats ist anzunehmen, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände die weitere Amtsausübung des Betriebsrats untragbar erscheint.

Dies ist der Fall und ergibt sich insbesondere daraus, dass der Betriebsrat sich weigerte mit dem Personalleiter, der von der Arbeitgeberin als zuständiger Ansprechpartner be-

nannt war, zusammen zu arbeiten. Er hat diese Weigerungshaltung förmlich beschlossen und tatsächlich über einen längeren Zeitraum nachhaltig umgesetzt. Kraft ihrer Organisationshoheit obliegt es der Arbeitgeberin, für sie den Ansprechpartner zu bestimmen. Selbst wenn der Personalleiter nicht in allen Punkten konform mit dem Betriebsverfassungsrecht handelte, konnte der Betriebsrat nicht im Wege der Selbsthilfe die Zusammenarbeit mit ihm einstellen. Vielmehr hatte er sich mit den Mitteln des Betriebsverfassungsrechts zur Wehr zu setzen. Durch die Nicht-Zusammenarbeit mit dem Personalleiter verstieß der Betriebsrat unter Abwägung aller Umstände offenkundig und schwerwiegend gegen das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Der Beschluss ist noch nicht rechtskräftig.

(vgl. Pressemitteilung des LAG Düsseldorf Nr. 18/20 vom 23.06.2020)

BVerfG: Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde gegen das Verbot des Einsatzes von Streikbrechern

(Beschluss vom 19.06.2020 – 1 BvR 842/17)

Die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat mit Beschluss vom 19.06.2020 eine Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen, die sich unmittelbar gegen § 11 Abs. 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes richtete. Die Vorschrift enthält das bußgeldbewehrte Verbot, Leiharbeitskräfte auf bestreikten Arbeitsplätzen einzusetzen, wenn der Entleiherbetrieb unmittelbar durch einen Arbeitskampf betroffen ist, also den Einsatz als Streikbrecher. Die Kammer entschied, nachdem sie dazu Stellungnahmen eingeholt hatte, dass die Regelung die Beschwerdeführerin nicht in ihren Grundrechten verletzt.

(vgl. Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts Nr. 68/2020 vom 06.08.2020)

BAG: Grenzen der tariflichen Regelungsmacht - Ansprüche nur bei "arbeitsvertraglicher Nachvollziehung" eines Tarifwerks

(Urteil vom 13.05.2020 – 4 AZR 489/19)

Die Parteien eines Tarifvertrags können in diesem nicht wirksam vereinbaren, dass An-

sprüche aus dem Tarifvertrag trotz beiderseitiger Tarifgebundenheit nur dann bestehen sollen, wenn die Arbeitsvertragsparteien die Einführung des Tarifwerks durch eine Bezugnahme Klausel auch individualvertraglich nachvollziehen. Eine solche Bestimmung liegt außerhalb der tariflichen Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien.

Der Arbeitsvertrag der bei der Beklagten beschäftigten Klägerin, welche Mitglied der IG Metall ist, enthält keine Bezugnahme auf Tarifverträge. Die Beklagte war zunächst nicht tarifgebunden, schloss aber im Jahr 2015 mit der IG Metall einen Mantel- und einen Entgelttarifvertrag, nach denen "Ansprüche aus diesem Tarifvertrag [voraus]setzen ..., dass die Einführung des Tarifwerks auch arbeitsvertraglich nachvollzogen wird". Dazu sollte eine Bezugnahme Klausel mit dem Inhalt vereinbart werden, dass sich das Arbeitsverhältnis "nach dem jeweils für den Betrieb aufgrund der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers ... geltenden Tarifwerk" richtet. Das Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags, der u.a. eine Bezugnahme Klausel entsprechend den tarifvertraglichen Regelungen vorsah, nahm die Klägerin nicht an. Mit der vorliegenden Klage verlangt sie die Zahlung von Differenzentgelt auf der Grundlage der Bestimmungen des Mantel- und Entgelttarifvertrags. Das Arbeitsgericht hat der Klage im Wesentlichen stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie auf die Berufung der Beklagten abgewiesen.

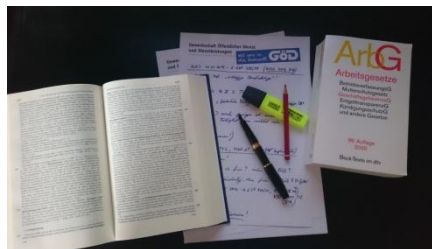
Der Klägerin stehen schon aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit Ansprüche aus den Tarifverträgen zu. Diese können nicht von den vorgesehenen individualrechtlichen Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitsvertragsparteien abhängig gemacht werden (§ 4 Abs. 1 TVG). Auch das durch § 4 Abs. 3 TVG geschützte Günstigkeitsprinzip steht einer solchen Regelung entgegen. Die tarifvertraglichen Bestimmungen, die eine "arbeitsvertragliche Nachvollziehung" verlangen, sind daher unwirksam.

(vgl. Pressemitteilung des BAG Nr. 14/20)

LAG Düsseldorf: Betriebsratswahl: "Fair.die" oder "Ver.di"

(Beschluss vom 31.7.2020 – 10 TaBV 42/19)

Bei der Betriebsratswahl 2018 traten bei der beteiligten Arbeitgeberin u.a. eine Liste mit dem Kennwort "Fair.die" und eine weitere Liste mit dem Kennwort "Ver.di" an. Bei der Liste "Ver.di" handelte es sich um eine Liste, hinter der die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft stand. Der Wahlvorstand hatte beide Listen zugelassen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat der Wahlanfechtung der Gewerkschaft Ver.di entsprochen und festgestellt, dass die Betriebsratswahl bei der Arbeitgeberin im Jahr 2018 unwirksam ist. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts darf durch die verwandten Kennwörter keine Verwechslungsgefahr zwischen mehreren Vorschlagslisten eintreten. Eine solche Verwechslungsgefahr hat das Landesarbeitsgericht



bejaht. Es folgte nicht der Argumentation des Betriebsrats, wonach es sich bei der Liste "Fair.die" um eine erkennbare Abgrenzung zur Gewerkschaft Ver.di mit der Intention "Wir sind die Fairen" handelte. Bereits die Schreibweise der beiden Kennwörter ist sehr ähnlich. Dies gilt noch mehr für deren Aussprache. In einer mündlichen Diskussion der Wählerinnen und Wähler im Betrieb über die Wahlvorschläge bestand die deutliche Gefahr, dass aufgrund des fast gleichen sprachlichen Klangs der beiden Kennwörter diese nicht auseinander gehalten werden konnten und dies letztlich einen irreführenden Einfluss auf die Wählerinnen und Wähler und damit das Wahlergebnis haben konnte. Hinzu kommt, dass eine Liste durch die Verwendung eines Kennwortes nicht unzutreffend den Eindruck erwecken darf, dass hinter ihr eine Gewerkschaft steht. Dieser falsche Eindruck hätte bei dem Kennwort "Fair.die" entstehen können. Die Betriebsratswahl 2018 ist folglich unwirksam, wobei die Amtszeit des Betriebsrates mit der Rechtskraft des Beschlusses endet.

(vgl. Pressemitteilung des LAG Düsseldorf Nr. 21/20 vom 31.07.2020)

BVerfG: Verfassungsbeschwerde zur Tarifeinheit nicht zur Entscheidung angenommen

(Beschluss vom 19.05.2020 – 1 BvR 672/19, 1 BvR 2832/19, 1 BvR 797/19)

Die 3. Kammer des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts hat mit Beschluss vom 19.05.2020 drei Verfassungsbeschwerden nicht zur Entscheidung angenommen, die sich gegen die Neuregelung zur Tarifkollision nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Juli 2017 in § 4a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) wenden. Den Beschwerdeführenden, zwei Gewerkschaften und einem Dachverband von Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes, geht der Schutz gegenüber größeren Gewerkschaften durch die neue Regelung nicht weit genug. Sie müssen die aufgeworfenen Fragen jedoch zunächst von den Fachgerichten klären lassen. Die Verfassungsbeschwerde ist insofern subsidiär.

(vgl. Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts Nr. 55/2020 vom 02.07.2020)

BAG: Betriebsvereinbarung - Inkrafttreten in Abhängigkeit von einem Belegschafts-quorum

(Beschluss vom 28.07.2020 – 1 ABR 4/19)

Arbeitgeber und Betriebsrat können die Geltung einer Betriebsvereinbarung nicht davon abhängig machen, dass die betroffenen Arbeitnehmer zustimmen.

Die normative Wirkung einer Betriebsvereinbarung kann nicht von einem Zustimmungsquorum der Belegschaft abhängig gemacht werden. Eine solche Regelung widerspricht den Strukturprinzipien der Betriebsverfassung. Eine von ihm abgeschlossene Betriebsvereinbarung gilt kraft Gesetzes unmittelbar und zwingend. Damit gestaltet sie unabhängig vom Willen oder der Kenntnis der Parteien eines Arbeitsvertrags das Arbeitsverhältnis und erfasst auch später eintretende Arbeitnehmer. Das schließt es aus, die Geltung einer Betriebsvereinbarung an das Erreichen eines Zustimmungsquorums verbunden mit dem Abschluss einer einzelvertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu knüpfen. (vgl. Pressemitteilung des BAG Nr. 25/20)

LAG Düsseldorf: Keine Einsicht des Betriebsrats in die elektronische Personalakte ohne Zustimmung der Arbeitnehmer

(Beschluss vom 23.6.2020 – 3 TaBV 65/19)

Bei der beteiligten Arbeitgeberin besteht ein Gesamtbetriebsrat und zwölf örtliche Betriebsräte. In der Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung von elektronischen Personalakten ist u.a. geregelt, dass der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und der örtliche Betriebsratsvorsitzende permanenten Zugriff auf die elektronische Personalakte mit Ausnahme der leitenden Mitarbeiter und der Mitarbeiter des Personalbereichs erhält.

Die Arbeitgeberin verwehrt dem Betriebsrat diesen Zugriff. Der Gesamtbetriebsrat begehrt im vorliegenden Verfahren seinen Anspruch auf Durchführung der Gesamtbetriebsvereinbarung und damit die Einräumung eines Einsichtsrechts.

Das Landesarbeitsgericht hat die Anträge des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen. Die oben genannte Regelung der Gesamtbetriebsvereinbarung ist unwirksam. Das generelle Einsichtsrechts der Betriebsratsvorsitzenden in die elektronische Personalakte der Arbeitnehmer, das nicht von der Zustimmung der Arbeitnehmer abhängig ist, verletzt die Arbeitnehmer in ihrem allgemeinen Persönlichkeitsrecht aus Art. 1 Abs. 1 GG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG, das die Betriebsparteien gemäß § 75 Abs. 2 BetrVG bei den Regelungen zu achten haben. Zur Kontrolle der übrigen Regelungen aus der Gesamtbetriebsvereinbarung ist ein derart weites Einsichtsrechts der Betriebsratsseite weder geeignet noch erforderlich und verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer in unangemessener Weise. Dies gilt insbesondere auch deshalb, weil die Gesamtbetriebsvereinbarung weitere spezifische Kontrollrechte der Betriebsratsseite enthält. Die Gesamtbetriebsvereinbarung bleibt im Übrigen wirksam.

(vgl. Pressemitteilung Nr. 19/20 vom 23.06.2020)

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
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
Ansprechpartner: Josef Nikl

Landesverband Baden-Württemberg

Postfach 700151, 70571 Stuttgart
Tel. 07 11 / 90 72 26 52
e-Mail: 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
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
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
Ansprechpartner: Frank Sowinski

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
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
Ansprechpartner: Wolfgang Schneider



**Die qualifizierte
Alternative**