



tacheles



Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

12

Dezember 2021
23. Jahrgang



Einkommensrunde 2021

Kompromiss mit der TdL steht

Inhalt

Editorial	2
EKR21 Ergebnis	3
EKR21 Interview	5
EKR21 Aktionen	6
Tarifthemen	8
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft	
TV-BA	
Bundestarifkommission	9
Buchvorstellung	11
Hintergrund	12
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
6. Dezember 2021



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, Pixabay (OpenVector), S.2: Daniela Mortara, S.3-4: Friedhelm Windmüller, S.8: dbb, S.9-11: dbb hessen, Friedhelm Windmüller (2.+5.), GeNi, komba, S.13: Pixabay (foto-blend), S.14: Pixabay (OpenClipart Vectors), S. 16: Adobe Stock (Robert Kneschke)
Telefon: 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
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!

Am 29. November haben wir in Potsdam einen Tarifkompromiss geschafft. Schon gegenüber der Presse im Verhandlungshotel haben wir unmittelbar nach dem Abschluss klargestellt, dass dieses Ergebnis nicht rundherum befriedigen kann. Gleichwohl hat unsere Bundestarifkommission mit großer Mehrheit zugestimmt. Dabei hat sie es sich gewiss nicht leichtgemacht. Aber gemeinsam haben wir auch nach den Alternativen in dieser Hochphase der Pandemie gefragt. Das Ergebnis ist schließlich nicht deshalb so ausgefallen, wie es ausgefallen ist, weil uns die rechten Argumente gefehlt hätten oder weil die Beschäftigten in den Kliniken, den Schulen, den Verwaltungen oder den Polizeidienststellen ihre Arbeit nicht – gewohnt – gut gemacht hätten.

Ursächlich ist, dass Sachargumente für die aktuelle TdL-Führung leider keine Bedeutung haben. Überlastetes Pflegepersonal oder fehlende Lehrkräfte spielen für die Riege um TdL-Verhandlungsführer Hilbers keine Rolle. Eher gefallen sie sich in der Rolle des eisernen Sparkommissars. Die daraus resultierende Verweigerungshaltung wäre nur mit massiven Streikaktionen zu kontern gewesen. Derartige Maßnahmen jedoch sind in der aktuellen Situation kaum umzusetzen.

Unter diesen Vorzeichen muss der Kompromiss bewertet werden. Hier geht es nicht um Schönreden, sondern um ein realistisches Maß.

Im Tarifabschluss taucht zum Beispiel an keiner Stelle eine Verpflichtung auf, die die Gewerkschaften in Sachen Arbeitsvorgang eingegangen wären. Hier haben wir den Angriff der TdL auf die Eingruppierung komplett abwehren können.

Im Krankenhausbereich sind uns erfreuliche Verbesserungen gelungen. Das ist sicherlich der positivste Aspekt des Abschlusses.

Es bleibt jedoch, dass die Kolleginnen und Kollegen für ihren täglichen Einsatz sicherlich mehr verdient hätten. Wir müssen gemeinsam überlegen, was wir tun müssen, um zukünftig noch handlungsfähiger zu sein. Hier bedingt die Handlungsfähigkeit bei Aktionen und Streiks die Handlungsfähigkeit am Potsdamer Verhandlungstisch.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

1. Angriff auf Eingruppierung abgewehrt!

2. Ordentliche Teilhabe gesichert!

3. Strukturelle Verbesserungen für den KR-Bereich!

Die Eingruppierung bleibt unangetastet! Die von der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) massiv geforderten Verschlechterungen werden nicht kommen. „Die Arbeitgeber haben bis zum Schluss darauf beharrt, über den so genannten Arbeitsvorgang die Eingruppierung der Beschäftigten zu verschlechtern“, erläuterte dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach in der dbb Bundestarifkommission (BTK). „Und wir haben bis zum Ende unmissverständlich deutlich gemacht, dass wir einen Griff ins Portemonnaie unserer Kolleginnen und Kollegen nicht zulassen werden.“ Danach jedoch hat sich die TdL kaum mehr auf konstruktive Verhandlungen und notwendige Verbesserungen eingelassen. „Zu keinem Zeitpunkt hat die TdL den Eindruck vermittelt, die besonderen Herausforderungen, vor denen unser Land steht, zum Thema zu machen“, fuhr dbb Chef Silberbach fort. „Allein im Bereich des Gesundheitswesens hat die TdL den Mut gehabt, notwendige Verbesserungen mit uns zu vereinbaren. Dass wir bundesweit zum Beispiel auch ein Problem im Bildungsbereich haben, blendet die TdL einfach aus.“

Das Ergebnis im Detail

Entgelt

- Die Beschäftigten im Länderbereich erhalten spätestens mit dem Entgelt für März 2022 eine Corona-Sonderzahlung

in Höhe von 1.300 Euro, steuer- und sozialabgabenfrei (Teilzeitkräfte anteilig).

- Zum 1. Dezember 2022 erhalten die Beschäftigten eine lineare Entgelterhöhung von 2,8 Prozent.
- Die Laufzeit beträgt 24 Monate (bis 30. September 2023).

Auszubildende

- Auszubildende erhalten 650 Euro Corona-Sonderzahlung.
- Zum 1. Dezember 2022 erhalten Auszubildende eine Erhöhung ihrer Entgelte um 50 Euro, Auszubildende im Gesundheitsbereich (TVA-L Pflege, TVA-L Gesundheit) erhalten 70 Euro mehr.
- Die bisherigen Übernahmeregelungen gelten fort.

KR-Bereich

Die Universitätsklinikzulage (auch als Pflegezulage bezeichnet) wird zum 1. Januar 2022 auf 140,00 Euro monatlich erhöht. Das gilt auch für die Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg.

- Die Intensivzulage wird zum 1. Januar 2022 auf 150,00 Euro monatlich erhöht.
- Die Infektionszulage wird zum 1. Januar 2022 auf 150,00 Euro monatlich erhöht.
- Die Wechselschichtzulage wird im Geltungsbereich des § 43 TV-L zum 1. Januar 2022 auf 150,00 Euro monatlich erhöht.
- Die Schichtzulage wird im Geltungsbereich des § 43 TV-L zum 1. Januar 2022 auf 60,00 Euro monatlich erhöht.

- Folgende Beschäftigte an Universitätskliniken erhalten ab 1. Januar 2022 eine dynamische Gesundheitsdienstzulage in Höhe von monatlich 70,00 Euro: Diätassistenten/-innen, Ergotherapeuten/-innen, Logopäden/-innen, Masseur/-innen und medizinische Bademeister/-innen, medizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachangestellte, medizinisch-technische Assistenten/-innen, medizinisch-technische Gehilfen/-innen, pharmazeutisch-technische Assistenten/-innen und Physiotherapeuten/-innen sowie biologisch-technische Assistenten/-innen und chemisch-technische Assistenten/-innen. Die Zulage erhöht sich entsprechend zukünftiger Entgelterhebungen.
- Folgende Beschäftigte in Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg erhalten ab 1. Januar 2022 eine dynamische Gesundheitsdienstzulage in Höhe von monatlich 70,00 Euro.



lich 70,00 Euro: Ergotherapeuten/-innen, Logopäden/-innen und Arbeitserzieher/-innen.

Der Wortlaut des Tarifabschlusses ist auf den Sonderseiten des dbb zur Einkommensrunde unter www.dbb.de/einkommensrunde nachlesbar.

Kritische Wertung

Ulrich Silberbach: „Für dieses Ergebnis haben wir zwischen Kiel und München – stets coronagerecht – demonstriert und in Potsdam hart verhandelt. Das, was jetzt vorliegt, war in der besonderen Situation, in der wir uns Ende November 2021 befinden, das maximal Machbare.“ Gegenüber der BTK führte er weiter aus: „Ich sage aber auch: Unsere Kolleginnen und Kollegen hätten sicherlich mehr verdient und für einen konkurrenzfähigen öffentlichen Dienst braucht es auch

mehr. Wir wissen das. Die Bürgerinnen und Bürger wissen das. Und in Sonntagsreden wird das auch jede Ministerpräsidentin und jeder Ministerpräsident bestätigen. Aber die TdL ist eine Ansammlung von Sparkommissaren. Die hatten sich zum Ziel gesetzt, den Beschäftigten in dieser Runde sogar noch ins Portemonnaie zu greifen. Das haben wir verhindert.“ Eine Ausnahme bildet der Krankenhausbereich. „Hier hat selbst die TdL die Augen vor den Notwendigkeiten nicht verschließen können und sich strukturelle Verbesserungen abringen lassen.“ Der dbb Chef warb mit Erfolg bei der Bundestarifkommission für die Annahme des Kompromisses. Die stimmte mit großer Mehrheit zu.

Stichwort Arbeitsvorgang

Die Gewerkschaften haben hier keinen Fuß breit nachgegeben. Verschlechterungen bei der Eingruppierung wird es nicht geben. „Hinzu kommt“, so dbb Tarifchef Volker Geyer, „dass die TdL schon vor einiger Zeit eine Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eingereicht hat. Wenn hier ein Ergebnis vorliegt, sind wir natürlich bereit, mit der TdL über die Konsequenzen, die sich möglicherweise daraus ergeben, zu sprechen. Aber wahrscheinlich hat die TdL selbst kein Zutrauen in den Erfolg ihrer Verfassungsbeschwerde und wollte deshalb schon hier in Potsdam Fakten schaffen. Das haben wir nicht zugelassen.“ Geyers Fazit: „Dem störrischen Vorgehen der TdL war zu keinem Zeitpunkt anzumerken, dass sie ihre Tarifpolitik auf den Boden der neuen gesellschaftlichen Notwendigkeiten stellen würde. Das gilt für nahezu alle Bereiche des Landesdienstes.“

Gerechtigkeit nur mit uns!

#EKR21

dbb.de

rungen bei der Eingruppierung wird es nicht geben. „Hinzu kommt“, so dbb Tarifchef Volker Geyer, „dass die TdL schon vor einiger Zeit eine Verfassungsbeschwerde beim Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eingereicht hat. Wenn hier ein Ergebnis vorliegt, sind wir natürlich bereit, mit der TdL über die Konsequenzen, die sich möglicherweise daraus ergeben, zu sprechen. Aber wahrscheinlich hat die TdL selbst kein Zutrauen in den Erfolg ihrer Verfassungsbeschwerde und wollte deshalb schon hier in Potsdam Fakten schaffen. Das haben wir nicht zugelassen.“ Geyers Fazit: „Dem störrischen Vorgehen der TdL war zu keinem Zeitpunkt anzumerken, dass sie ihre Tarifpolitik auf den Boden der neuen gesellschaftlichen Notwendigkeiten stellen würde. Das gilt für nahezu alle Bereiche des Landesdienstes.“

Absolute Sondersituation

Selbstverständlich diskutierte die BTK auch ausgiebig über Tarifpolitik in Zeiten der Pandemie. Geyer dazu zusammenfassend: „Wir haben bei jeder einzelnen Aktion sorgsam abgewogen: Können, wollen und sollten wir jetzt streiken oder demonstrieren? Mögliche Bedenken und Ängste haben wir natürlich ernst genommen, aber gleichzeitig zolle ich jeder und jedem Respekt, die oder der unter Einhaltung der Coronaregeln unseren Demo- und Streikaufrufen gefolgt ist. Ein Arbeitgeber, der bis zum Schluss mauert, hat nicht nur mit Blick auf die Zukunft des öffentlichen Dienstes, sondern auch mit Blick auf die aktuelle Lage wenig Weitblick bewiesen.“

„Für uns als dbb ist klar, dass die Länder mit dem Potsdamer Abschluss nicht aus der Pflicht sind. Wir erwarten, dass das Volumen zeitgleich und systemgerecht auf die Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamten sowie die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen wird“, so dbb Verhandlungsführer Silberbach. ■



„Die TdL blendet die Realität aus!“

tacheles: Der Abschluss der Einkommensrunde 2021 steht. Bei der Pressekonferenz fiel auf, dass die Verhandlungsführer Silberbach und Werneke das Ergebnis ungewohnt kritisch besprochen haben. Warum hat der dbb dann unterzeichnet?

Volker Geyer: Das Ergebnis ist vielschichtig und es gehört zur Ehrlichkeit dazu, das Ergebnis so zu bewerten, wie es ist. Das vorliegende Ergebnis ist in der Sache nicht schwer zu bewerten, da hatten wir zuletzt schon viel facettenreichere Abschlüsse. Was die Bewertung schwierig macht, ist zunächst auch sein Zustandekommen und hier vor allem die völlige Verweigerungshaltung der Arbeitgeber, ihre eigenen Probleme zur Kenntnis zu nehmen. Wer Minister Hilbers und seinen Mitstreitern zuhört, bekommt den Eindruck, dass die Mitgliedsländer der TdL keine Personalsorgen haben. Die mit Händen zu greifenden Probleme in den Schulen oder bei der Polizei blenden sie schlichtweg aus. Interessant, dass das eine Land – Hessen –, das nicht zur TdL gehört, hier einen anderen Weg geht und konkret schaut, wo es Verbesserungsbedarf gibt, um den öffentlichen Dienst zukunftsfähiger zu gestalten. Ich bin ein großer Anhänger des Flächentarifs und somit auch von Zusammenschlüssen wie der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder), aber, wenn solch ein Koloss dann durch Leugnen der Realitäten handlungsunfähig oder zumindest handlungsunwillig wird, dann haben wir ein Problem. Zuerst in der Sozialpartnerschaft, dann aber auch sehr schnell in der Gesellschaft.

tacheles: Zurück zum konkreten Ergebnis. Versuche bitte eine kurze Einordnung.

Geyer: Gerne. Den Rahmen habe ich gerade schon dargestellt. Eine Besonderheit des Ergebnisses ist die Coronaprämie von 1.300 Euro. Normalerweise bin ich kein Freund von Zahlungen, die nicht tabellenwirksam werden. Normalerweise verhandeln wir aber auch nicht in Zeiten der Pandemie. Aktuell, nicht zuletzt aufgrund der Inflation, ist der Euro weniger wert. Hier macht es durchaus Sinn, jetzt direkt einen großen Geldbetrag für die Kolleginnen und Kollegen nutzbar zu machen. Die 1.300 Euro erhalten die Kolleginnen und Kollegen netto. Das hilft

genau jetzt, wo das Geld in besonderer Weise gebraucht wird.

Der Aspekt Einkommenserhöhung bei dieser Einkommensrunde, also die Einmalzahlung und die lineare Erhöhung, werden bei niemandem Begeisterungstürme auslösen, aber sie sollten angesichts der schwierigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lage in unserem Land auch nicht schlechtgeredet werden. Was uns Sorgen macht, und genau darauf hat Uli Silberbach in seinem ersten Statement hingewiesen, ist das, was fehlt. Die Länder sind nicht willens, ihr Versprechen zu halten und mit uns über die Entgeltordnung bei Lehrkräften zu reden. Dass Digitalisierung auch im Länderbereich tarifliche Aspekte berührt, will die TdL nicht sehen, und warum die TdL erst gar nicht versucht, beim beruflichen Nachwuchs attraktiver zu werden, bleibt ihr Geheimnis.

tacheles: Die TdL sagt, die Gewerkschaften hätten ihre Verhandlungszusage beim Thema Arbeitsvorgang nicht gehalten.

Geyer: Daran ist zweierlei falsch. Erstens gab es keine Verhandlungszusage, sondern nur eine Gesprächszusage. Und das Gespräch haben wir mehrmals gesucht, dann auch geführt und dabei ein eigenes Konzept für den Justizbereich vorgestellt. Aber was die TdL letztlich wollte, waren ja keine Gespräche oder ein Konzept, sondern ein vollständiges Einknicken der Gewerkschaften. Dabei war die TdL noch nicht einmal in der Lage, außerhalb des Justizbereichs konkrete Problembereiche zu benennen.

Hätten wir hier nachgegeben, wären eventuell manche Aspekte des Tarifabschlusses etwas hübscher gewesen, insgesamt jedoch hätten viele Beschäftigte deutliche Verluste hinnehmen müssen. Das haben wir verhindert. So etwas taucht natürlich nicht im Tarifabschluss

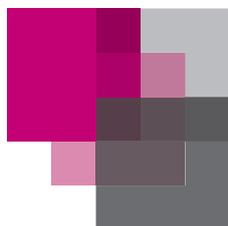
schriftlich auf und fällt deshalb bei der Bewertung schnell unter den Tisch. Aber es ist tatsächlich so, dass unser entschlossenes „Nein“ zu Veränderungen beim Arbeitsvorgang enorm wichtig und am Ende ein großer Erfolg war.

tacheles: Das Ergebnis für die Beschäftigten an den Unikliniken ist signifikant besser als für die übrigen Beschäftigten. Belastet das die innergewerkschaftliche Solidarität?

Geyer: In unserer Verhandlungskommission und dann auch in unserer Bundestarifkommission war die auf jeden Fall vorhanden. Dort gab es keine Wortmeldungen von Vertretern anderer Berufsgruppen, die die tatsächlich sehr guten Ergebnisbestandteile für den Bereich der Unikliniken kritisiert hätten.

Auch hier war die TdL während der ersten zwei Verhandlungsrunden in keiner Weise geneigt, den Realitäten und der Belastung der Beschäftigten in den Unikliniken Rechnung zu tragen. Am Ende waren es der gesellschaftliche Druck und sicherlich auch die Vielzahl der Beschäftigten aus diesem Bereich, die auch bei den Aktionen des dbb sehr zahlreich auf die Straße gegangen sind, die die TdL unter Druck gesetzt haben. Noch während der zweiten Runde hat TdL-Chef Hilbers allen Ernstes behauptet, er sehe keinen Handlungsbedarf in der Pflege.

Erschreckend ist, dass die TdL erneut nicht dazu zu bewegen war, auch die Pflege im Bereich des Justiz- und des Maßregelvollzugs bei den vereinbarten Verbesserungen einzubeziehen. Letztlich teilt Hilbers diesen Leuten mit: Ihr seid es nicht wert. Das ist materiell, aber auch was den Zusammenhalt unserer Gesellschaft angeht, ein ganz schlechtes Zeichen. In diesem Sinne mache ich mir weniger Sorgen um die innergewerkschaftliche Solidarität, als um das Problembewusstsein in Teilen der Politik. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bundesweite dbb Aktionen in der Einkommensrunde 2021

Zukunft nur mit uns!
#EKR21
dbb.de



Foto: Jan Bremner



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Marco Urban



Foto: GeNi



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: dbb saar



Foto: BVfB



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: DPoIG



Foto: Imre Böszö



Foto: VDStra.



Foto: Klaus Zallmann



Foto: DSTG MV



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: BTBRPLP

1. November, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

2. November, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

Zuverlässigkeit nur mit uns!

#EKR21

dbb.de

EKR21 Aktionen

3. November, Hamburg



Foto: Friedhelm Windmüller

8. November, Halle



Foto: Klaus Hentschel

11. November, Dortmund



Foto: VBE NRW

11. November, Chemnitz



Foto: Gabriele Michel

16. November, Schwerin



Foto: Rainer Cordes

16. November, Hamburg



Foto: dbb hamburg

19. November, Berlin



Foto: dbb

23. November, Stuttgart



Foto: Frank Eppler

23. November, Stuttgart



Foto: Frank Eppler

23. November, Saarbrücken



Foto: Dirk Goldner

24. November, Kiel



Foto: Astrid Neumann

25. November, Düsseldorf



Foto: Friedhelm Windmüller

25. November, Düsseldorf



Foto: Friedhelm Windmüller

27. November, Celle



Foto: dbb

27. November, Potsdam



Foto: Friedhelm Windmüller

LVG – Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Überraschender Abschluss in der zweiten Verhandlungsrunde

Mit beiderseitigem großen Einigungswillen ist dem dbb und der NahVG mit der Arbeitgeberseite der Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft (LVG) am 11. November 2021 eine bemerkenswerte Tarifeinigung gelungen.



Details der Einigung

- Die Tarifeinigung enthält folgende Punkte:
- steuerfreie / sozialversicherungsfreie Einmalzahlung (Coronaprämie) in Höhe von 1.200 Euro
 - Erhöhung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage
 - Möglichkeit der Entgeltumwandlung für Fahrradleasing
 - Vornahme redaktioneller Änderungen
 - Laufzeit bis 30. September 2026

Verhandlungsverlauf

Zu Beginn der zweiten Verhandlungsrunde stellten die Arbeitgebenden ein Angebot vor. Dieses erfüllte einige dbb Forderungen, zum Beispiel den zusätzlichen Entlastungstag und die Erhöhung

der Zuschläge, gar nicht und weitere nicht in ausreichendem Maß. Die dbb Verhandlungskommission forderte daher eine Einmalzahlung (Coronaprämie), die alle Beschäftigten der LVG steuer- und sozialversicherungsfrei und noch in diesem Jahr ausgezahlt bekommen. Nach harten Verhandlungen schlug die Arbeitgeberseite schließlich eine Zahlung vor, die die nötige Wertschätzung der Arbeit der Mitarbeitenden der LVG zum Ausdruck bringt. Von ursprünglich 500 Euro steigerte die Geschäftsführung ihr Angebot unter dem Druck des dbb und der NahVG auf 1.200 Euro. Während beispielsweise die Erhöhung der Entschädigung für geteilte Dienste oder die Aufstockung der vermögenswirksamen Leistungen nur einzelne Beschäftigte betreffen würden, konnte so eine gute Lösung für alle Mitarbeitenden gefunden werden.

Der Manteltarifvertrag läuft nun für fünf Jahre bis zum 30. September 2026. Die Tarifverhandlungen zur Erhöhung der Entgelte bei der LVG starten jedoch bereits im Frühjahr 2022. ■

TV-BA

Altersteilzeit in der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) zieht mit dem Bund beim Thema Altersteilzeit (ATZ) gleich. Ab dem Jahr 2022 haben BA-Beschäftigte ab 60 Jahren einen Anspruch auf die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit. Im Ergebnis gelten nunmehr die gleichen Regelungen wie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Bund (TVöD).

Kernbestandteile

- Die Altersteilzeitphase darf die Dauer von fünf Jahren nicht überschreiten und muss vor dem 1. Januar 2023 beginnen.
- Grundsätzlich wird die Arbeitszeit um 50 Prozent reduziert. Dabei gibt es die Wahl, ob in einem Blockmodell (50/50) oder durchgehend in Teilzeitarbeit gearbeitet werden soll.
- Einstiegsalter ist ab 60 Jahren.
- Übernommen wurde vom Bund auch die Belastungsgrenze. Das bedeutet, dass maximal 2,5 Prozent der Beschäftigten (Arbeitnehmende) gleichzeitig in ATZ sein können. Kommt es zu mehr Bewerberinnen oder Bewerbern, als die Quote zulässt, erfolgt die Auswahl nach dem Alter der / des Antragsstellenden.

- Das Teilzeitentgelt wird um 20 Prozent des neuen Regelarbeitsentgelts aufgestockt, wodurch Beschäftigte bezogen auf das bisherige (Vollzeit-)Entgelt in der Regel 60 Prozent als Entgelt erhalten (alles Bruttobeträge). Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers errechnen sich grundsätzlich aus 80 Prozent des Regelarbeitsent-

gelts. Einzelheiten wird die BA vorstellen.

Leistungsbezahlung Führungskräfte

Auch der Tarifvertrag zur Leistungsbezahlung der Führungskräfte wird zum Vorteil der Beschäftigten angepasst. Hier werden unterjährige Stichtagsprobleme beseitigt. Bei Führung auf Probe gibt es jetzt mehr Fairness. Noch stehen beide Tarifverträge unter Gremien – beziehungsweise Vorstandsvorbehalt. ■



dbb-Tarifkommission TV-BA

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in dieser Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Fünf weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten. 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. Zum letzten Mal hat die BTK in der dritten Verhandlungsrunde der Einkommensrunde 2021 am 27. bis 29. November 2021 in Potsdam digital getagt.

Heini Schmitt, dbb Hessen

Heini Schmitt ist Vorsitzender des dbb Hessen. Seine Heimatgewerkschaft ist die Deutsche Polizeigewerkschaft (DPoIG). Er war 43 Jahre lang Polizeibeamter in Hessen und ist seit Februar 2021 „Polizeiobererrat a.D.“ Kollege Schmitt ist Gewerkschafter aus Überzeugung: „Die dbb Gewerkschaften sind für mich ein wesentlicher Bestandteil unserer Gesellschaft und neben der wichtigen Aufgabe der Vertretung der Interessen der Beschäftigten leisten sie einen wichtigen Beitrag zum Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Gewerkschaften könnten sogar noch mehr erreichen, wenn sich mehr Menschen in ihnen organisieren und engagieren würden.“



dbb
beamtenbund
und tarifunion
Landesbund Hessen

Für mich stand schon bald nach Beginn meiner beruflichen Laufbahn fest, dass ich mich nicht darauf beschränken werde, andere für mich machen und für meine Interessen kämpfen zu lassen. In der DPoIG wurde ich Kreis-, dann Bezirks- und schließlich 2001 Landesvorsitzender.

Im Laufe der Jahre wuchs ich auch stärker in die Arbeit des dbb Hessen hinein. 2009 wurde ich dort Mitglied im Landesvorstand, 2013 stellvertretender Landesbundsvorsitzender und im November 2015 Landesbundsvorsitzender. Deshalb stellte ich Ende 2016 mein Amt als Landesvorsitzender der DPoIG Hessen zur Verfügung. Über viele Jahre war ich auch Mitglied im örtlichen und im Hauptpersonalrat bei der Polizei.“

Kollege Schmitt und der dbb Hessen setzen sich auf allen Ebenen für die Belange der Mitglieder ein: „Die vordringlichsten Tätigkeitsfelder einer Gewerkschaft, nämlich der Einsatz für eine gute und gerechte Vergütung und Alimentation, sind natürlich auch für mich und den dbb Hessen von besonderer Bedeutung. Am 15. Oktober 2021 haben wir in Hessen – erstmals vor der TdL – mit dbb Verhandlungsführer Volker Geyer eine Einkommensrunde erfolgreich abschließen können. Über das Ergebnis ist im tacheles ausführlich berichtet worden.“

Daneben unterstützen wir eine Verfassungsklage zur Alimentation in Hessen. Die Regierungsfractionen hatten den Beamten 2015 eine Nullrunde und eine Beihilfekürzung beschert und von 2016 bis 2018 Besoldungsanpassungen von lediglich einem Prozent vorgegeben. Als erstes Ergebnis unserer Bemühungen, die auch im Einreichen dreier Verfassungsklagen bestanden, nahm die Landesregierung einen Kurswechsel vor und übertrug ab 2017 die Tarifiergebnisse wieder auf die Beamten und Versorgungsempfänger. Damit geben wir uns aber nicht zufrieden, denn die Alimentation erfüllt in Hessen, so wie in ganz Deutschland, längst nicht mehr die Vorgaben der Verfassung und der Rechtsprechung des BVerfG. Nach Vorliegen der Entscheidung des Verwaltungs-

gerichtshofs Hessen werden wir also mit dem hessischen Innenminister beraten, wie die Alimentation in Hessen zukünftig gestaltet werden muss.

Mir ist außerdem der Schutz der Beschäftigten vor gewaltsamen Übergriffen eine besondere Herzensangelegenheit.

Wir haben als dbb Hessen ein ganzheitliches Bekämpfungskonzept erarbeitet, ein so genanntes Lebenslagenmodell. Wir haben mit den Fraktionen im hessischen Landtag einen Pakt geschlossen und Studien zu dem Thema beauftragt. Es wird – neben weiteren Verbesserungen – nun beispielsweise im Hessischen Versorgungsgesetz künftig eine ‚Angriffsschädigung‘ in Höhe von 2.000 Euro geben für Beschäftigte, die Opfer eines tätlichen Angriffs und dabei verletzt werden.

Und schließlich wird unsere Forderung nach einem neuen, modernen Personalvertretungsgesetz in Hessen aufgegriffen. Das Amt des Vorsitzenden des dbb Hessen auszuüben, ist eine Herausforderung, die mir angesichts der Vielfalt an Themen und im Umfeld toller Kolleginnen und Kollegen große Freude bereitet. Dass wir in vielen Bereichen Erfolge erzielen konnten, ist maßgeblich auf das tatkräftige Zusammenwirken und das geschlossene Auftreten all unserer Mitgliedsverbände mit dem Dachverband zurückzuführen.“ ■

Hermann Schilling, LBB - Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern

Hermann Schilling ist Landesvorsitzender des LBB – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern. Er ist Krankenpfleger und inzwischen in Rente.



Kollege Schilling berichtet: „Ich bin aus Überzeugung in der Gewerkschaft aktiv geworden. Mein Ziel war immer, dass das

Personal mit seinen Arbeitsbedingungen zufrieden ist. Der Pflegeberuf muss dringend aufgewertet und die großen Leistungen der Beschäftigten anerkannt werden. Und das vor allem durch ordentliche Bezahlung, nicht nur durch Klatschen während der Pandemie. Wichtig ist, dass die Arbeitgeber endlich begreifen, dass wir einen Pflegenotstand haben und deshalb eine ordentliche Bezahlung gerechtfertigt ist.“ ■

Jens Schnepel, GeNi - Gewerkschaft für das Gesundheitswesen

Jens Schnepel ist Vorsitzender der GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen, stellvertretender Vorsitzender des NBB und seit vielen Jahren Mitglied in der dbb BTK. Er ist Fachkrankenpfleger in der Psychiatrie, Stationsleitung einer Kriseninterventionstation im Niedersächsischen Maßregelvollzug Fachkrankenhaus für Psychiatrie und Psychotherapie. Kollege Schnepel ist Mediator, Prozessbegleiter im Gesundheitsmanagement und Trainer für das Arbeitsbewältigungscoaching (ab-c). Er ist außerdem freigestellter Personalrats- / Gesamtpersonalratsvorsitzender, Mitglied im Hauptpersonalrat MS Niedersachsen und Mitglied im Beirat Arbeit und Gesundheit in der Niedersächsischen Landesverwaltung.



Jens Schnepel ist bereits seit seiner Ausbildung gewerkschaftlich aktiv: „Schon als Auszubildender bin ich Gewerkschaftsmitglied geworden, zunächst in der IG Metall, dann in der ÖTV. Mir war wichtig, Mitglied in einer Solidargemeinschaft zu sein, die für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sorgt, etwa durch Aushandeln von Tarifverträgen, und so gute Regelungen zu Arbeitszeit, Urlaub, Urlaubsgeld und vie-

len anderen Themen sichert. Der Wechsel in eine der dbb Gewerkschaften hatte mit einem Berufswechsel zu tun. In der Pflege habe ich damals bessere Ansprechpartner beim dbb gefunden. Den Slogan ‚Nähe ist unsere Stärke‘ leben wir heute noch. Beratung von Kollege zu Kollege ist ein hohes Gut. Aktiv zu sein, selber zu gestalten und für Kolleginnen und Kollegen einzutreten, treibt mich auch heute noch an.“

Als Vorsitzender einer Gewerkschaft im Gesundheitswesen ist für Jens Schnepel klar, dass der Fokus seines Engagements auf Gesundheitsthemen liegt: „Die hohe Belastung am Arbeitsplatz, Gewalt gegen Beschäftigte, der immer größere Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung, Gesundheitsmanagement und kollegiale Beratung sind einige der vielen Themen, um die wir uns bei der GeNi intensiv kümmern.“ ■

Markus Schallenberg, komba gewerkschaft

Markus Schallenberg ist Mitglied der komba gewerkschaft nrw. Er ist neben seiner Mitgliedschaft in der dbb BTK unter anderem Vorsitzender des komba Ortsverbands StädteRegion Aachen und Mitglied im komba Landesvorstand Nordrhein-Westfalen und des dbb Bundeshauptvorstands.

Kollege Schallenberg ist Teamleiter Infrastruktur und Beauftragter für Arbeits- und Gesundheitsschutz im Jobcenter StädteRegion. Über seine Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, berichtet Markus Schallenberg: „Mein Vater war Bergmann, da war die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft eine Selbstverständlichkeit. Als ich meine Ausbildung begonnen habe, wurde ich dann vom damaligen Ortsverbandsvorsitzenden der komba angesprochen und bin dann selbstverständlich eingetreten. Nachdem ich in die komba eingetreten bin, wurde ich wenig später in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Das beherrschende Thema war dabei, dass damals (2004) alle Auszubildenden in unserer Kommune zunächst nicht übernommen werden sollten. Dies hat mich sehr angestachelt, aktiver in der komba und schnell dann auch in der dbb Jugend zu werden. Das Thema Übernahme und befristete Beschäftigung hat mich dabei dann meine gesamte aktive Zeit in der Jugend begleitet. Gott sei Dank hat sich dort Einiges getan.“

Die gewerkschaftlichen Themen, für die sich Kollege Schallenberg besonders einsetzt, sind vielfältig: „Als Beschäftigter in einem Jobcenter treibt mich heute

insbesondere das Thema Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst an. Die Zahl der verbalen Angriffe, aber auch leider der körperlichen Übergriffe, ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Die Kolleginnen und Kollegen fühlen sich dabei häufig als Prellbock der Nation. Mir geht es hierbei um einen aktiven Schutz der Kolleginnen und Kollegen und eine Null-Toleranz-Politik der Dienstherren.



Aber auch das Thema Fachkräftemangel und damit verbunden das Thema der Quereinsteiger ist von besonderer Wichtigkeit. Hier brauchen wir bessere Konzepte, um auch für diese Menschen den öffentlichen Dienst attraktiv zu machen. In den Jobcentern würde es ohne Quereinsteiger schon lange nicht mehr funktionieren. Aber leider gibt es für diese Menschen gerade bei den kommunalen Trägern zu wenig Entwicklungsperspektiven.“ ■

Rolf Schlichting, BDF

Rolf Schlichting ist Mitglied des Bundes Deutscher Forstleute (BDF) und dort als stellvertretender Vorsitzender im Landesvorstand Sachsen, dem Bundesvorstand sowie der Bundesangestelltenvertretung ehrenamtlich tätig. Daneben ist er Mitglied der GK Tarif im SBB Beamtenbund und Tarifunion Sachsen. Kollege Schlichting berichtet: „Ich bin als Hoheitsförster in der unteren Forstbehörde im Landratsamt Bautzen, Sachsen, für die Durchsetzung des Waldgesetzes gegenüber Waldbesitzern und Waldbesuchern zuständig – damit also ein Waldpolizist. Das wichtigste Tätigkeitsfeld ist hier der Braunkohlesanierungsbergbau. Meine neueste Aufgabe ist eine Teilabordnung in den Krisenstab des Veterinäramts Bautzen zur Bekämpfung der afrikanischen Schweinepest im ganzen Landkreis. Hier

soll ich den Umgang mit Wildschweinen koordinieren, kranke von gesunden Wildschweinen abgrenzen, den Bestand reduzieren, um Kontakte und Weiterverbreitung der Seuche zu minimieren.



In den BDF bin ich eingetreten, weil ich die Idee gut finde, gesellschaftliches Engagement zu betreiben. Zusätzlich ist natürlich

die Rechtsschutzversicherung sehr angenehm, die ich auch nutze, um nicht nur für mich Verbesserungen im Arbeitsleben zu erreichen. Der Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen bringt mich natürlich auch persönlich und beruflich weiter – der BDF ist ja nicht nur Gewerkschaft, sondern auch Berufsverband.“

Rolf Schlichting setzt sich auf verschiedenen Ebenen für seine Kolleginnen und Kollegen ein: „Neben der Tarifpolitik beschäftige ich mich in Sachsen und im Bund mit Forstpolitik, Naturschutz und Sozialpolitik auf parlamentarischer Ebene mit unterschiedlichen Fraktionen mit Ausnahme der AfD. Zur Tarifpolitik bin ich über eine eigene Problematik im Tarifbereich (falsche Eingruppierung und falsche Arbeitsvorgänge in der eigenen Stellenbeschreibung) gekommen, bei der mir mein Arbeitgeber direkt empfahl, meine Ansichten gerichtlich durchzusetzen – in der Hoffnung, dass ich, wie so viele andere Kollegen, das ohnehin nicht erfolgreich tun würde. Diese Hoffnung musste ich bisher enttäuschen, was mich auch für die vier Kollegen in mei-

nem Amt sehr freut, welche direkt auch eine entsprechende Höhergruppierung um zwei Entgeltgruppen bekamen. Derzeit klammert sich der Kommunale Arbeitgeberverband Sachsen mit Unterstützung der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände noch an den Strohalm der Definition der Hochschulbildung in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Ich kann keine Hochschulbildung besitzen, weil ich als Diplomingenieur nur acht Semester Regelstudienzeit hatte. Ein weiteres dickes Brett – nicht nur im Forst, bei dem ich auf die Unterstützung der dbb Jugend hoffe, die davon noch direkter als ich betroffen ist. Nähere Informationen zu diesem Thema finden sich bei den Pressemitteilungen auf der Website des BDF unter www.bdf-online.de. Durch diese eigenen Erfahrungen und das dabei erworbene Wissen bin ich nun auch immer besser in der Lage, den Kolleginnen und Kollegen entsprechendes zurückzugeben. Das versuche ich beim BDF, beim SBB und beim dbb zu tun – auch wenn es manchmal zäh und frustrierend ist.“ ■

Buchvorstellung



Verhandeln – aber richtig!

**aktiv im Betriebsrat
mit Schaubildern
für Interessenausgleich und Sozialplan**

Von Ralf Heine, langjähriger Betriebsrat, und Jörg Zuber, Fachanwalt für Arbeitsrecht, 266 Seiten, 1. Auflage 2021, Kunststoff-Einband, Bund Verlag GmbH, 39,90 Euro, ISBN 978 3 7663 7093 8

Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sind wesentlicher Teil der Betriebsratsarbeit – sei es über Betriebsvereinbarungen, über betriebliche Lohngestaltung oder über Bedingungen einer Betriebsänderung. Umso wichtiger ist es, dass der Betriebsrat weiß, worauf es ankommt. Der Ratgeber erklärt im ersten Teil die Grundsätze der Verhandlungsführung, mit welchen „Werkzeugen“ Betriebsräte überzeugen können und bestmögliche Ergebnisse erzielen. Im zweiten Teil zeigen eingängige Schaubilder die einzelnen Etappen der Verhandlung – konkret am Beispiel Interessenausgleich und Sozialplan. Mit zahlreichen praktischen Hinweisen und Tipps für den erfolgreichen Abschluss.

Teil 1:

- Genereller Ablauf von Verhandlungen
- Allgemeine Hinweise zur Verhandlungstechnik

Teil 2:

- Interessenausgleichs- und Sozialplanverhandlungen
- Vorbereitungs-, Informations- und Beratungsphase
- Konkrete verhandlungspsychologische und sonstige Handlungswerkzeuge
- Rolle der Gewerkschaft ■

Pläne für den Bereich Arbeit

Ampelparteien stellen Koalitionsvertrag vor

SPD, Grüne und FDP haben am 24. November 2021 den Koalitionsvertrag für eine Zusammenarbeit auf Bundesebene vorgestellt. Der Bereich Arbeit und Soziales ist in Kapitel IV der Vereinbarung unter dem Titel „Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt“ aufgenommen. Erklärtes Ziel ist die Gestaltung einer modernen Arbeitswelt, durch berufliche Chancen, Sicherheit und Flexibilität.

Die jeweiligen Gesetzesvorhaben wird der dbb kritisch im Sinne der Beschäftigten begleiten.

Weiterbildung

Der demografische Wandel und die Digitalisierung stellen den Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren vor große Herausforderungen und Neuerungen. Daher sieht der Koalitionsvertrag die Schaffung einer gezielten Weiterbildungsstrategie als wesentliche Voraussetzung, um gemeinsame wirtschaftliche und gesellschaftliche Ziele zu erreichen. Berufsbilder verändern sich und dementsprechend müssen die Beschäftigten geschult werden.

Diese Qualifizierung war auch bei den Tarifverhandlungen des dbb und des Bundes zum TV Digitalisierung ein zentraler Erfolg. Daneben soll die Möglichkeit beruflicher Neuorientierung gestärkt werden. Aus- und Weiterbildung müssen auch in Teilzeit ausgeweitet werden.

Arbeitszeit und Arbeitsort

Flexible Arbeitsformen wurden während der Pandemie kurzfristig auf dem gesamten deutschen Arbeitsmarkt notwendig. Darauf reagiert die Koalition nun dauerhaft und will den Wünschen vieler Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Unternehmen nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung entsprechen, indem Gewerkschaften und Arbeitgebende bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle unterstützt werden sollen. Am Grundsatz des 8-Stunden-Tages im Arbeitszeitgesetz wird festgehalten. Im Rahmen einer im Jahre 2022 zu treffenden, befristeten Regelung mit Evaluationsklausel soll es ermöglicht werden, dass im Rahmen von Tarifverträgen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen und in einzuhaltenden

Fristen ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können.

Außerdem sollen Experimentierräume eröffnet werden, die eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchst-arbeitszeit schaffen, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen dies vorsehen. Im Dialog mit den Sozialpartnern will die neue Bundesregierung prüfen, welchen Anpassungsbedarf es angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeitszeitrecht gibt. Dabei sollen flexible Arbeitszeitmodelle (zum Beispiel Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein.

Hintergrund ist hier eine Grundsatzentscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) von Mai 2019, laut der EU-Mitgliedstaaten Arbeitgeber verpflichten müssen, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Trotz einiger Entscheidungen von Arbeitsgerichten und juristischer Gutachten, die hier gesetzgeberischen Handlungsbedarf sehen, gibt es in Deutschland derzeit noch keine allgemeine Pflicht, jegliche Arbeitszeiten zu dokumentieren.

Homeoffice wird zukünftig als eine Möglichkeit der Mobilien Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung abgegrenzt. Arbeitsschutz, gute Arbeitsbedingungen und das Vorhandensein eines betrieblichen Arbeitsplatzes sind bei mobiler Arbeit wichtige Voraussetzungen. Dies erfordert Information und Beratung der Beschäftigten sowie deren angemessene Unterstützung durch Arbeitgebende. Zur gesunden Gestaltung des Homeoffice soll im Dialog mit allen Beteiligten nach sachgerechten und flexiblen Lösungen gesucht werden. Coworking-Spaces sind eine gute Möglichkeit für mobile Arbeit und die Stärkung ländlicher Regionen. Beschäftigte in geeigneten Tätigkeiten sollen einen Erörterungsanspruch über mobiles Arbeiten und Homeoffice erhalten. Arbeitgebende sollen dem Wunsch der Beschäftigten nur dann widersprechen können, wenn betriebliche Belange entgegenstehen. Das heißt, dass eine Ablehnung nicht sachfremd oder willkürlich sein darf. Für abweichende tarifver-

tragliche und betriebliche Regelungen muss aber Raum bleiben. Mobile Arbeit soll in Zukunft EU-weit unproblematisch möglich sein.

Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn soll in einer einmaligen Anpassung auf zwölf Euro pro Stunde erhöht werden. Wann diese Erhöhung in Kraft tritt, ist noch nicht bekannt. Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über die etwaigen weiteren Erhöhungsschritte befinden. Der Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne zur Stärkung des Tarifsystems wird unterstützt. Dabei will sich die neue Bundesregierung, unter Achtung der europäischen Kompetenzordnung sowie unterschiedlicher Systeme und Traditionen von Arbeitsbeziehungen in den Mitgliedstaaten, bei den Verhandlungen für verbindliche Mindeststandards einsetzen, wie sie in Deutschland mit dem neuen Mindestlohngesetz nach Beschluss gelten werden.

Befristungen

Damit der öffentliche Dienst als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangeht, soll die Möglichkeit der Haushaltsbefristung abgeschafft werden. Beim Bund als Arbeitgeber soll die sachgrundlose Befristung Schritt für Schritt reduziert werden. Um Kettenbefristungen zu vermeiden, sollen mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre begrenzt werden. Nur in eng begrenzten Ausnahmen soll ein Überschreiten dieser Höchstdauer möglich sein.

Die Aufnahme dieses Passus in den Koalitionsvertrag ist auch ein Erfolg des dbb, der sich bereits seit vielen Jahren gegenüber den politisch Verantwortlichen für Einschränkungen im Befristungsrecht einsetzt.

Tarifautonomie

Die Tarifautonomie, die Tarifpartner und die Tarifbindung sollen gestärkt werden, damit faire Löhne in Deutschland bezahlt werden können. Dies befördere auch die nötige Lohnangleichung zwischen Ost und West.

Zur Stärkung der Tarifbindung soll die öffentliche Auftragsvergabe des Bundes an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrags der jeweiligen Branche gebunden werden, wobei die Vergabe auf einer einfachen, unbürokratischen Erklärung beruhen soll.

Betriebsausgliederung bei Identität des bisherigen Eigentümers zum Zwecke der Tarifflucht soll verhindert werden, indem die Fortgeltung des geltenden Tarifvertrags sichergestellt wird. Unangetastet soll § 613a BGB (Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang) bleiben. Im Dialog mit den Sozialpartnern sollen weitere Schritte zur Stärkung der Tarifbindung erarbeitet und hierbei insbesondere Möglichkeiten für weitere Experimentierräume erörtert werden.

Mitbestimmung

Die Mitbestimmung soll kontinuierlich weiterentwickelt werden. Betriebsräte sollen selbstbestimmt entscheiden, ob sie analog oder digital arbeiten wollen. Im Rahmen der verfassungsrechtlich gebotenen Maßstäbe werden Online-Betriebsratswahlen in einem Pilotprojekt erprobt werden. Es soll ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf einen digitalen Zugang in die Betriebe, das ihren analogen Rechten entspricht, eingerichtet werden. Die sozial-ökologische Transformation und die Digitalisierung kann nur mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wirksam gestaltet werden, weshalb das Betriebsrätemodernisierungsgesetz zukünftig weiter evaluiert werden soll. Derzeit sind weder die digitale Betriebsratswahl, noch das virtuelle Zugangsrecht zum Betrieb, auf dessen Grundlage Gewerkschaften in Dialog mit Belegschaften treten könnten, explizit geregelt. Der dbb hatte sich hierfür besonders stark gemacht.

Die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung wird künftig als Officialdelikt eingestuft. Gemeinsam mit den Kirchen soll geprüft werden, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahe Tätigkeiten bleiben ausgenommen. § 119 BetrVG regelt schon derzeit mögliche Sanktionen bei "Straftaten gegen Betriebsverfassungsorgane und ihre Mitglieder". Dabei handelt es sich allerdings um ein so genanntes Antragsdelikt. Dies bedeutet, dass die Strafverfolgung nur dann erfolgt, wenn auch ein entsprechender Strafantrag gestellt wurde. Bei Officialdelikten hingegen muss eine

Staatsanwaltschaft von sich aus Ermittlungen einleiten, sobald sie Kenntnis von einer möglichen Straftat hat.

Deutschland nimmt bei der Unternehmensmitbestimmung eine weltweit bedeutende Stellung ein. Die bestehenden nationalen Regelungen sollen bewahrt werden. Missbräuchliche Umgehungen geltenden Mitbestimmungsrechts sollen verhindert werden. Die Bundesregierung wird sich dafür einsetzen, dass die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickelt wird, so dass es nicht mehr zur vollständigen Mitbestimmungsvermeidung beim Zuwachs von SE-Gesellschaften kommen kann (Einfrierereffekt). Außerdem soll die Konzernzurechnung aus dem Mitbestimmungsgesetz auf das Drittelbeteiligungsgesetz übertragen werden, sofern faktisch eine echte Beherrschung vorliegt.

Digitale Plattformen

Digitale Plattformen sind eine Bereicherung für die Arbeitswelt, deswegen sind gute und faire Arbeitsbedingungen wichtig. In diesem Sinne soll bestehendes Recht geprüft und die Datengrundlagen verbessert werden. Dazu soll ein Dialog mit Plattformanbietern, -arbeitern, Selbstständigen sowie Sozialpartnern eingeleitet werden. Die Initiative der EU-Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Plattformen soll ebenfalls konstruktiv begleitet werden. Bei der Gestaltung von KI in der Arbeitswelt wird auf einen menschenzentrierten Ansatz, soziale und wirtschaftliche Innovation ebenso wie Gemeinwohlorientierung gesetzt.

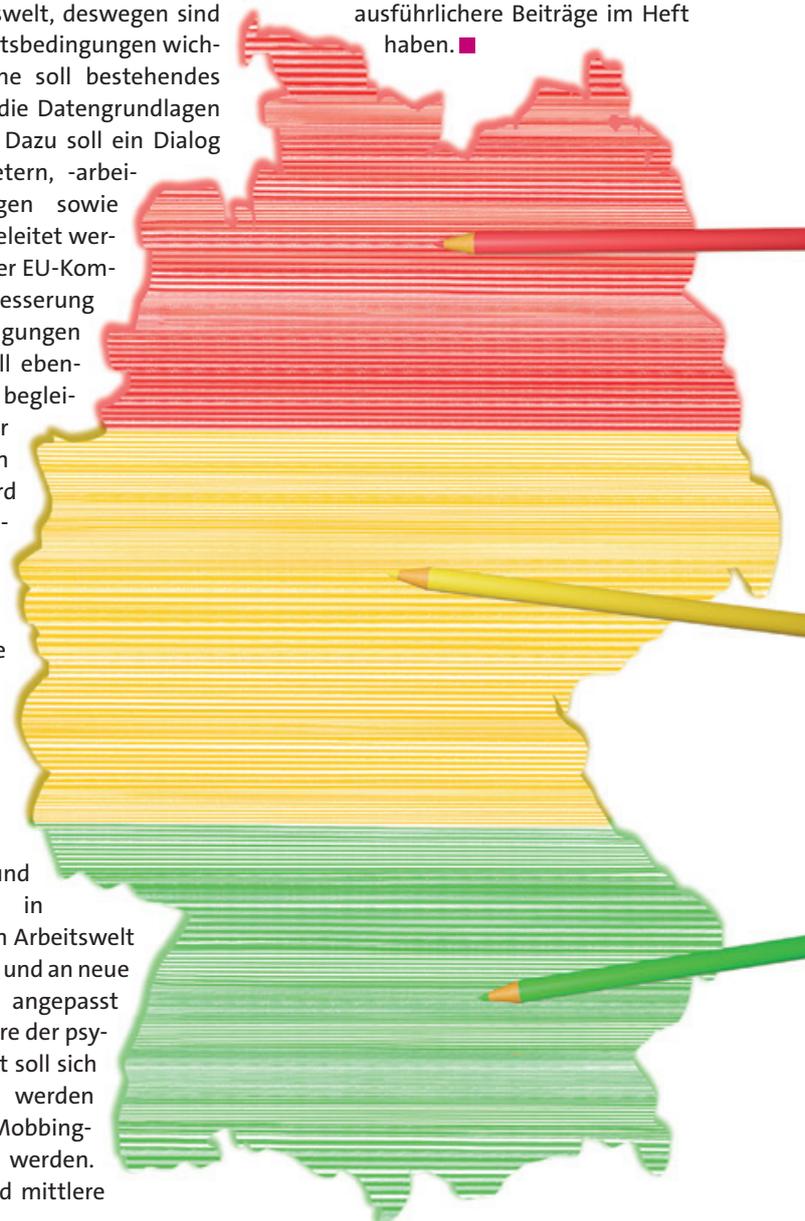
Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der hohe Arbeits- und Gesundheitsschutz in der sich wandelnden Arbeitswelt soll erhalten bleiben und an neue Herausforderungen angepasst werden. Insbesondere der psychischen Gesundheit soll sich intensiv gewidmet werden und zudem ein Mobbing-Report etabliert werden. Vor allem kleine und mittlere

Unternehmen sollen künftig bei Prävention und Umsetzung des Arbeitsschutzes unterstützt und das betriebliche Eingliederungsmanagement gestärkt werden.

Politischer Auftrag für den dbb

Dieser Beitrag stellt eine erste, auflistende Darstellung von Themen dar, die den dbb in den nächsten vier Jahren in der Auseinandersetzung mit der Bundesregierung im Bereich Arbeit beschäftigen werden. In diesen vier Jahren werden wir die Regierung nicht nur an ihren programmatischen Worten messen, sondern an ihren Taten für die Beschäftigten dieses Landes und vor allem natürlich des öffentlichen Dienstes. Natürlich wird der dbb auch Einfluss nehmen, um gute Vorhaben noch besser zu machen oder arbeitnehmerfeindliche Ideen zur Not auch zu verhindern. Darüber werden wir berichten und über die hier skizzierten Vorhaben werden wir im tacheles ab der nächsten Ausgabe ausführlichere Beiträge im Heft haben. ■





Keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch die Regelung von Überstunden im TVöD-K

Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat entschieden, dass im öffentlichen Dienst Teilzeitbeschäftigten ein Zuschlag für Überstunden erst ab dem Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zusteht. Darüber hinaus verstößt § 7 Absatz 8c) TVöD-K gegen das Gebot der Normenklarheit und ist daher unwirksam (BAG, Pressemitteilung zum Urteil vom 15. Oktober 2021, Aktenzeichen 6 AZR 253/19).

Der Fall

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Pflegekraft auf einer Intensivstation mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 32 Stunden beschäftigt. Sie arbeitet dort in Wechselschicht- beziehungsweise Schichtar-

beit nach einem für den Monat geltenden Dienstplan. Der dort geltende Haustarifvertrag nimmt hinsichtlich der Vergütung Bezug auf den TVöD-K. Die Klägerin leistete im Zeitraum von Januar bis Juni 2017 geplante, also im Dienstplan vorgesehene Überstunden. Darüber hinaus leistete sie auch so genannte ungeplante Überstunden, das heißt, sie arbeitete länger, als es nach dem Dienstplan vorgesehen war. Die jeweils geleisteten Überstunden gingen über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Klägerin hinaus, ohne jedoch die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten zu überschreiten. Für diese Arbeitsstunden erhielt die Klägerin von der Beklagten das anteilige tarifliche Tabellenentgelt, jedoch nicht die darüber hinaus beanspruchten Überstundenzuschläge auf Grundlage der §§ 7 Absatz 8 c), 8 Absatz 1 Satz 1, 2a) TVöD-K. Die Klägerin ist der Ansicht, dass ihr die Zuschläge hinsichtlich der ungeplanten Überstunden auch dann zustünden, wenn sie ihre vertraglich vereinbarte regelmä-

ßige Arbeitszeit nicht überschreite. Des Weiteren komme es ihrer Ansicht nach auch bei den geplanten Überstunden nicht auf eine Überschreitung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten an. Denn sonst würde sie als Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten diskriminiert. Der Fall endete letztlich vor dem BAG.

Die Entscheidung

Der 6. Senat des BAG ändert mit dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung. Er wies die Revision der Klägerin zurück. Zur Begründung führt das Gericht aus, dass sich die Vergütung von geplanten Überstunden allein nach der Vorschrift des § 7 Absatz 7 TVöD-K richte. Die bislang von der Rechtsprechung vorgenommene Differenzierung von geplanten und ungeplanten Überstunden geht nach Ansicht des BAG zu weit über den Wortlaut des § 7 Absatz 8 c) hinaus. Denn ein solcher Regelungswille der Tarifvertragsparteien ist der Norm nicht zu entnehmen. Die Regelung verstößt daher gegen das Gebot der Normenklarheit, das für Tarifverträge gilt. Das bedeutet, dass tarifliche Regelungen so formuliert sein müssen, dass sie aus sich heraus verständlich und für alle anwendbar sind. Dies ist bei § 7 Absatz 8 c) nicht der Fall und daher ist er unwirksam. Infolgedessen wird nun auch bei Wechselschicht- und Schichtarbeit die Grundregel des § 7 Absatz 7 TVöD-K angewandt. Da dieser nur Bezug auf die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nimmt, hat die Klägerin keinen Anspruch auf die begehrten Überstundenzuschläge. Denn dafür müsste sie ungeplante Überstunden machen, die die regelmäßige Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten überschreiten und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden können. Das war vorliegend nicht der Fall. Bei den von der Klägerin geleisteten „Überstunden“ handelte es sich somit um Mehrarbeit, für die die Regelung des § 7 Absatz 6 TVöD-K maßgeblich ist. Diese Arbeitsstunden sind nicht mit Überstundenzuschlägen zu vergüten. Das BAG sieht hierin auch keine Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten, weil für sie völlig unterschiedliche Regelungssysteme des TVöD-K in Bezug auf das Entstehen und den Ausgleich von Mehrarbeit und Überstunden gelten.

Das Fazit

Auch wenn die ausführlichen Urteilsgründe noch abzuwarten sind, macht diese Entscheidung klar, dass die Tarifvertragsparteien dringend gehalten sind, Tarifnormen klar und deutlich zu formulieren. Anderenfalls kann es sein, dass Gerichte diese kippen und ein Zustand entsteht, der von den Beteiligten möglicherweise nicht gewollt war. Das BAG stärkt aber mit diesem Urteil auch explizit die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien. Denn es lässt in Bezug auf die Abgeltung von Überstunden eine unterschiedliche Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu. ■

Weigerung eines Lehrers zum Tragen einer Maske stellt Kündigungsgrund dar

Im vorliegenden Fall hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg die Kündigungsschutzklage eines Grundschullehrers abgewiesen. Dieser hatte sich beharrlich geweigert, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen und die Maskenpflicht unter anderem als Kindesmissbrauch bezeichnet (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 7. Oktober 2021, Aktenzeichen 10 Sa 867/21).

Der Fall

Der Kläger weigerte sich dauerhaft, während des Schulbetriebs einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen, obwohl dies im Infektionsschutz gesetzlich vorgeschrieben ist. Nach mehrfacher Aufforderung legte er ein im Internet erworbenes Attest eines österreichischen Arztes zur Maskenbefreiung vor. Des Weiteren versandte er mehrere E-Mails an die Schulleitersprecherin, in denen er die Maskenpflicht in der Schule als Nötigung, Kindesmissbrauch und Körperverletzung bezeichnete. Zudem forderte der Kläger die Eltern mittels eines vorformulierten zweiseitigen Schreibens auf, gegen die Schule vorzugehen. Die Beklagte kündigte ihm daraufhin außerordentlich.

Die Entscheidung

Das LAG Berlin-Brandenburg hat die außerordentliche Kündigung bereits hinsichtlich der Äußerungen in den E-Mails gegenüber der Schulleitersprecherin und der Auffor-

derung an die Eltern für begründet angesehen. Der Kläger habe dies trotz einer Erklärung der Beklagten, dass er mit einer Kündigung rechnen müsse, wenn er sein Verhalten nicht abstelle, weiterbetrieben. Diese Erklärung sei als Abmahnung des beklagten Landes zu verstehen. Darüber hinaus sei die beharrliche Weigerung des Klägers, eine Maske im Schulbetrieb zu tragen, ein weiterer Kündigungsgrund. Das vorgelegte Attest rechtfertige keine Befreiung. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Das Fazit

Das Urteil ist richtig und wichtig. Denn gerade in Pandemiezeiten offenbart sich, wie wichtig es ist, dass sich alle solidarisch zeigen und an gesetzliche Vorgaben halten – zum Wohle aller. ■

Arbeitszeugnis in Tabellenform ist ungenügend

Dem Anspruch von Arbeitnehmenden auf Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis genügt es nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht, wenn Arbeitgebende Leistung und Verhalten des Arbeitnehmenden in einer an ein Schulzeugnis angelehnten tabellarischen Darstellung beurteilen (BAG, Urteil vom 27. April 2021, Aktenzeichen 9 AZR 262/20).

Der Fall

Der Kläger war seit dem 1. September 2008 bei der Beklagten als Elektriker beschäftigt. Er kündigte das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2018. Die Beklagte stellte ihm daraufhin ein Arbeitszeugnis aus, in dem sie nur stichpunktartig die Aufgaben des Mitarbeitenden wiedergab und die Leistungen und das Verhalten tabellarisch mit „Schulnoten“ bewertete. So attestierte sie unter anderem das Verhalten des Klägers folgendermaßen:

Verhaltensbeurteilung
 - teambereit und gruppenorientiert = befriedigend
 - zu Gleichgestellten = befriedigend
 - zu Einzuweisenden = befriedigend
 - zu Vorgesetzten = höflich und zukommend, sehr gut

Der Kläger sah darin den Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis nicht als erfüllt an. Seiner Ansicht nach sei die tabellarische Darstellung der Leistungs- und

Verhaltensbeurteilung nach stichwortartigen, mit „Schulnoten“ versehenen Bewertungskriterien unüblich und könne bei späteren potentiellen Arbeitgebenden einen negativen Eindruck erwecken. Zudem habe er jederzeit gute Leistungen erbracht und auch sein Verhalten Kolleginnen und Kollegen gegenüber sei einwandfrei gewesen. Die Beklagte war der Auffassung, das Zeugnis genüge den Anforderungen des § 109 Gewerbeordnung (GewO). Im sich anschließenden Prozess hatte das Arbeitsgericht Herford der Klage zunächst teilweise stattgegeben und ein Arbeitszeugnis im Fließtext formuliert. Beide Parteien legten hiergegen Berufung ein und das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG Hamm) hielt die tabellarische Form sodann für zulässig. Hiergegen hatte der Kläger Revision beim BAG eingelegt.

Die Entscheidung

Das BAG sieht die Anforderungen an ein qualifiziertes Zeugnis nach § 109 GewO vorliegend als nicht gegeben an. Denn die zur Erreichung des Zeugniszwecks erforderlichen individuellen Hervorhebungen und Differenzierungen in der Beurteilung ließen sich regelmäßig nur durch ein im Fließtext formuliertes Arbeitszeugnis angemessen herausstellen. Die Aufzählung von Einzelkriterien und „Schulnoten“ erfüllen diesen Zweck jedoch nicht. Vielmehr würde, durch die formal an ein Schulzeugnis angelehnte tabellarische Darstellungsform, der Eindruck einer besonders differenzierten, präzisen und objektiven Beurteilung erweckt, der aber unzutreffend ist. Zukünftige Arbeitgebende könnten sich auf der Grundlage der „Aufgabenstellung“ kein klares Bild darüber machen, welche Tätigkeiten der Kläger tatsächlich ausgeübt hat. Das BAG hat das Urteil aufgehoben und an das LAG Hamm zurückverwiesen, da es auf Grundlage der Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht selbst über den genauen Inhalt des dem Kläger zu erteilenden Zeugnisses entscheiden konnte.

Das Fazit

Auch wenn Arbeitgebende möglicherweise das Erstellen von Arbeitszeugnissen als eine lästige Pflicht empfinden, kann Nachlässigkeit schnell dazu führen, dass der Fall vor Gericht landet. Um hier die Ressourcen aller Beteiligten zu sparen, sind Arbeitgebende gut beraten, sich beim Schreiben vom Arbeitszeugnissen Mühe zu geben. ■

Zitat des Monats:



1941 schrieb der Dichter Hermann Hesse in seinem Gedicht *Stufen*, dass jedem Anfang ein Zauber innewohne. Ob das 2021 noch so gilt, ist fraglich, zumindest, was die Neuaufgabe des rot-rot-grünen Berliner Senats angeht. Von Zauber ist da keine Spur. Die Linke weiß auch noch gar nicht, ob sie den Neuanfang überhaupt mitmachen will.

Gewusst haben die Koalitionäre zunächst nur, dass keiner von ihnen das Bildungsressort übernehmen will. Hier nämlich steht viel Arbeit an. Es fehlen Fachkräfte. Normalerweise delegieren die Länder das Ignorieren des Fachkräftemangels an

ihren tariflichen Dachverband, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Lehrkräfte dadurch zu gewinnen, dass man wieder stärker verbeamtet, könnte der Berliner Senat auch ohne die TdL. Eigentlich wollte man das auch. Jetzt jedoch merken die Koalitionäre, dass das ihrer Ideologie zuwiderläuft und auch einige Arbeit mit sich brächte. Deshalb wird das Projekt erst einmal verschoben. Der Berliner Tagesspiegel hat diese Schulpolitik der Berliner Koalition im Kommentar „Wertlose Verschwörungen“ sachlich, aber auch gnadenlos aufs Korn genommen. Am Ende heißt es dort:



„Da 2022 abermals rund 2.000 neue Kräfte gebraucht werden, ist klar, wohin das führen wird: Über 1.500 zusätzliche Menschen ohne Pädagogikausbildung werden vor die Klassen treten, weil die Abwanderung der gelerten Lehrkräfte nicht gestoppt werden kann.“

Der Tagesspiegel, Berlin, 2. Dezember 2021

 Bestellung weiterer Informationen <input type="text" value="Name*"/> <input type="text" value="Vorname*"/> <input type="text" value="Straße*"/> <input type="text" value="PLZ/Ort*"/> <input type="text" value="Dienststelle/Betrieb*"/> <input type="text" value="Beruf"/>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p>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: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, 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</p> <p>..... Datum / Unterschrift</p> <p>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: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de</p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						