



dbb  
beamtensbund  
und tarifunion

# tacheles

**GESUNDHEIT**

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4

Dezember 2021  
14. Jahrgang



Einkommensrunde 2021

**Kompromiss mit der TdL steht**

Seite 3

...betrieb In  
...chnik NRW

## Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>EKR TdL 21 Ergebnis</u>	<u>3</u>
<u>EKR TdL 21 Aktionen</u>	<u>5</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>6</u>
AMEOS Klinika Hildesheim und Osnabrück	
Rettungsdienst LOS	
ServiceDO	
Rettungsdienst MOL	
<u>Rechtsprechung</u>	<u>7</u>

Redaktionsschluss:  
3. Dezember 2021



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Arne Brandt, Andreas Schmalz  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Daniela Mortara, S.3-4: Friedhelm Windmüller, S.7: Pixabay (Herbin Isaak)  
**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!

Seit Ende November liegt der Tarifabschluss im Bereich der Länder vor. Das Ergebnis ist also bekannt und wird im vorliegenden Heft auch noch einmal vorgestellt. Das Ergebnis ist leicht zu verstehen, aber – und das zeigen die ersten Reaktionen – nicht leicht zu bewerten. Klar ist, die Beschäftigten haben linear mehr erwartet. Klar ist auch, die Beschäftigten hätten mehr verdient gehabt. Leider ist aber im Laufe der Verhandlungen immer klarer geworden, dass die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) kein Interesse daran hat, mittels Tarifpolitik drängende Fragen im Bereich Bildung oder Sicherheit anzugehen. Auch im Bereich Gesundheit war sie erst nach massivem Druck bereit, sich überhaupt zu bewegen. Im Ergebnis hat der Gesundheitsbereich deshalb am meisten von dieser Einkommensrunde profitiert. Aber selbst hier, in diesem wichtigen und aktuell ganz besonders im Fokus stehenden Bereich hat die TdL es nicht versäumt, ihr fehlendes Verständnis für Notwendigkeiten und Gerechtigkeit zu demonstrieren.

Konkret meine ich hier den Umgang der TdL mit dem Justiz- und Maßregelvollzug. Im Land des TdL-Verhandlungsführers Hilbers stellt sich dieses Problem besonders klar. Hier arbeiten Pflegekräfte unter besonders schweren Verhältnissen. Gleichwohl nimmt die TdL ausgerechnet diesen Bereich aus dem gefundenen Tarifkompromiss aus. Die niedersächsische Landesregierung, der Minister Hilbers angehört, hatte unserer Fachgewerkschaft auch schon eine Zusage gegeben, die Benachteiligung aufzuheben. Bisher ist nichts geschehen.

Was also wird zukünftig einen Beschäftigten im Bereich des Maßregelvollzugs davon abhalten, seiner Einrichtung den Rücken zu kehren?

Tarifpolitik bedeutet immer Auseinandersetzung. Die darf auch gerne mit harten Bandagen geführt werden. Was nicht geht, ist, dass ein Sozialpartner wie die TdL nicht mehr in der Lage ist, die gesundheitspolitischen, die bildungspolitischen, die sicherheitspolitischen oder auch die kulturpolitischen Vorgaben, die die Bundesländer letztlich ja selbst an sich stellen, umzusetzen. Anders gesagt: Nur mit Sparkommissaren lässt sich keine zukunftsorientierte Tarifpolitik gestalten. ■

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: Ergotherapeuten/-innen, Logopäden/-innen und Arbeitserzieher/-innen.

Der Wortlaut des Tarifabschlusses ist auf den Sonderseiten des dbb zur Einkommensrunde unter [www.dbb.de/einkommensrunde](http://www.dbb.de/einkommensrunde) nachlesbar.

Zukunft nur mit uns!

#EKR21

[dbb.de](http://dbb.de)





Die Verhandlungsführer v.l.n.r.: Reinhold Hilbers, TdL, Frank Werneke, ver.di, und Ulrich Silberbach, dbb

**Gesundheit  
nur mit uns!**

**#EKR21**

**dbb.de**

## 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.“

## 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 genom-

men, 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. ■

## Maßregelvollzug Niedersachsen und Justizvollzugskrankenhäuser

### Wo sind unsere 140 Euro?!

Die Pflegezulage für die Beschäftigten der Universitätskliniken und der Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg wird zum 1. Januar 2022 auf 140 Euro pro Monat angehoben. „Aber wo bleiben die 140 Euro für den Maßregelvollzug und die Justizvollzugskrankenhäuser?“, fragt die GeNi zurecht.

### Schlag ins Gesicht!

Das ist ein Schlag ins Gesicht der Pflegekräfte im Maßregelvollzug und in den Justizvollzugskrankenhäusern! Die Arbeitgeber erkennen die harte und gefährliche Tätigkeit der dortigen Kolleginnen und Kollegen offensichtlich nicht an. Gleichzeitig sehen sie auch keine Nachwuchsprobleme. Damit machen sie sie zu Pflegekräften zweiter Klasse – verlangen aber gleichzeitig erstklassige Arbeit.

### Wir lassen nicht locker!

GeNi und dbb lassen aber nicht locker! Wir werden Finanzminister Reinhold Hilbers und Ministerpräsident Stephan Weil nicht aus ihrer Verantwortung lassen! Womit begründet Minister Hilbers, dass die 140-Euro-Zulage an die Pflegekräfte in Unikliniken und auch in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg gezahlt wird? Gleichzeitig soll die Zulage aber in Niedersachsen nicht gezahlt werden? Es gibt keine Begründung – außer: Sie sind es ihm nicht wert!

### Offener Brief

Die GeNi hat deshalb einen offenen Brief an Ministerpräsidenten Weil geschickt und die Zulage auch für den Maßregelvollzug eingefordert. ■

# Viele Warnstreiks und Aktionen

Vor allem die Kolleginnen und Kollegen des Gesundheitsbereichs des Maßregelvollzugs in Niedersachsen, der Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen sowie der Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg sind in der Einkommens-

mensrunde 2021 mit aktiven Mittagspausen, Warnstreiks, Demonstrationen und Kundgebungen an die Öffentlichkeit getreten. Die Mitglieder der GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen, der vdlagewerkschaft und des FVG – Fachverband

Gesundheitswesens haben mit Aktionen auf ihre berechtigten Forderungen, den großen Personalmangel und die eklatanten Nachwuchsprobleme hingewiesen. So haben sie maßgeblich zum gefundenen Tarifkompromiss beigetragen. ■



Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



Köln

Foto: vlla



Zwiefalten

Foto: Wolfgang Földerer



Celle

Foto: dbb



Bonn

Foto: vlla



Aachen

Foto: Sascha Faber



Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



Mohringen

Foto: GeNi



Celle

Foto: dbb

AMEOS Klinika Hildesheim und Osnabrück

## Einkommensrunde steht bevor

Nachdem die Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder beendet werden konnte, steht die Einkommensrunde für die Beschäftigten der psychiatrischen AMEOS Klinika in Hildesheim / Hameln und Osnabrück noch bevor. Die dortigen Vergütungsta-

bellens sind zum 28. Februar 2022 kündbar. Die gewerkschaftsinterne Diskussion innerhalb der GeNi - Gewerkschaft für das Gesundheitswesen zu den möglichen Forderungen hat begonnen. Traditionell orientieren sich die Vergütungstabellen an den Tabellen des TVöD. Es gilt dabei,



AMEOS-Spezifika zu beachten und den Anschluss an die TVöD-Tabellen im Auge zu behalten. Die Tarifverhandlungen mit der Arbeitgeberseite beginnen aller Voraussicht nach Ende Februar 2022 und werden bis ins Frühjahr fortgeführt. ■

Rettungsdienst LOS

## Tarifverhandlungen erfolgreich abgeschlossen

Die Tarifeinigung für die Beschäftigten der Rettungsdienst im Landkreis Oder-Spree GmbH steht. Am 8. September 2021 fand der siebte und schließlich letzte Termin dieser Verhandlungsrunde zwischen dem dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft komba, und der Geschäftsführung des Rettungsdienstes statt.

### Ergebnis der Tarifeinigung

Nach mehreren intensiven Verhandlungsrunden konnte der dbb für die Beschäftigten des Rettungsdienstes einen erfolgreichen Abschluss erzielen. Dabei hat der dbb unter anderem Folgendes erreicht:

- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 39,5 Stunden ab dem 1. Januar 2022

- Sicherung des 24h-Dienstes und eine tarifvertragliche Regelung zur Vergütung der Umkleide- und Übergabezeiten
- Erhöhung des Zuschlags für das Holen aus dem Frei auf 30 Prozent
- Erhöhung der pauschalen Reisekosten auf 20 Euro pro Dienst
- Verbesserte Regelungen zum Jubiläumsgeld:
  - 10 Jahre Beschäftigungszeit bei der GmbH: 150 Euro
  - 20 Jahre Beschäftigungszeit bei der GmbH: 350 Euro
  - 30 Jahre Beschäftigungszeit bei der GmbH: 500 Euro

Der Tarifvertrag trat zum 1. Oktober 2021 in Kraft. Der dbb hat sich mit der Geschäftsführung verständigt, im Juni 2022 den Haustarifvertrag weiterzuentwickeln. ■

ServiceDO

## Gemeinsame Verhandlungen der Gewerkschaften vereinbart

Ganz nach der Redensart „an einem Strang ziehen“ haben der dbb und seine Fachgewerkschaft komba mit der Gewerkschaft ver.di vereinbart, die Tarifverhandlungen zu einem Haustarifvertrag für die ServiceDO gGmbH gemeinsam fortzusetzen. In einem Gespräch am 19. Oktober 2021 zwischen dbb / komba, ver.di und der Geschäftsführung wurde das weitere Verfahren festgelegt.

### Ziel fest im Blick

Der dbb hält weiterhin an seinen Forderungen fest, das Gehaltsniveau der Beschäftigten der ServiceDO gGmbH

langfristig an den TVöD anzupassen. Die Gewerkschaft ver.di hat uns mitgeteilt, in die aktuellen Tarifverhandlungen zwischen dbb / komba und der Geschäftsführung der ServiceDO einsteigen zu wollen. Um unser Ziel zu erreichen, wollen wir unsere gewerkschaftlichen Kräfte im Sinne der Beschäftigten der ServiceDO gGmbH bündeln.

### Fortsetzung der Tarifverhandlungen

Aufgrund des anstehenden Wechsels in der Geschäftsführung der ServiceDO gGmbH haben wir vereinbart, Anfang 2022 die Tarifverhandlungen fortzusetzen. ■

Rettungsdienst MOL

## Kontroverse Verhandlungen

Kontrovers ging es am 16. November 2021 zu, als dbb / komba und Arbeitgeberseite des Rettungsdienstes Märkisch-Oderland über die Ausgestaltung des Tarifvertrags diskutiert haben. Beide Seiten liegen weit auseinander.

### Leistungsorientierte Bezahlung

Der dbb will die Funktionszulagen nicht weiter aus dem Topf für leistungsorientierte Bezahlung (LOB) gezahlt wissen. Dieses Volumen soll bei allen Beschäftigten ankommen.

### Arbeitszeit

Die Anwendung der vergütungsrechtlichen Faktorisierung der Arbeitszeit auf 5/6 der Anwesenheitszeit ist nicht mehr zeitgemäß, wenn es um Fortbildungen, Verwaltungstätigkeiten oder die Arbeit im Krankentransport geht. Dies sieht die Arbeitgeberseite anders. Ein erstes Angebot sieht nur minimales Entgegenkommen vor, das weiter zu einem großen Anteil von heruntergerechneten Tätigkeiten führt, die eindeutig Vollarbeit sind. ■



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

Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts 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 8 c) TVöD-K gegen das Gebot der Normenklarheit und ist daher unwirksam (Bundesarbeitsgericht, 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 Schichtarbeit 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 regelmäßige 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 Bundesarbeitsgericht.

### Die Entscheidung

Der 6. Senat des Bundesarbeitsgerichts 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 Bundesarbeitsgerichts 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 die Regelung 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 Bundesarbeitsgericht 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 Bundesarbeitsgericht 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. ■



**Der dbb ist das Dach**

**von 40 Gewerkschaften.**


**Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.**

## Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über **www.dbb.de**, über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 <p><b>dbb</b> beamtenbund und tarifunion</p> <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name*</p> <p>Vorname*</p> <p>Straße*</p> <p>PLZ/Ort*</p> <p>Dienststelle/Betrieb*</p> <p>Beruf</p>	<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><b>Datenschutzhinweis:</b> 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 Mitgliedschaft 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: <a href="http://www.dbb.de/datenschutz">www.dbb.de/datenschutz</a></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. <b>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</b></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						