



tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

10

Oktober 2020
22. Jahrgang



Einkommensrunde 2020

**dbb Mitgliedsgewerkschaften
demonstrieren bundesweit**

Inhalt

Editorial	2
Einkommensrunde 2020	3
Tarifthemen	4
TV-N Bayern	
Flughafen Hamburg AIRSYS	
Lehrkräfte Hessen	
Altersteilzeit Schwerbehinderte Baden-Württemberg	
dataport	
Kurzinterview Milanie Kreutz, dbb bundesfrauenvertretung	
Nahverkehr	
Arbeitsvorgang	7
Bundestarifkommission	8
Einkommensrunde 2020	10
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
7. Oktober 2020



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion,
Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,

Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik

Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz,
Arne Goodson

Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt

Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Friedhelm Windmüller, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: dbb, S.5: dbb, S.6: Marco Urban, S.7: Chris Stermitz (Pixabay), S.8-9: Lothar Christiansen, Klaus Eckl, Jürgen Fischer, Jörg Feuerbacher, S.14: Gert Altmann (Pixabay), S.16: dbb

Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399

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

Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165,
10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0

Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter,
Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen,
Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99,
mediacenter@dbbverlag.de

Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen,
Telefon: 02102.740 23-715

Anzeigenverkauf: Christiane Polk,
Telefon: 02102.740 23-714

Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Wir befinden uns mitten in der Tarifaus-einandersetzung mit Bund und Kommunen. Dass diese Auseinandersetzung coronabedingt unter besonderen Vorzeichen stattfindet, ist bekannt. Vor gut einem Monat haben die Tarifverhandlungen begonnen und auch wenn manches ungewohnt ist, können wir feststellen: Verhandeln geht in Zeiten der Pandemie und Gleiches gilt fürs Demonstrieren und Streiken. Mit einer gelungenen Mischung aus Disziplin und Phantasie haben viele unserer Fachge-

werkschaften die aktuelle Herausforderung angenommen. Von daher bleibt für mich vor allem ein Problem im Zusammenhang mit Corona ungelöst. Ich meine den Umstand, dass die Arbeitgeber, und hier vor allem die Kommunen, sich hinter der Pandemie verstecken und anstatt zu verhandeln und zu argumentieren, sich auf „Geht nicht“, „Wollen wir nicht“ oder „Machen wir nicht“ zurückziehen. Das reicht für einen Sozialpartner nicht – gerade in Coronazeiten!

Hier freut es mich, dass die Medien mehrheitlich nicht auf das Notlagegejammer der Arbeitgeber hereingefallen sind. Worum es aktuell wirklich geht, zeigt ein differenzierter Beitrag in der ZEIT vom 23. September 2020.

Der Titel „Nur warme Worte reichen jetzt nicht mehr! Erzieherinnen haben mehr Geld verdient.“ Lässt zunächst vermuten, dass es sich um eine Sympathiekundgebung für „Coronahelden“ handelt. Aber darum geht es in der Folge nicht. Vielmehr weist die Kommentatorin Jeannette Otto auf die in den letzten Jahren nachhaltig gestiegenen Erwartungen und Belastungen im Kita-Bereich hin, erläutert die Bedeutung „frühpädagogischer Angebote“ und stellt lapidar und in der Sprache der Ökonomie fest, dass es einen „Ertrag [für die Gesellschaft] nicht zum Nulltarif“ gebe und das „Return on investment“ unmittelbar von der „Qualität der Angebote“ abhängt. Aus Sicht der Kommentatorin müssen also die „besten Frühpädagogen“ und die „engagiertesten jungen Menschen“ gewonnen werden. Sie zitiert sodann eine Studie des SINUS-Instituts, derzufolge junge Menschen den Erzieherberuf durchaus interessant finden, aber „die Weiterentwicklung- und Karrierechancen als kritisch [und] das Gehalt als zu niedrig“ ansehen. „Die Suche nach Fachkräften hat längst dramatische Ausmaße erreicht“, schreibt sie weiter. Ihrer Schlussfolgerung kann ich mich nur anschließen: „Die Kommunen müssen aber Wege finden, ihre Arbeitsbedingungen attraktiver zu machen.“

Dabei würden wir als Tarifpartner gerne helfen. Und zwar jetzt! Die Potsdamer Tarifverhandlungen bieten den Rahmen dafür. Denn die geschilderte Situation macht keine Corona-Pause. Sie hat die Probleme nur noch verschärft. Die aktuelle Vogel-Strauß-Politik der VKA wird der Lage im Land nicht gerecht.

Erfreulich immerhin, wie differenziert sich Teile der Medien mit der Situation auseinandersetzen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Wenn Fakten nicht zählen



„Fakt ist, dass die Gewerkschaften bereit sind, an konkreten Kompromissen zu arbeiten. Fakt ist, dass der Bund in der zurückliegenden Woche eine milliardenschwere Unterstützung für die Kommunen auf den Weg gebracht hat. Fakt ist, dass mittlerweile sogar viele SPD-Oberbürgermeister bei ihrem Parteifreund Mäde, dem Chef der kommunalen Arbeitgeber, anständige Einkommenserhöhungen für ihre Beschäftigten anmahnen. Fakt ist aber leider auch, dass die VKA einfach nicht will. Sie beklagt Rituale, ignoriert die Faktenlage und zeigt ihren Beschäftigten die kalte Schulter. Zielorientiertes Verhandeln sieht anders aus.“ Mit dieser Analyse machte dbb Chef Silberbach seiner Enttäuschung Luft, nachdem die zweite Verhandlungsrunde (19. / 20. September 2020) ohne echten Fortschritt zu Ende gegangen war. „Wenn Fakten nicht zählen, wird es schwierig, Ergebnisse zu erzielen“, resümierte Silberbach vor der Verhandlungskommission und rief dazu auf, bis zur Abschlussrunde am 22. / 23. Oktober 2020 Aktionen und Streiks zu intensivieren.

Was wurde in Potsdam diskutiert?

„Wir haben hier in Potsdam und in den zurückliegenden zwei Wochen viele The-

men besprochen und zahlreiche Papiere ausgetauscht. Aber wenn die Fakten auf dem Tisch liegen, geht es ums Wollen. Daran hat es bei den Arbeitgebern gefehlt. Bund und Kommunen haben noch immer kein Angebot vorgelegt“, kritisierte dbb Tarifchef Volker Geyer.

In der dbb Verhandlungskommission berichtete er von den Gesprächen für den Gesundheitsbereich: „Nicht erst Corona hat gezeigt, dass der KR-Bereich gestärkt werden muss. Hier geht es doch nicht um irgendeine Corona-Prämie, sondern darum, in einem Kernbereich der Daseinsvorsorge die Entgelt- und Arbeitsbedingungen vernünftig zu regeln. Deshalb haben wir die konkrete Forderung nach einer monatlichen Pflegezulage von 300 Euro erhoben. Auf der Sachebene ist der Austausch gut, aber die politische Führung der VKA ist bisher noch nicht in der Lage, sich von ihren Maximalforderungen zu verabschieden.“

Das gilt auch für das Thema Arbeitsvorgang. Hier hat zwar das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einer Entscheidung vom 9. September 2020 nun schon zum zweiten Mal die Position der Gewerkschaften gestärkt. Gleichwohl wollen die Arbeitge-

ber an der geltenden Rechtslage massive Veränderungen vornehmen.

Keine positiven Signale

Nach zwei Verhandlungsrunden fallen die erzielten Fortschritte extrem gering aus. „Wenn gerade die VKA schnelle Verhandlungen fordert, wäre es wichtig, am Ende der zweiten Verhandlungsrunde Signale zu haben, was möglich ist. Hier müssen wir feststellen: Nix scheint möglich zu sein! Noch träumen die kommunalen Arbeitgeber von einer mindestens dreijährigen

Laufzeit mit ein wenig Inflationsausgleich.“

Jetzt hängt alles an der dritten und letzten Verhandlungsrunde.

„Sprechen wir es offen aus“, so Silberbach vor der dbb-Verhandlungskommission, „den Kommunen sind unsere guten Argumente auch deshalb egal, weil sie

denken, in Corona-Zeiten bekommen die Gewerkschaften keinen vernünftigen Arbeitskampf organisiert. Es ist an uns, jetzt das Gegenteil zu beweisen.“

Wie geht es weiter?

„Ich bin froh, dass wir während des ganzen Monats bis zur nächsten Verhandlungsrunde mit vielen originellen Aktionen unserer Fachgewerkschaften aus dem kommunalen und dem Bereich des Bundes rechnen können“, zeigte sich Geyer mit den Vorbereitungen zufrieden, mahnte aber zugleich: „Es müssen alle mitmachen und wenn vor allem die VKA bei ihrer Verweigerungshaltung bleibt, müssen unsere Aktionen massiver werden. Streiks sind auch während der Pandemie möglich!“

Der dbb verzichtet aufgrund der Pandemie auf Großdemonstrationen und macht stattdessen die Dienststellen zum Ort des Protests. Informationen über die Tarifverhandlungen und die Aktionen des dbb sind auf den Sonderseiten des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde nachlesbar. ■

**ÖFFENTLICHER DIENST
MILSS
4,8 %, mindestens 150 €
SEIN
EINKOMMENSRUNDE 2020**



19. September, Potsdam



19. September, Potsdam



19. September, Potsdam

TV-N Bayern

Verhandlungsaufakt in Nürnberg

Am 22. September 2020 traf sich der dbb mit den Arbeitgebervertretern des kommunalen Arbeitgeberverbands Bayern zu einem ersten Verhandlungstermin zum TV-N Bayern und stellte seine Forderungen vor.

- Zeitgutschrift von fünf Minuten zusätzlich pro geleisteter Arbeitsstunde Nachtarbeit auf separates Zeitkonto

Arbeitgeberseite zeigt Verhandlungsbereitschaft

Die Arbeitgeberseite stellte die schwierige finanzielle Situation der Kommunen aufgrund von Corona dar. Der Verhandlungsführer des dbb Thomas Gelling wies im Gegenzug auf die enormen Belastungen für die Beschäftigten im Nahverkehr vor und während der Pandemie hin. Es wurde kein Angebot unterbreitet, jedoch zeigten die Arbeitgebervertreter Verhandlungsbereitschaft. Das Verhandlungsergebnis in der Einkommensrunde 2020 zum TVöD soll zunächst abgewartet werden. Die Verhandlungen zum TVöD und zum TV-N Bayern sind jedoch grundsätzlich unabhängig voneinander zu betrachten. Am 19. Oktober 2020 findet der zweite Verhandlungstermin in Nürnberg und am 30. Oktober 2020 die dritte Verhandlungsrunde in München statt. ■

Die Forderungen des dbb

- 1. Anpassungen in der Entgelttabelle**
 - Erhöhung des Einstiegsentgelts
 - Aufstiegsmöglichkeiten in höhere Entgeltgruppen
 - Schaffung neuer Entgeltstufen
- 2. Neubewertungen und Verbesserungen zu Themen der Arbeitszeit**
 - Nachtarbeitszeitraum zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr
 - Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 Stunden
 - Vollständige Vergütung der tatsächlich geleisteten Arbeit (tatsächliche Arbeitszeit = Dienstzeit)
 - Verbesserung der Feiertagsregelungen
- 3. Verbesserungen der Zulagen**
 - Erhöhung der Mehrarbeitszulagen

Flughafen Hamburg AIRSYS

Verhandlungen nach langer Corona-Pause fortgesetzt



Flughäfen

Am 4. September 2020 sind die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der AIRSYS GmbH nach einer Corona-bedingten Unterbrechung von mehreren Monaten fortgesetzt worden. Der dbb, der für seine Fachgewerkschaft komba verhandelt, und der Arbeitgeber AIRSYS, der IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg, wollen eine Neuordnung der Eingruppierung der IT-Beschäftigten vereinbaren.

Ein großer Schritt nach vorn

dbb Verhandlungsführer Michael Adomat erklärte: „Heute haben wir, trotz der langen unfreiwilligen Pause, einen großen Schritt nach vorn gemacht. Das Grundgerüst der neuen Eingruppierung ist schon weit fortgeschritten. Wir brauchen aber noch Nachjustierungen in den Details. Beispielsweise müssen die Zuordnungen der Tätigkeiten zu den Entgeltgruppen nachvollziehbarer werden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist für uns die Einführung von Erfahrungsstufen. Wir haben, wie in den vorangegangenen Verhandlungsrunden, erneut deutlich gemacht, dass für uns eine Entwicklungsmöglichkeit für die Beschäftigten von großer Bedeutung ist. Hier muss die Arbeitgeberseite noch nachbessern.“

Fortsetzung der Tarifverhandlungen

Zunächst sollen auf Arbeitsebene die Tätigkeitsbeschreibungen der Beschäftigten noch einmal geprüft werden. Ziel ist eine nachvollziehbarere Einordnung der Tätigkeiten in die neue Eingruppierungssystematik. Die Tarifverhandlungen werden dann am 28. Oktober 2020 fortgesetzt. ■

Tarifverhandlungen in Hessen

Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte



EGO-Lehrkräfte

Das Bundesland Hessen ist bekanntermaßen bereits im Jahr 2004 aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ausgetreten. Damit gelten auch die Regelungen zur Eingruppierung von angestellten Lehrkräften, die zuletzt mit der TdL vereinbart werden konnten, nicht im Bundesland Hessen. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Hessen und auch pädagogische Unterstüt-

zungskräfte im Bereich der Schulen werden in Hessen aufgrund eines so genannten Eingruppierungserlasses eingruppiert. Dieser ist veraltet, enthält teils unpraktikable Strukturen und ist nur bedingt geeignet, dauerhaft attraktive Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

dbb fordert Tarifregelung

Der dbb fordert daher seit Längerem für Hessen eine tarifvertragliche Regelung zur Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Eine gute Grundlage für eine solche tarifliche Regelung ist aus Sicht des dbb der mit der TdL vereinbarte TV EntGO Lehrer, der allerdings im Hinblick auf bestehende hessische Besonderheiten angepasst werden müsste. Der dbb hat Ende September 2020 die Tarifverhandlungen mit dem Land Hessen zu diesem Thema begonnen. Diese sollen im Dezember 2020 fortgesetzt werden. ■

Altersteilzeittarifvertrag für Schwerbehinderte bis Ende 2025 verlängert



Der mit dem Land Baden-Württemberg für schwerbehinderte Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr bestehende Altersteilzeittarifvertrag bestimmt aktuell den 31. Dezember 2020 als Endzeitpunkt, zu dem der Wechsel in die finanziell aufgestockte Altersteilzeit erfolgen muss. In einem Videotermin am 4. September 2020 haben der dbb und das Finanzministerium Baden-Württemberg eine grundsätzliche Einigung über die Verlängerung der Wechselfrist erzielt. Danach bleibt der Wechsel bei im Übrigen unveränderten Regelungen nach dem TV ATZ BW bis zum 31. Dezember 2025 möglich. In dem audiovisuell durchgeführten Tarifgespräch stimmten der dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, und Veit Mössler, Vorsitzender des Vorstands des Arbeitgeber-

verbands des öffentlichen Dienstes des Landes Baden-Württemberg (AVdÖD Land BW), darin überein, dass die im Landesdienst für schwerbehinderte Beamtinnen und Beamte weitergeltende Altersteilzeit auch für entsprechende Tarifbeschäftigte bestehen bleiben soll. Die Änderung steht für den dbb und das Land unter Gremienvorbehalt.

Die nunmehr bis Ende 2025 beabsichtigte Verlängerung der Tarifregelung setzt wie im Beamtenbereich die Schwerbehinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Abs. 2 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch voraus

und damit den Grad der Behinderung von wenigstens 50.

Hintergrund

Der TV ATZ BW ermöglicht schwerbehinderten Beschäftigten, ihre Arbeitszeit auf 50 Prozent zu reduzieren und dabei ein auf 83 Prozent des bisherigen Nettos aufgestocktes Entgelt zu erhalten. Der TV ATZ BW regelt den Wechsel in Altersteilzeit als Kann-Bestimmung ab einem Alter von 55 Jahren und als Anspruch für Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, sofern keine dringenden dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen. Der TV ATZ BW ist am 1. Oktober 2012 in Kraft getreten. Eine entsprechende Regelung gibt es bislang in den anderen Bundesländern nicht. ■



Tarifpflegegespräch in Hamburg



Am 1. Oktober 2020 traf sich die Verhandlungskommission des dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft komba verhandelt, mit den Arbeitgebervertretern von

dataport zu einem Tarifpflegegespräch. dataport ist der IT-Dienstleister der nördlichen Bundesländer.

Redaktionelle Änderungen im Tarifvertrag

Schon im Mai 2020 tauschten sich dbb und Arbeitgeber über mögliche Änderungspunkte im aktuellen Tarifvertrag dataport aus. Dabei wurde ein Konsens in verschiedenen Punkten erzielt. Es ist unter anderem gelungen, die Frist in § 34 Abs. 3 des Tarifvertrags für die schriftliche Beantragung der Weiterbeschäftigung im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung von zwei auf vier Wochen zu verlängern. Damit wird den Beschäftigten in ihrer

ohnein schon schwierigen Lebenssituation etwas zeitlicher Druck genommen. Außerdem wurde § 21 Abs. 3 Nr. 1c dahingehend geändert, dass die Stichtagsregelung zum 31. Dezember abgeschafft wird und der individuelle Geburtstermin ausschlaggebend für die Berechnung der Höhe der Jahressonderzahlung ist. So werden Benachteiligungen vermieden. Des Weiteren wurde das Schriftformanfordernis in § 6 Abs. 3 gestrichen, so dass zukünftig auch moderne Formen der Nachweisführung möglich sind, wie zum Beispiel per E-Mail.

Weiteres Vorgehen

Die Änderungen werden nun in den Tarifvertrag aufgenommen. Ein weiteres Treffen ist für die erste Jahreshälfte 2021 geplant, bevor im Herbst 2021 die nächsten Tarifverhandlungen anstehen. ■

Kurzinterview mit Milanie Kreutz

„Die Wurzel des Problems anpacken“



Seit Juni 2020 ist Milanie Kreutz Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung. Damit ist es dringend Zeit, mit ihr ein Gespräch zu aktuellen Themen zu führen.

tacheles: Frau Kreutz, im Zentrum der meisten Einkommensrunden steht die lineare Forderung. Welche weitere Forderung liegt Ihnen besonders am Herzen?

Kreutz: Alle Forderungen sprechen wichtige Herausforderungen an. Mir persönlich liegt viel an der Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte. Ständig sprechen wir von einem Mangel an qualifiziertem Nachwuchs im öffentlichen

Dienst, ohne ernsthaft die Wurzel des Problems anzupacken. Nicht erfüllte Gehaltsvorstellungen sind der häufigste Grund, weshalb sich junge talentierte Arbeitskräfte lieber für die Privatwirtschaft als für den öffentlichen Dienst entscheiden – und wer kann es ihnen verübeln? Gute Arbeit muss angemessen vergütet werden – auch zu Beginn der Karriere.

tacheles: Am 18. September gab es eine originelle Aktion der dbb frauen auf dem Berliner Gendarmenmarkt. Sie sprachen dort von der Systemrelevanz der Frauen im öffentlichen Dienst. Können Sie diese näher erläutern?

Kreutz: Wir alle kennen die viralen Videos von Menschen, die auf Balkonen stehen und für Mitarbeiter in so genannten systemrelevanten Berufen klatschen. Zu diesen Berufsgruppen gehören auch viele tarifbeschäftigte Frauen und Frauen im öffentlichen Dienst. Applaus bringt sie und ihre Familien aber nicht über die Runden. Pflegerinnen zum Beispiel sind ohnehin schon notorisch unterbezahlt und müssen neben einer erhöhten Arbeitsbelastung und erhöhtem Infektionsrisiko auch noch zusätzlich anfallende Sorgearbeit zuhause jonglieren. Eine monatliche Pflegezulage von 300 Euro, wie sie von uns in Potsdam gefordert wurde, ist daher mehr als gerecht.

tacheles: Welches Feedback erhalten Sie von Männern, wenn Sie die Systemrelevanz der Frauen betonen?

Kreutz: Durchweg positives. Ich glaube nicht, dass sich die Lager hier in „Mann und Frau“ teilen. Vielmehr ist es so, dass es Menschen gibt, die sich mit den Kolleginnen aus den betroffenen Berufsgruppen solidarisieren, und andere, die im Status Quo verharren möchten. Ich selbst habe für unser Anliegen sehr viel Rückhalt von männlichen Kollegen erfahren. ■

TV-N

Der Tarifkonflikt im Nahverkehr

Im kommunalen Nahverkehr gibt es mehrere Baustellen, an denen der dbb gerade gleichzeitig arbeitet. Wir verbinden regionale und überregionale Forderungen, um das beste Ergebnis für die Mitglieder unserer Fachgewerkschaften im ÖPNV rauszuholen.

Baustelle 1: TVöD

Die Entgelttabellen in mehreren Bundesländern sind direkt an den TVöD angehängt. Dies betrifft beispielsweise die Tarifverträge (TV-N) in Hessen, Rheinland-Pfalz oder Nordrhein-Westfalen. Die Tarifierhöhungen, die in Potsdam erreicht werden, erhalten auch die Beschäftigten dieser TV-N. Auch für diese TV-N gelten daher die Forderungen zum TVöD:

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 4,8 Prozent, mindestens 150 Euro, bei einer Laufzeit von 12 Monaten
- Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantentgelte um 100 Euro

Die Arbeitgeber halten unsere berechtigten Forderungen weiterhin für unverhältnismäßig. Ein Ergebnis ist noch nicht absehbar.

Baustelle 2: Bundesrahmentarifvertrag

Gleichzeitig erhöhen wir auch den Druck auf die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für einen Bundesrahmentarifvertrag Nahverkehr. Zu lange wurde auf dem Rücken der Beschäftigten gespart. Die Einführung der einzelnen TV-N in den Bundesländern hat den Kostendruck in den letzten Jahren auf die Beschäftigten verlagert. Damit muss Schluss sein. Überall müssen faire Bedingungen im Nahverkehr herrschen. Bislang verweigern sich die Arbeitgeber Verhandlungen und blocken ab. Gar nicht erst in Verhandlungen einzusteigen, ist ein Affront, den wir so noch nicht kennen. Die Streiks Ende September waren unsere Antwort darauf.



Baustelle 3: Landesbezirkliche Tarifverhandlungen

Auch in einzelnen Bundesländern haben wir die Arbeitgeber aufgefordert, mit uns in Verhandlungen für bessere Arbeitsbedingungen zu treten. Hier haben wir spezielle Forderungen – abgestimmt auf die jeweiligen Bundesländer. Unsere Tarifkommissionen vor Ort haben die Interessen der Beschäftigten in Forderungspakete überführt. Diese Verhandlungen laufen parallel und haben teilweise schon begonnen. ■

Arbeitsvorgang

BAG bestätigt höhere EG 9a für Beschäftigte bei Gericht

Mit zwei parallelen Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 9. September 2020 die Eingruppierung von Beschäftigten in einer Serviceeinheit bei Gericht in die Entgeltgruppe 9a der Entgeltordnung zum TV-L bestätigt (Urteile vom 9. September 2020, Aktenzeichen 4 AZR 195/20 und 4 AZR 196/20). Das BAG hält insbesondere seine Rechtsprechung zum Arbeitsvorgang als maßgebende Eingruppierungsgrundlage aufrecht und führt aus, dass auch im Fall eines tariflichen Arbeitsplatzkonzepts wie für den Justizdienst nicht anders zu entscheiden ist. Dabei kann auch die gesamte Tätigkeit der Beschäftigten aus einem einheitlichen Arbeitsvorgang bestehen. Der eingruppierende Arbeitsvorgang bleibt demnach alleine bestimmt durch das Arbeitsergebnis in der Erledigung der übertragenen Aufgaben, nicht jedoch durch die tarifliche Wertigkeit von Einzeltätigkeiten.

Ganzheitliche Aufgabenerledigung

Für Beschäftigte in Serviceeinheiten bei Gerichten oder Staatsanwaltschaften besteht nach den Entgeltordnungen sowohl im Länder- wie Bundesbereich ein tarifliches Arbeitsplatzkonzept zur ganzheitlichen Aufgabenerledigung. Dazu sind in den aufbauenden Entgeltgruppen zeitliche Abstufungen von „schwierigen Tätigkeiten“ ausgebracht: beispielsweise in Entgeltgruppe 8 von „mindestens zu einem Drittel“, während in Entgeltgruppe 9a das Regelzeitmaß von „mindestens zur Hälfte“ gefordert ist.

Während die Vorinstanzen bei dieser Abstufung noch der Sichtweise der Arbeitgeber gefolgt sind und den geforderten Zeitanteil jeweils auf die „schwierigen Tätigkeiten“ als solche bezogen haben, stellt das BAG allein auf den Zeitanteil des Arbeitsvorgangs ab, in dem Einzeltätigkeiten anfallen, die den tarifvertraglich beispielhaft aufgeführten „schwierigen Tätigkeiten“ entsprechen.

Das BAG stellt ausdrücklich fest, dass der Voraussetzung der höheren Entgeltgruppe 9a entsprochen ist, wenn der die „schwierigen Tätigkeiten“ umfassende Arbeitsvorgang mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht. Auf den

zeitlichen Anteil der herausgehobenen Tätigkeiten selbst kommt es dabei nicht an, solange die „schwierigen Tätigkeiten“ noch rechtserheblich für die Aufgabenerledigung sind. Dies ist anzunehmen, wenn die Beschäftigten in der Serviceeinheit bei Gerichten bei der ganzheitlichen Aufgabenerledigung sinnvolle Arbeitsergebnisse nur erzielen können, wenn die „schwierigen Tätigkeiten“ dabei als Arbeitsschritt zu erledigen sind. Dieses Erfordernis findet sich auf Grundlage der ganzheitlichen Aufgabenerledigung insoweit einheitlich mit den übrigen Aufgaben bestätigt.

Abweichende LAG-Entscheidung

In den Entgeltordnungen zum TV-L, zum TV-H sowie zum TVöD im Bundesbereich sind die Zeitanteile für den Arbeitsvorgang mit „schwierigen Tätigkeiten“ für Beschäftigte in Serviceeinheiten bei Gerichten oder Staatsanwaltschaften bereits für die Entgeltgruppe 6 durch das Zeitmaß von „mindestens zu einem Fünftel“ ausgebracht (jeweils mit Entgeltgruppenzulage nach Fallgruppe 2 in Teil II Abschnitt 12.1 der Anlage A zum TV-L und zum TV-H

beziehungsweise mit Entgeltgruppenzulage nach Fallgruppe 1 in Teil III Abschnitt 20 der EntgO-Bund).

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (LAG) hatte als Vorinstanz noch die Entgeltgruppe 6 festgestellt und dazu ausgeführt, dass „die Kombination aus einem großen Arbeitsvorgang in Verbindung mit dem Kriterium, dass schwierige Tätigkeiten innerhalb eines Arbeitsvorgangs nur in einem rechtlich nicht ganz unerheblichen Ausmaß anfallen müssen, ... dazu [führt], dass der Wille der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die typischen Tätigkeiten der Beschäftigten in Serviceeinheiten nicht ausreichend berücksichtigt wird“.

Daher müsse, so das LAG, ausnahmsweise von der allgemeinen Regel abgewichen werden und vielmehr „innerhalb des Arbeitsvorgangs das Heraushebungsmerkmal der schwierigen Tätigkeit entsprechend der prozentualen Vorgaben der Tarifvertragsparteien vorliegen“.

Das BAG hat nunmehr klargestellt, dass die vom LAG herangezogene Ausnahme von der Regel auch gegenüber dem vorliegenden tariflichen Arbeitsplatzkonzept mit der Hierarchisierung der Eingruppierung in die Entgeltgruppen 6, 8 und 9a nicht rechters ist.

Für die von den dbb Dienstleistungszentren bundesweit in vergleichbaren Eingruppierungsklagen vertretenen Mitglieder im Justizdienst stellen die Urteile des BAG richtungweisende Entscheidungen dar. ■



Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles setzen wir unsere Serie, in der wir die Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb in alphabetischer Reihenfolge vorstellen, fort. Vier weitere Mitglieder der BTK nutzen die Gelegenheit zu einer kurzen Vorstellung und geben einen Einblick in die Schwerpunkte ihrer Arbeit. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt. Die BTK wird sich zum nächsten Mal im Rahmen der dritten Verhandlungsrunde der Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen am 22. und 23. Oktober treffen.

Lothar Christiansen, komba gewerkschaft

Lothar Christiansen ist seit November 1991 Mitglied der komba schleswig-holstein. Er ist Diplom-Verwaltungswirt (FH) und seit 2003 freigestellter stellvertretender Vorsitzender des Personalrats der Stadt Flensburg (Stadtverwaltung und Einrichtungen), seit 2015 zusätzlich Vorsitzender des Gesamtpersonalrats der Stadt Flensburg. Kollege Christiansen ist seit 2015 stellvertretender Landesvorsitzender der komba schleswig-holstein: Er ist zuständig für den Tarifbereich und war zuvor schon lange



Jahre im Landestarifausschuss der komba schleswig-holstein tätig sowie Mitglied im Vorstand des Kreisverbands komba Flensburg. Zunächst war er als Vertreter der komba von 1991 bis 1993 in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) der Stadt Flensburg aktiv. Zur Motivation, sich gewerkschaftlich zu engagieren, erklärt Lothar Christian-

sen: „Ich wurde für die komba geworben, nach Rückkehr von der VwFH, um mich für die JAV als damaliger Inspektoranwärter aufstellen zu lassen. Überzeugt hat mich damals schon, dass die komba als Community gut funktioniert und dass das Miteinander der komba auf Kreis- und Landesebene mich einfach begeistert. Ich halte die komba für DIE Fachgewerkschaft für den kommunalen öffentlichen Dienst!“

Als Schwerpunkte seiner gewerkschaftlichen Arbeit sieht Kollege Christiansen eine Vielfalt von Themen: „Im Grunde gibt es im Bereich des TVöD so viele Themen. Ich greife mal ein paar heraus: Bei der Eingruppierung sind aus meiner Sicht Verbesserungen notwendig, beispielsweise bei Reinigungskräften. Außerdem bin ich der Meinung, dass die schon zurückgelegten Stufenlaufzeiten bei Höhergruppierungen und auch bei einem Tätigkeitswechsel gesichert sein müssen. Und im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst sollten die Stufenlaufzeiten an die übrigen Bereiche angeglichen werden.“

Aktuell seien die Herausforderungen für die gewerkschaftliche Arbeit besonders hoch: „Wie gelingt es uns im kommunalen öffentlichen Dienst, die Durchlässigkeit in allen Bereichen der Verwaltung bei gleicher Bezahlung zu erreichen, ohne dass ein Qualitätsverlust damit einhergeht? Stichwort: Gleiches Geld für gleiche Arbeit! Die unterschiedlichen Ausbildungs- und Studiengänge (inklusive Prüfungspflicht) müssten im Bedarfsfall zur Selbstverpflichtung der Kommune führen, Weiterqualifizierung zu ermöglichen. Das zu tarifieren, wäre der Hammer. Jedoch müsste der demografische Wandel allein als Grund ausreichen, weil ja alle Kommunen Nachwuchs suchen.“ ■

Klaus Eckl, VDStr. – Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten

Klaus Eckl ist als Kolonnenführer in der Autobahnmeisterei Pankofen tätig. Er ist VDStr.-Landesvorsitzender in Bayern und stellvertretender Bundesvorsitzender der Fachgewerkschaft. Außerdem ist er stellvertretender Landesvorsitzender im Bayerischen Beamtenbund.



„In die Gewerkschaft bin ich als Straßenwärter eingetreten, damit meine Interessen und Anliegen fachgerecht vertreten werden – aus der Überzeugung heraus, dass jeder, egal in welchem Beruf, sich von einer Fachgewerkschaft vertreten lassen sollte“, erklärt Klaus Eckl.

„Ein wesentlicher Schwerpunkt in meiner gewerkschaftlichen Arbeit ist die Mitgliederbetreuung. Dazu gehören das Informieren und die Beratung der Mitglieder und das Lösen von Problemen der Beschäftigten. Im Zentrum meiner Gewerkschaftstätigkeit stehen außerdem Themen aus dem Bereich Arbeitssicherheit, die in den entsprechenden Gremien eingebracht werden.“

Aktuell stehen die Tarifverhandlungen zum TVöD in der Einkommensrunde 2020 und die Umsetzung der Tarifverträge für die Autobahn GmbH im Mittelpunkt.“ ■

Jürgen Fischer, BvLB

Jürgen Fischer ist Berufsschullehrer am Berufsschulzentrum „G. A. Zeuner“ in Dresden. Er ist zweiter Vorsitzender des Berufsschullehrerverbands LVBS Sachsen im Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB). Kollege Fischer erklärt: „In die Gewerkschaft bin ich eingetreten, weil mir klar

war, dass ich als Arbeitnehmer eine Interessenvertretung brauche. Ich bin sofort Schulgruppenverantwortlicher geworden und habe diese Gruppe erweitert. Später habe ich gemerkt, dass die Ziele, die ich verfolgen, sich im Großen und Ganzen mit denen meiner Kolleginnen und Kollegen decken. Das war der Ausgangspunkt dafür, im Jahr 2003 an unserer Schule den ÖPR (örtlicher Personalrat) aufzubauen.“ Zu den Zielen und Schwerpunkten seiner gewerkschaftlichen Arbeit führt Jürgen Fischer aus: „Heute sind meine Ziele, einerseits für eine gerechte Bezahlung der tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen zu kämpfen und andererseits die Verbeamtung von Lehrkräften zu unterstützen und die dadurch entstehenden neuen Herausforderungen zu meistern, die Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte in Sachsen zu verbessern und die Kernaufgabe – das Unterrichten – wieder in den Mittelpunkt zu stellen.“



Auch in der Zukunft steht die Gewerkschaft vor vielfältigen Herausforderungen: „Aktuell bereiten wir unseren Verbandstag im Jahr 2021 vor. Parallel bereiten wir die Wahlen der Interessenvertretungen an den Schulen (ÖPR) und die Wahlen der Stufenvertretungen im Jahr 2021 vor. Schulartbezogen stehen wir vor großen Herausforderungen: Corona hat gezeigt, dass Alternativen zum Präsenzunterricht geschaffen werden müssen. Für mich als Gewerkschafter bedeutet das, dass die Abrechenbarkeit der Arbeit von zu Hause organisiert werden muss, der Arbeitsumfang vernünftig gestaltet werden muss und auch der Datenschutz angepasst beziehungsweise gesichert werden muss. Die Digitalisierung wird vorangetrieben und stellt uns vor vollkommen neue Her-

ausforderungen, denen wir uns auch als Gewerkschafter stellen.“ ■

Jörg Feuerbacher, BBW Beamtenbund Tarifunion

Jörg Feuerbacher ist Vermessungstechniker und Mitglied der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG). Er ist Ortsverbandsvorsitzender und Mitglied des Landesvorstands seiner Gewerkschaft. Darüber hinaus ist Kollege Feuerbacher stellvertretender Vorsitzender und Vorsitzender der Landestarifkommission des BBW Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg und in dieser Funktion in der Bundestarifkommission des dbb vertreten. „In die Gewerkschaft bin ich eingetreten, weil ich im Zusammenhang mit einer Kandidatur zum Personalrat 2001 erkannt habe, dass es einer Organisation bedarf, um die Interessen der Kollegen wirkungsvoll durchzusetzen“, erklärt Jörg Feuerbacher. „Gewerkschaftsarbeit heißt für mich, für die Menschen da zu sein. Für mich ist das eine dienende Funktion, ohne dass persönliche Eitelkeiten eine Rolle spielen sollten. Dabei geht es mir bezogen auf den Personenkreis vor allem um die Kolleginnen und Kollegen in den unteren und mitt-

leren Entgeltgruppen, wo jeder Euro zum Leben gebraucht wird.“ Trotz erfolgreicher Tarifarbeit in der Vergangenheit warten auch zukünftig noch wichtige tarifliche Aufgaben: „Neben dem



Abschluss des Tarifvertrags Altersteilzeit für Schwerbehinderte sind der Wegfall von Befristungen in Arbeitsverhältnissen und eine sachgerechte Eingruppierung und die Schaffung von zeitgemäßen Tarifregelungen hierzu ein großes Anliegen von mir.“ ■

Jetzt bestellen!

Flugblätter und Rundschreiben des Geschäftsbereichs Tarif

Immer aktuell, schnell und umfassend über das Tarifgeschehen informiert sein? Das geht! Mit unseren

Flugblättern informieren wir immer direkt nach wichtigen Ereignissen und Aktionen. Unsere Rundschreiben geben immer einen noch tieferen und ausführlicheren Bericht über verschiedene Tarif-tische oder informieren über interessante Neuigkeiten rund um Tarifverhandlungen und Rechtsprechung. Und das alles verschicken wir schnell per E-Mail.

Einfach bestellen ...

Interessierte können sich gerne per E-Mail unter tarif@dbb.de für die Flugblätter des dbb Geschäftsbereichs Tarif und / oder die Rundschreiben anmelden – nicht nur zur Einkommensrunde. Wir senden dann ein Bestellformular zu, das wir aus Datenschutzgründen ausfüllen lassen müssen. Eine spätere Abbestellung ist selbstverständlich per E-Mail möglich. ■





8. September, Berlin



8. September, Bayreuth



8. September, Halberstadt

Einkommensrunde 2020 dbb Mitgliedsgewerkschaften demonstrieren bundesweit

Bereits nach dem enttäuschenden Auftakt der Einkommensrunde 2020 haben die dbb Mitgliedsgewerkschaften erste Aktionen durchgeführt, um die Forderungen des dbb zu unterstützen. Alle Aktionen fanden aufgrund der Corona-Pandemie dezentral an den jeweiligen Arbeitsorten der Beschäftigten und selbstverständlich unter Einhaltung der vor Ort geltenden Abstands- und Hygieneregeln statt.

Am 8. September 2020 protestierten die Kolleginnen und Kollegen der vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales mit „aktiven Mittagspausen“ vor den Arbeitsagenturen und Jobcentern in über 50 Städten. Am 17. September 2020 protestierten komba-Mitglieder an über 70 Standorten bundesweit.

Nach der zweiten Verhandlungsrunde am 19. und 20. September 2020 in Potsdam wurden die Proteste ausgeweitet. Am 22. September 2020 protestierten die Kolleginnen und Kollegen des LBB – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen Bayern mit „aktiven Mittagspausen“ in zehn Kliniken in Bayern für bessere Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung. Größere Demonstrationen unter Beteiligung vieler dbb Mitgliedsgewerkschaften fanden am 24. September 2020 in Berlin mit Auftaktkundgebung vor dem Sitz der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), einem Demozug durch die Innenstadt und einer Abschlusskundgebung vor dem Finanzministerium sowie am 29. September 2020 in Lüneburg vor dem Amts-

sitz von Ulrich Mädge, Verhandlungsführer der VKA, statt. Ebenfalls in Lüneburg führte die dbb Jugend am 28. und 29. September 2020 eine Mahnwache vor dem Rathaus durch.

Am 30. September 2020 fanden an 32 Standorten bundesweit „aktive Mittagspausen“ der DPoIG Bundespolizeigewerkschaft statt. Am 1. Oktober 2020 führte der VDStr. – Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten Warnstreikaktionen in Bayern, Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Sachsen durch. Am 2. und 3. Oktober 2020 protestierten anlässlich des 30jährigen Jubiläums der Wiedervereinigung zahlreiche Kolleginnen und Kollegen in Berlin, Dresden, Gotha, Halle / Saale und Rostock für die längst überfällige Angleichung der Arbeitszeit des Kommunalbereichs Ost an West. Am 6. Oktober 2020 fanden bundesweit Demonstrationen der Krankenhausbeschäftigten, unter anderem vor dem Gesundheitsministerium in Berlin, sowie des vbob – Gewerkschaft Bundesbeschäftigte statt. ■



8. September, Heidenheim



8. September, Nürnberg



17. September, Duisburg



17. September, Peine



17. September, Rhein-Erft-Kreis



17. September, Wesel

17. September, Attendorf



Foto: komba

18. September, Berlin



Foto: Marco Urban

18. September, Berlin



Foto: Marco Urban

22. September, Günzburg



Foto: LBB

22. September, Bayreuth



Foto: LBB

22. September, Erlangen



Foto: Friedhelm Windmüller

24. September, Berlin



Foto: Thomas Rosenthal

24. September, Berlin



Foto: Thomas Rosenthal

24. September, Berlin



Foto: Thomas Rosenthal

29. September, Lüneburg



Foto: Friedhelm Windmüller

29. September, Lüneburg



Foto: Friedhelm Windmüller

29. September, Lüneburg



Foto: Friedhelm Windmüller

29. September, Lüneburg



Foto: Friedhelm Windmüller

30. September, Dortmund



Foto: BföC

30. September, Leipzig



Foto: BföC





Digitale Arbeitswelten von helfenden Berufen

Von Lisa Apollonia, Soziologin und Sozialarbeiterin, Helene Kletzl, Sozialarbeiterin, Bettina Wächter, Organisationsentwicklerin und Sozialmanagerin, 175 Seiten, paperback, Walhalla Fachverlag / blaue Reihe, 24,95 Euro, ISBN 978 3 8029 5490 0

Wie steht es um die digitale Kompetenz der Sozialberufe? Diese Fragen beantwortet das Autorinnenteam basierend auf den Forschungsergebnissen einer Studie zu digitalen Kompetenzen in der Sozialen Arbeit. Sie ermöglichen dadurch einen breiten Einblick in den aktuellen Reifegrad der Digitalisierung im Berufsfeld „Soziales“.

In der Analyse wird aufgezeigt, was in der digitalen Arbeitswelt von Mitarbeitenden erwartet wird, welche Rahmenbedingungen Unternehmen schaffen müssen, wie Aus- und Weiterbildung sowie Studieninhalte an Hochschulen gestaltet sein sollten:

- Was ist digitale Kompetenz und wie kann man sich entsprechendes Wissen aneignen?
- Welche Quellen, Methoden, Instrumente kann man im und außerhalb des Unternehmens nutzen?
- Was müssen soziale Organisationen tun, um Mitarbeitende gut weiterzubilden?
- Cybermobbing, Sexting – Welche neuen Themen für die Beratung, Begleitung und Betreuung ergeben sich, wie kann adäquat darauf reagiert werden? ■



Mobbing und sexuelle Belästigung im öffentlichen Dienst

Ursachen – Auswirkungen – Bekämpfungsstrategien

Von Dipl.-Verwaltungswirt (FH) Hans-Jürgen Honsa, Rechtsanwältin Sandra Maurer, 3. neu bearbeitete Auflage 2020, 621 Seiten, kartoniert, Erich Schmidt Verlag, 74 Euro, ISBN 978 3 503 18843 7

Mobbing und sexuelle Belästigung im Arbeitsleben kosten die deutsche Volkswirtschaft inzwischen über 100 Milliarden Euro jährlich und tragen damit erheblich zur Verschärfung der chronischen finanziellen Engpässe der öffentlichen Haushalte bei, von den menschlichen Schicksalen ganz abgesehen. Die demografischen Veränderungen mit den einhergehenden negativen Veränderungen in der Führungskultur lassen ein Anwachsen der Mobbingproblematik befürchten. Dieser Tendenz kann und muss Einhalt geboten werden, da es dem Wesen eines demokratischen und humanistischen Rechtsstaats zuwiderläuft.

Die Neuauflage trägt dieser Forderung Rechnung, indem sie ausführlich auf die Ursachen, die Auswirkungen und die Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung eingeht. Die Leserinnen und Leser können auf die Erläuterungen zu den beamten- und tarifrechtlichen Folgen und auf eine breite Dokumentation von wichtigen Urteilen, europarechtlichen Vorgaben und Hilfsadressen aus dem deutschsprachigen Europa zurückgreifen. ■



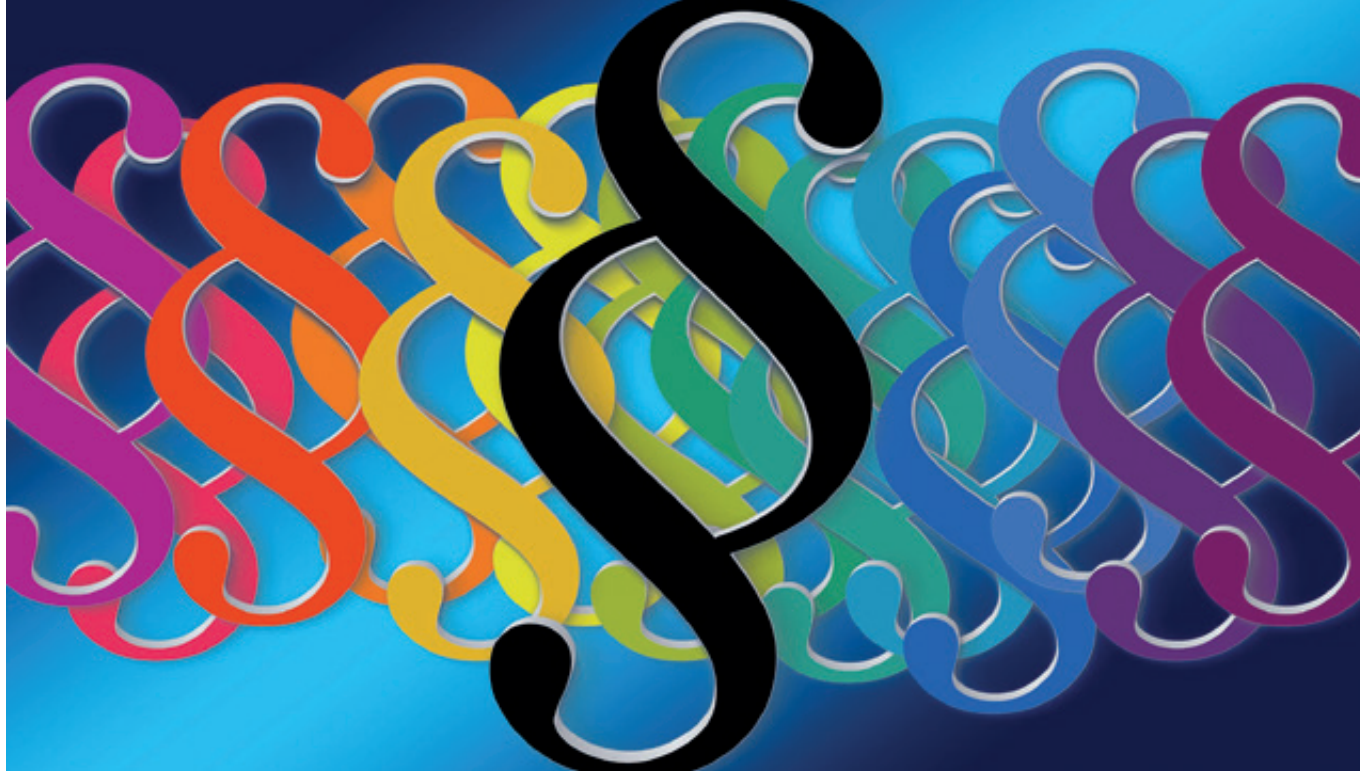
Stellenplanung und -bewirtschaftung für Kommunen

Zukunftsfähige Personal- und Verwaltungsarbeit gestalten

Von Kerstin Magnussen, 224 Seiten, gebunden, Walhalla Fachverlag, 49,95 Euro, ISBN 978 3 8029 1590 1

Die Stellenplanung und -bewirtschaftung ist ein wesentliches Element erfolgreicher Personal- und Verwaltungsarbeit in Kommunen. In Zeiten angespannter finanzieller Haushaltslagen und zur Einhaltung der Anforderungen aus Haushaltssicherungskonzepten sind die Entscheidungsprozesse und die Einhaltung rechtlicher Vorgaben besonders herausfordernd.

Dieses Fachbuch vermittelt Beschäftigten in Kommunalverwaltungen aus den Bereichen Personal / Organisation und Finanzen, aber auch Akteuren der betrieblichen Mitbestimmung und Führungskräften fundierte Kenntnisse in der Personal- und Stellenbewirtschaftung einschließlich Organisationsmanagement. Es widmet sich den gesetzlichen Anforderungen aus der Kommunalverfassung, dem Haushaltsrecht und begleitender tarif- und beamtenrechtlicher Vorschriften mit dem Ziel einer praxisbewährten Umsetzung. Die Personal- und Organisationsthemen werden durch aktuelle Anforderungen zum Ausbau IT-gestützter Prozesse, auch im Hinblick auf das Onlinezugangsgesetz abgerundet. ■



Bezahlte Pausenzeiten im Atommülllager bei Arbeit unter Tage

Müssen im Bergbau beschäftigte Arbeitnehmerende ihre Pausenzeiten unter Tage verbringen, haben sie Anspruch darauf, dass diese vergütet werden (BAG, Urteil vom 11. Dezember 2019, Aktenzeichen 5 AZR 579/18).

Der Fall

Der Kläger war bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt und im Wege der Arbeitnehmerüberlassung in der Zeit vom 16. Juni 2014 bis zum 22. Dezember 2017 als schichtführende Aufsichtsperson in einem Atommülllager unter Tage eingesetzt. In der Schachtanlage waren radioaktive Abfälle aus den 70er Jahren eingelagert. Die Anlage sollte stillgelegt und zuvor die radioaktiven Abfälle wieder zurückgeholt werden. Hierfür müssen verschiedene Erkundungen mittels Probebohrungen durchgeführt und radiologisch überwacht sowie Schuttmaterial abtransportiert werden. Der Kläger war für die Organisation und Durchführung von Probeentnahmen und deren Auswertung verantwortlich. Die Pausen verbrachte er unter Tage in einem Container. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger von der Arbeitgeberin die Bezahlung der Pausenzeiten in Höhe von 6.109 Euro für insgesamt 246 Stunden. Er meint, dass sich der Vergütungsanspruch aus § 2 Abs. 1 Satz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ergibt, wonach im Bergbau unter Tage Ruhepausen zur Arbeitszeit zählen. Denn die in der Anlage zu verrichtenden Arbeiten einschließlich seiner Tätigkeiten unterfielen nach sei-

ner Auffassung dem Begriff Bergbau. Die Beklagte hingegen ist der Ansicht, dass „ohne Arbeit kein Lohn“ zu zahlen und § 2 ArbZG nicht einschlägig sei. Denn Bergbau meint allein das Aufsuchen, Erschließen, Gewinnen und Aufbereiten von Bodenschätzen unter Zuhilfenahme technischer Mittel. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg und das Bundesarbeitsgericht (BAG) gaben der Klage statt, so dass die Beklagte die beanspruchte Vergütung zahlen musste.

Die Entscheidung

Das BAG führt aus, dass Pausen Unterbrechungen der Arbeit sind, in denen Arbeitnehmerende weder Arbeit zu leisten noch sich für sie bereitzuhalten haben und frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen können. Diese Anforderungen erfüllen die Pausen im Bergbau unter Tage aber nicht. Denn der Erholungswert sei hier eingeschränkt, da die Beschäftigten gerade nicht entscheiden können, wo und wie sie ihre Pause verbringen wollen. Zudem gebe es keine frische Luft und kein Tageslicht. Daher ist im ArbZG geregelt, dass im Bergbau Pausen unter Tage ausnahmsweise zur Arbeitszeit zählen, so das BAG. Streitig war auch, ob Atommülllager und die dazugehörigen Tätigkeiten unter den Begriff Bergbau fallen. Das ArbZG definiert den Begriff Bergbau nicht und auch die Rückholung von Atommüllfässern ist im Bundesberggesetz (BBergG) nicht aufgeführt. Allerdings meint das BAG, dass die dort genannten Tätigkeiten nicht abschließend sind. Klar sei jedenfalls, dass man für das Betreiben und die Stilllegung von Untertagedeponien zwingend bergbau-

rechtliche Fachkenntnisse benötigt, die der Kläger besitzt. Zudem übt er nach Auffassung des Gerichts auch typische Bergbau-Tätigkeiten aus. Insofern sind die Voraussetzungen des § 2 ArbZG erfüllt. Da es keine besonderen Regelungen zur Vergütung durch Arbeits- oder Tarifvertrag gibt, müssen die Pausen als reguläre Arbeitszeit gezahlt werden.

Das Fazit

Es ist richtig, dass im Bergbau Pausenzeiten unter Tage als Arbeitszeit zählen. Denn die Belastungen und Einschränkungen, die damit einhergehen, treten bei Pausen über Tage nicht auf. Insoweit muss der eingeschränkte Erholungswert anderweitig ausgeglichen werden. ■

Untersagung einer entgeltlichen Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst

Arbeitgebende können gemäß § 3 Abs. 4 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Arbeitnehmenden unter bestimmten Voraussetzungen eine entgeltliche Nebentätigkeit untersagen oder diese mit Auflagen versehen (BAG, Urteil vom 19. Dezember 2019, Aktenzeichen 6 AZR 23/19).

Der Fall

Die Beklagte ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie soll als kassenärztliche Vereinigung die ambulante

medizinische und psychotherapeutische Versorgung der Einwohner im Gebiet Nordrhein-Westfalen sicherstellen und die Interessen der Ärztinnen und Ärzte gegenüber den Krankenkassen vertreten. Der Kläger ist bei der Beklagten als Niederlassungsberater beschäftigt. Er berät unter anderem Ärztinnen und Ärzte bei der Gründung einer Praxis bis zu deren Verkauf in seinem örtlichen Zuständigkeitsbereich. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-L aufgrund vertraglicher Vereinbarung Anwendung. Der Kläger informierte die Beklagte im März 2018, dass er ab Juni 2018 beabsichtige, eine Nebentätigkeit im Umfang von sechs Stunden pro Woche in der Praxis seiner Lebensgefährtin aufzunehmen. Hierbei handele es sich um allgemeine Bürotätigkeiten mit einer monatlichen Vergütung in Höhe von 450 Euro. Die Beklagte untersagte die beabsichtigte Nebentätigkeit im April 2018 und verwies hierbei auf § 3 Abs. 4 Satz 2 TV-L, der auszugsweise lautet: „Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. (...)“ Die Beklagte ist der Auffassung, dass durch die Nebentätigkeit aus objektiver Sicht eines Dritten ein Interessenkonflikt mit der Tätigkeit als Niederlassungsberater entstehen könne. Denn andere Vertragsärzte könnten eine Bevorzugung der Praxis der Lebensgefährtin des Klägers vermuten. Die Nebentätigkeit sei somit objektiv geeignet, die berechtigten Interessen der Beklagten zu beeinträchtigen. Die dagegen eingereichte Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Die Entscheidung

Vorliegend sieht das BAG die beabsichtigte Nebentätigkeit des Klägers für geeignet an, berechnigte Interessen der Beklagten im Tarifsinn zu beeinträchtigen. Es stellt aber zugleich klar, dass eine rechtfertigungslose Untersagung einer Nebentätigkeit ebenso wie ein generelles Verbot mit der nach dem Grundgesetz gewährleisteten Berufsfreiheit der Beschäftigten nicht zu vereinbaren wäre. Das Interesse der Arbeitnehmenden an der Ausübung und der Arbeitgebenden an der Unterlassung der Nebentätigkeit sind gegeneinander abzuwägen und soweit wie möglich zum Ausgleich zu bringen. Danach ist das BAG

hier zu dem Schluss gekommen, dass die angestrebte Nebentätigkeit geeignet ist, das öffentliche Ansehen der Beklagten bei ihren Kunden zu beschädigen und das Vertrauen der Vertragsärzte in die Unabhängigkeit der von ihr angebotenen Beratung zu beeinträchtigen. Denn es kann nicht ausgeschlossen werden, dass andere Vertragsärzte von der entgeltlichen Nebentätigkeit des Klägers in dieser Praxis, zum Beispiel durch gemeinsame Lieferanten oder private Kontakte, Kenntnis erlangten. Jede Form einer entgeltlichen Nebentätigkeit eines Niederlassungsberaters, die die Beklagte nach außen repräsentiert, kann für eine andere Arztpraxis den Eindruck erwecken, dass die Beklagte eine besondere berufliche Nähe ihrer Berater zu einzelnen Ärzten hinzunehmen bereit ist. Damit ist das Risiko verbunden, dass andere Vertragsärzte die Objektivität der Beratung durch Vertreter der Beklagten anzweifeln. Auf die inhaltliche Ausgestaltung der Beratungstätigkeit und die konkrete Konkurrenzsituation kommt es dabei nicht an, so das BAG. Eine Möglichkeit für den Kläger, die beabsichtigte entgeltliche Nebentätigkeit ohne eine potenzielle Rufschädigung der Beklagten, zum Beispiel unter Auflagen, auszuüben, besteht nach Ansicht des Gerichts ebenfalls nicht. Somit muss das Interesse des Klägers an der Ausübung der entgeltlichen Nebentätigkeit zurücktreten; er ist nach dem Tarifvertrag jedoch nicht gehindert, seiner Lebensgefährtin unbezahlt zur Seite zu stehen, so das BAG.

Das Fazit

Die Entscheidung macht klar, dass nach § 3 Abs. 4 TV-L ein Regel-Ausnahme-Prinzip besteht. In der Regel genügt die Anzeige der Nebentätigkeit, wobei diese Anzeige keinen Eingriff in die Berufsfreiheit darstellt und daher von Arbeitnehmenden hinzunehmen ist. Die Versagung einer Nebentätigkeit stellt jedoch einen massiven Eingriff in das Grundrecht auf Berufsfreiheit dar und darf daher nicht grundlos erfolgen. Es bedarf einer Anspruchsgrundlage und einer fairen Interessenabwägung, die im Streitfall durch die Gerichte geklärt werden muss. ■

Leasingfalle Dienstfahrrad

Leasingraten für ein Dienstrad dürfen nach Ablauf der Entgeltfortzahlung nicht auf den arbeitsunfähigen Arbeitnehmer

abgewälzt werden (Arbeitsgericht Osnabrück, Urteil vom 13. November 2019, Aktenzeichen 3 Ca 229/19).

Der Fall

Die Beklagte erhielt von ihrem Arbeitgeber, dem Kläger, zwei Diensträder – für sich und ihren Ehemann – für 36 Monate gestellt. Sie verzichtete dafür auf einen Teil ihres Entgelts in Höhe der Leasingraten. Kläger, Beklagte und Leasinggeber schlossen hierüber einen Vertrag, wonach der Arbeitgeber berechnigt war, bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses oder für Zeiträume ohne Entgeltbezug das Dienstrad zurückzufordern. Macht er hiervon keinen Gebrauch, war die Arbeitnehmerin für die Dauer der Unterbrechung verpflichtet, die Leasingraten zu entrichten. Die Beklagte erkrankte längerfristig und erhielt – nach Ablauf der sechs Wochen Entgeltfortzahlung – Krankengeld. Da der Arbeitgeber nunmehr kein Entgelt mehr einbehalten konnte, verlangte er von ihr, die Leasingraten zu übernehmen. Als die Beklagte sich weigerte, erhob der Arbeitgeber Klage auf Zahlung der Leasingraten. Das Arbeitsgericht Osnabrück wies die Klage ab.

Die Entscheidung

Die Richter waren der Auffassung, dass die Vertragsklausel aus mehreren Gründen unwirksam sei. Zum einen sei sie zu intransparent, da der Arbeitnehmerin nicht hinreichend deutlich gemacht wurde, dass sie bei Wegfall ihrer Vergütung für die Leasingraten aufkommen muss. Zum anderen stellt die Vertragsklausel nach Ansicht des Gerichts für die Beklagte eine unangemessene Benachteiligung dar. Die Rückforderung der Fahrräder durch den Arbeitgeber nach Ablauf des Sechs-Wochen-Entgeltfortzahlungszeitraums sei zwar mit dem Entgeltfortzahlungsgesetz noch vereinbar, aber die Beklagte musste nicht damit rechnen, dass sie in diesem Fall die Kosten für die Leasingraten übernehmen muss. Das Urteil ist rechtskräftig.

Das Fazit

Verlangen Arbeitgebende nach Ablauf der Entgeltfortzahlung von sechs Wochen das Leasingrad von den Arbeitnehmenden nicht heraus, haben sie nicht automatisch einen Anspruch auf Zahlung der Leasingkosten durch die Arbeitnehmenden. Denn ein Abwälzen des Unternehmerrisikos auf erkrankte Arbeitnehmende ist unzulässig. ■



Entgegen seinem Ruf ist der öffentliche Dienst erstaunlich prekär, mehr jedenfalls als die Privatwirtschaft. (...) Auch was die dauerhafte Übernahme von Kollegen mit befristetem Vertrag angeht, steht der öffentliche Dienst nicht gut da.

Matthias Kaufmann, Der Spiegel, am 11. September 2020



Anlässlich des Starts der Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen widmet sich Der Spiegel den Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst und beschreibt diese als „erstaunlich prekär“.

Zwar hätten die Beschäftigten während der Corona-Krise einen sicheren Arbeitsplatz gehabt, was sich auch im niedrigen Anteil der Beschäftigten in Kurzarbeit zeige. Jedoch seien sie während der

Krise auch besonders belastet – sei es im Gesundheitsbereich, in den Arbeitsagenturen oder in der Verwaltung. Im Widerspruch zu seiner gesellschaftlichen Bedeutung stehen die Entgeltentwicklung und die sonstigen Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst. Die mittleren Monatsentgelte von Vollzeitbeschäftigten seien in den vergangenen zehn Jahren etwas weniger angestiegen als in der Privatwirtschaft. Gleichzeitig sei die Bilanz bezüglich Befristungen und dauerhafter Übernahme befristeter Beschäftigter vergleichsweise schlecht. Die Zahl der geringfügig Beschäftigten habe stetig zugenommen, die Beschäftigten in Ost und West würden immer noch ungleich behandelt. Wir fordern, die Einkommensrunde 2020 zu nutzen und die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst spürbar zu verbessern – wie wichtig das ist, hat sich gerade in der Krise gezeigt. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

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

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

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

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.
dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de