



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4

April 2022
24. Jahrgang



Sozial- und Erziehungsdienst

Die VKA lässt die

zweite Verhandlungsrunde

ungenutzt verstreichen

Seite 3

Inhalt

Editorial 2

Sozial- und Erziehungsdienst 3

Zweite Verhandlungsrunde VKA
Welttag der Sozialen Arbeit
Zweite Aktionswelle gestartet
Kitaleitungsstudie / Aktion des
VBE NRW

Tarifthemen 7

Corona-Prämie Autobahn GmbH
Eingruppierung Straßenbetriebs-
dienst Hessen
Sicherheitskräfte an Flughäfen
Evaluierung und Tarifpflugespräche
Autobahn GmbH
PRO Klinik Holding

Bundestarifkommission 9

Buchvorstellungen 11

Betriebsverfassungsrecht 12

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
8. April 2022



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: Nicole Dietzel, S.2: dbb, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: dbb, S.5: Angelo Kopsch, komba Nürnberg, Nicole Dietzel, komba Bonn, Amelie Satzger, S.6: VBE, S.7: dbb, S.8: dbb, S.9-10: Andreas Uhlig, Antje Kümmel, Kai Tellkamp, S.11: dbb, S.12-13: conmongt (Pixabay), succo (Pixabay), S.14: falco (Pixabay), S.16: Friedhelm Windmüller
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, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacyber@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!

Noch immer ist Corona prägendes Thema in Deutschland. Mit Blick auf die Osterzeit sehen sich die Menschen nach Urlaub und einer Auszeit, mit Blick auf die Lockerung der Maßnahmen herrscht Uneinigkeit und Unsicherheit im Land, ob die Lockerungsübungen aktuell sinnvoll sind. Und mit Blick auf den Krieg in der Ukraine merken wir alle, dass manche Gewissheiten von gestern morgen so nicht mehr gelten werden.

Der geneigte Leser und die geneigte Leserin fragen sich jetzt, wie ich nach dieser grundsätzlichen Eröffnung den Bogen zum Tarifalltag

und zu den Themen in diesem Heft schlagen will. Ich will es gar nicht, mir geht es vielmehr darum, zu verdeutlichen, dass wir alle in diesen Wochen, beruflich und privat, Alltag und Ausnahme zugleich erleben und praktizieren. Mir wurde das sehr bewusst, als ich Ende März auf einer Streikkundgebung in Fulda vor Erziehern und Erzieherinnen sowie vor Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen gesprochen habe. Nach zwei wenig erfolgreichen Verhandlungsrunden mit der VKA haben wir die Streikaktionen intensiviert. Bis zur Abschlussrunde Mitte Mai werden wir noch zahlreiche weitere Aktionen durchführen. Das alles ist tarifpolitischer Alltag, er findet jedoch in einer besonders fordernden Zeit statt. Aber die Verhandlungen müssen stattfinden und sie müssen auch zu einem guten Ende kommen, denn die Probleme, die wir ungelöst vor uns herschieben, machen auch in komplizierten politischen Situationen keine Pause. Genau das wurde mir in Fulda deutlich. Dort haben auch Kolleginnen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst über ihre tägliche Arbeit gesprochen, über ihre Beanspruchung und darüber, dass die Arbeit eigentlich Freude macht, aktuell aber sehr darunter leidet, dass die Rahmenbedingungen nicht stimmen. Exakt darum geht es aktuell in den SuE-Verhandlungen. Wir brauchen Perspektiven und Entlastung für die Kolleginnen und Kollegen dort. Dass das eine typische Gewerkschaftsforderung ist, lässt sie nicht weniger richtig erscheinen, zumal es auch eine gesellschaftliche Forderung ist. Schon jetzt fehlt es an Fachkräften und wenn sich ein junger Mensch für Berufe in diesem Bereich begeistern will, fällt ihm schnell auf, dass dort seit Jahren auf Verschleiß gefahren wird. Folglich werden sich junge Menschen andere Berufe suchen und tun es heute schon. Darum geht es in den SuE-Verhandlungen. Klar, dass das auch mit Geld zu tun hat – aber mehr noch mit Einsicht.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Die VKA lässt die zweite Verhandlungsrunde ungenutzt verstreichen



Demo vor dem Verhandlungsort am 21. März 2022 in Potsdam

heute eine Sonderstellung besitze. In den Verhandlungen hat die VKA das ständig wiederholt. Teilweise wird auch versucht, den Sozial- und den Erziehungsdienst gegeneinander auszuspielen. Ein solcher Versuch wird den Aufgaben und den großartigen Leistungen der Kolleginnen und Kollegen nicht gerecht und wir sind sicher, dass unsere Mitglieder das Manöver auch durchschauen. Wir verhandeln hier in Potsdam nicht für den Sozial- oder den Erziehungsdienst, sondern stets für den Sozial- und für den Erziehungsdienst.“

Jetzt Stärke zeigen bis zur Abschlussrunde

Nach ausführlicher Bewertung des Verhandlungsstands in der dbb Verhandlungskommission wies Silberbach darauf hin, „dass wir die nächsten Wochen nutzen müssen, um unsere Forderungen auch auf der Straße zu untermauern. Ich weiß, dass das in dieser schwierigen Zeit nicht einfach ist. Unsere Mitglieder nehmen ihre Verantwortung sehr ernst. Aber wenn wir jetzt nicht hör-, sicht- und spürbar werden, werden wir in der dritten Verhandlungsrunde kein ordentliches Ergebnis erzielen können.“

Die Abschlussrunde findet am 16./17. Mai 2022 in Potsdam statt. Bis zu diesem Zeitpunkt hat der dbb seinen Fachgewerkschaften die Freigabe für Warnstreiks gegeben. Weitere Informationen, auch zur Aktionsplanung, sind auf den Sonderseiten des dbb unter www.dbb.de/sue nachlesbar. ■

„Hier in Potsdam war zwei Tage lang herrliches Wetter. Trotzdem haben die Arbeitgeber uns die Stimmung verhägelt und die Beschäftigten im Regen stehen lassen“, bilanzierte dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach den enttäuschenden Verlauf der zweiten SuE-Verhandlungsrunde am 21./22. März 2022 in Potsdam. Silberbach weiter: „Dass wir in materiellen Fragen auch nach der zweiten Verhandlungsrunde mit den Arbeitgebern noch Differenzen haben, ist nicht überraschend. Etwas Anderes überrascht mich aber sehr wohl: Die Kommunen diskutieren die Probleme überhaupt nicht unter dem Aspekt der Fachkräftegewinnung und der Entlastung. Sie kennen diese Probleme und wissen auch, wie die Pandemie und jetzt die traurige Flüchtlingsproblematik die Situation verschärft haben, verschließen aber die Augen vor den wichtigen Lösungen.“ Den Arbeitgebern muss klar sein, dass es für die bereits bestehenden und die kommenden Anforderungen an den Sozial- und Erziehungsbereich keine Lösungen zum Nulltarif geben kann. Trotzdem hat es zu den jeweiligen Sachthemen kaum tiefergehende Verhandlungen gegeben. Allerdings waren die Arbeitgeber jederzeit in der Lage, beim Thema Entlastung klar und deutlich „Nein“ zu sagen. Dem Argument, dass ohne Entlastung die heute Beschäftigten verstärkt abwandern würden und gleichzeitig die Gewinnung neuer

Fachkräfte unmöglich werden wird, konnten sie sich nicht öffnen. Ähnlich widersprüchlich war die Haltung auch bei der Frage, wie eine Aufwertung der Sozialen Arbeit gelingen könne.

Keine Spaltung der SuE-Beschäftigten zulassen

Sandra van Heemskerck, stellvertretende Bundesvorsitzende der komba und für den dbb in der Verhandlungsspitze, warnte davor, sich gegeneinander ausspielen zu lassen. „Schon vor Verhandlungsbeginn hat die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) in einer Pressemeldung davon gesprochen, dass der Sozial- und Erziehungsdienst bereits



Welttag der Sozialen Arbeit am 15. März 2022

„Wir sind die Sozialfeuerwehr!“

SuE

Während am 15. März, dem „Welttag der Sozialen Arbeit“, allerorten die Bedeutung der Sozialen Arbeit für unsere Gesellschaft beschworen wurde, war davon am 25. Februar 2022, zum Verhandlungsauftakt der SuE-Verhandlungen in Potsdam, leider nicht viel zu hören. Die kommunalen Arbeitgeber äußerten sich auch nach den Verhandlungen in ihrer Pressemitteilung betont zurückhaltend zur Notwendigkeit von Aufwertung im SuE-Bereich. Der dbb führte einerseits am Welttag der Sozialen Arbeit einige Streikaktionen im Zusammenhang mit den aktuellen Verhandlungen durch, nutzte den Tag aber auch zum digitalen Meinungsaustausch. Ulrich Silberbach, dbb Chef und Verhandlungsführer bei den SuE-Verhandlungen, traf sich mit mehr als 20 Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeitern. Im Zentrum des Dialogs standen nicht allein die konkreten tariflichen Forderungen, sondern auch der

Arbeitsalltag der Sozialarbeiter im Jugendamt, der Leitung im Krankenhaussozialdienst, einer Kita-Sozialarbeiterin, der Straßensozialarbeiterin, der Mitarbeiterin für die Bearbeitung von Amtsvormundschaften oder den Beschäftigten im Allgemeinen Sozialen Dienst.

Diskrepanz zwischen steigender Bedeutung und Marginalisierung in der Öffentlichkeit

Die Darstellung des jeweiligen Arbeitsalltags wurde vielfach von Schilderungen überlagert, die die besonderen Herausforderungen beschrieben, sich um hochtraumatisierte Menschen aus der Ukraine kümmern zu müssen – eine Arbeit, der sich die Kolleginnen und Kollegen gerne stellen, die jedoch komplett zum eigentlichen Arbeitsalltag hinzukommt. Natürlich, so der Tenor, sei eine Krise nicht komplett planbar, allerdings sei auch feststellbar, dass die Politik aus den Erfahrungen früherer Krisen nicht zu lernen bereit sei und ihr Versagen oftmals bei der Sozialarbeit ablade, die dann als eine Art von Sozialfeuerwehr zu fungieren habe, was den sensiblen Aufgaben in keiner Weise gerecht werde. Mehr als einmal wurde die Diskrepanz zwischen steigender Bedeutung der Sozialarbeit für die Gesellschaft bei gleichzeitiger Marginalisierung in der Öffentlichkeit beklagt.

Gute Sozialarbeit kostet gutes Geld

Viel Zeit nahm auch die Diskussion um die Finanzierung sozialer Arbeit ein. Überzeugend leiteten die Kolleginnen und Kollegen aus ihrem Arbeitsalltag her, dass kurzfristige Sparmaßnahmen in der Sozialarbeit oftmals zu höheren gesellschaftlichen Folgekosten in anderen Bereichen führen würden. Manchmal, so wurde deutlich, sind auch nicht mangelnde finanzielle Mittel das Problem, sondern die fehlende Koordination der eingesetzten Mittel, wenn zum Beispiel an einer Schule in Nordrhein-Westfalen die Schulsozialarbeit von drei verschiedenen Trägern übernommen wird, ohne dass diese auf gemeinsame Vorgaben verpflichtet worden wären.



Selbstverständlich war auch die finanzielle Situation der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter Thema des gewerkschaftlichen Austauschs. Nachdem Silberbach vom durchwachsenen Verhandlungsauftakt in Potsdam berichtet hatte, beklagten die Kolleginnen und Kollegen, dass viele Eingruppierungsmerkmale nicht mehr richtig passten. Das ist sehr ärgerlich für die aktuell Beschäftigten und schadet auch, wenn es darum geht, in Zukunft dringend benötigtes Fachpersonal zu finden, war die übereinstimmende Meinung der Diskutierenden.

Alle waren sich einig, dass der Beruf, so fordernd er sei, auch Freude machen könne, allerdings sei es bedauerlich, dass man sich quasi zu Berufsbeginn entscheiden müsse, ob man Geld verdienen oder Ideale umsetzen wolle.

Soziale Arbeit sichtbar werden lassen

Im zweiten Teil der Diskussion griff Silberbach den Hinweis auf, die Sozialarbeit werde in der Öffentlichkeit zunehmend marginalisiert, und wies darauf hin, dass es – gerade während laufender Tarifverhandlungen – Aufgabe und Chance der Gewerkschaften ist, sich und die Berufsbilder zu zeigen. Dabei gehe es nicht immer um massive Streiks, sondern auch um Sichtbarmachung der gesellschaftlich bedeutsamen Arbeit.

Schließlich erläuterte Silberbach den weiteren Ablauf der Verhandlungen und verabredete sich mit den Kolleginnen und Kollegen zu einem weiteren Treffen Anfang Mai.

Die zweite SuE-Verhandlungsrunde fand am 20. / 21. März 2022 in Potsdam statt. Über deren Verlauf berichten wir in dieser Ausgabe auf Seite 3. ■



dbb Zukunft nur mit uns!
TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Zweite Aktionswelle gestartet

„2 + 0 ergibt manchmal ganz schön viel!“

„2 + 0 ergibt manchmal ganz schön viel“, rief dbb Tarifchef Volker Geyer den Streikenden in Fulda zu, die sich am 31. März 2022 auf dem dortigen Universitätsplatz versammelt hatten. „Zwei Verhandlungsrunden liegen hinter uns und es gab bislang null Bewegung bei den Arbeitgebern und im Ergebnis haben wir deshalb jetzt bundesweit zahlreiche Streikaktionen. Nicht nur hier in Fulda, sondern im ganzen Land sind Erziehende und Sozialarbeitende heute auf der Straße und streiken für ihre Ziele – und das ist gut so“, machte Geyer deutlich.

Es darf kein „Weiter so“ geben!

Natürlich kosten unsere Forderungen Geld. Richtig ist aber auch, dass es für unser Land noch teurer ist, wenn wir auf einen guten Sozial- und Erziehungsdienst verzichten müssen. Was wir brauchen, sind aber längst nicht nur finanzielle Mittel, wir brauchen auch Verständnis und

Einsicht beim kommunalen Arbeitgeber. Die Kommunen sollten endlich einsehen, dass bei einem „Weiter so“ immer mehr Kolleginnen und Kollegen ihrem anspruchsvollen Job den Rücken kehren werden und dass es gleichzeitig immer schwerer werden wird, junge Menschen für die Erziehungs- und die Sozialarbeit zu begeistern. Wir brauchen also Einsicht und Verständnis bei den Kommunen. Aber nicht nur dort. Der Bund kann nicht immer neue, wohlklingende Vorgaben in die Welt setzen, er muss selbstverständlich auch dafür sorgen, dass Erziehungs- und Sozialarbeitende das Geld bekommen, das sie brauchen.“

Die Arbeit war schon vor Corona sehr fordernd!

In Fulda berichteten die Sozialarbeiterin Christina Sölch und die Erzieherin Sabrina Kraus von ihrer Arbeit und machten unisono deutlich, welche hohe Bedeutung es

hat, dass in den Tarifverhandlungen Perspektiven geschaffen und Entlastungen sichergestellt werden. Der Arbeitsalltag sei schon vor Corona fordernd gewesen. Bei beiden Kolleginnen wurde deutlich, wie groß das Engagement der Beschäftigten ist, dass aber gleichzeitig der Frust wächst, mit den berechtigten Forderungen nicht ernstgenommen zu werden. Spürbar wird auch, dass es den Kolleginnen und Kollegen nicht allein um ihre eigene Arbeit geht, sondern auch darum, Erziehungs- und Sozialarbeit bestmöglich und im Sinne der Menschen, die sie in Anspruch nehmen müssen, zu gestalten.

Bundesweite Aktionen

Aktuell finden bundesweit zahlreiche Aktionen und Streiks statt, um den Arbeitgebern klar zu machen, dass sie zur dritten Verhandlungsrunde endlich liefern müssen. Jetzt, Ende März, fanden weitere Streiks und Protestaktionen beispielsweise in Nürnberg, Leipzig, Bonn und München statt.

Vor der entscheidenden dritten Verhandlungsrunde wird es sicherlich zu weiteren Aktionen kommen. Aktuelle Informationen zu den Verhandlungen und Aktionen finden sich auf den Sonderseiten des dbb unter www.dbb.de/sue. ■



Leipzig, 28. März 2022

Foto: Angelo Koppich



Leipzig, 28. März 2022

Foto: Angelo Koppich



Nürnberg, 30. März 2022

Foto: komba Nürnberg



Fulda, 31. März 2022

Foto: Nicole Dietzel



Fulda, 31. März 2022

Foto: Nicole Dietzel



Bonn, 31. März 2022

Foto: komba Bonn



Bonn, 31. März 2022

Foto: komba Bonn



München, 31. März 2022

Foto: Annelie Schäfer

dbb Zukunft nur mit uns!

TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Kitaleitungsstudie / Aktion des VBE NRW

Nur mit uns bleibt in der Kita das Licht an!

Auf dem deutschen Kitaleitungskongress (DKLK) am 6. und 7. April 2022 in Düsseldorf stellen der VBE Bund, der VBE NRW gemeinsam mit Fleet Events die Ergebnisse der Kitaleitungsstudie vor. Neben dem Fachkräftemangel liegt der Schwerpunkt der Studie auf dem Thema Gesundheit. Der Gesundheitsschutz in der Kita gewinnt auch wegen des Fachkräftemangels an immer größerer Bedeutung. Laut der Studie nehmen Kitaleitungen stärker eine psychische (82 Prozent) als eine physische (54 Prozent) Belastung durch ihre Tätigkeit wahr. Als die stärksten gesundheitsfördernden Faktoren gaben Kitaleitungen den respektvollen Umgang miteinander (93 Prozent), die Zusammenarbeit im Team (87 Prozent) und den Betriebsport (86 Prozent) an, als stärkste gesundheitsgefährdende Faktoren kranke Kinder in der Kita (95 Prozent), den Geräuschpegel (93 Prozent) und den Verwaltungsaufwand (87 Prozent). 70 Prozent der Kitaleitungen gaben an, dass es in ihrer beziehungsweise für ihre Kita kein Konzept zum Thema Gesundheit / Gesundheitsprävention für das pädagogische Fachpersonal gibt. Kitaleitungen schätzten die Nützlichkeit von und den Zugang zu verschiedenen Angeboten der Gesundheit / Gesundheitsprävention hoch ein. Dabei zeigt sich die größte Diskrepanz bei einem internen Gesundheits- / Stressmanagement (nützlich: 94 Prozent; Zugang: 14 Prozent), Gesundheitszirkel (nützlich: 84 Prozent; Zugang: 3,5 Prozent), Einzelcoaching / Einzelsupervision für Mitarbeitende (nützlich: 94 Prozent; Zugang: 18 Prozent) sowie ergonomisch eingerichteten Bildschirmarbeitsplätzen (nützlich: 97 Prozent; Zugang: 24 Prozent).

Es wird deutlich, was in der Praxis als sinnvoll und nützlich angesehen wird und gleichzeitig, wie gering der Zugang zu gesundheitsfördernden Maßnahmen ist. Der VBE sieht einen dringenden Handlungsbedarf in der Verbesserung der einzelnen präventiven Maßnahmen zur Steigerung des Gesundheitsschutzes und der Attraktivität der Arbeit im Elementarbereich.

Arbeiten trotz Krankheit

Jede vierte Kitaleitung ist in den letzten zwölf Monaten 10 bis 20 Tage zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich aus gesundheitlichen Gründen nicht arbeitsfähig gefühlt hat. Die Mehrheit der Befragten ist zur Arbeit gegangen, weil sie ihr Team nicht im Stich lassen wollten (89 Prozent), Personal in der pädagogischen Arbeit mit den Kindern gefehlt hat (72 Prozent) oder es keine Vertretung gab, die ihre Arbeit hätte übernehmen können (66 Prozent). Aus Sicht des VBE ist dies besonders relevant, da hier die Selbstfürsorge der Leitenden gestärkt werden muss, um langfristigen Erkrankungen und Ausfällen entgegen zu wirken.

Fotoaktion

Im Rahmen des Kongresses fand am Stand des VBE NRW deshalb die Fotoaktion „Nur mit uns bleibt in der Kita das Licht an“ statt, bei der die Kolleginnen und Kollegen sich aktiv zur laufenden Tarifrunde austauschten und einbrachten. Das Ausmaß des Fachkräftemangels und die dauerhafte Überlastung in den Kindertageseinrichtungen und der Sozialen Arbeit waren bisher für die Arbeitgeber keine

Grundlage für konstruktive Verhandlungen. Doch die Gesundheitsampel steht auf rot und die Akkus der Fachkräfte sind leer. In der zweiten Tarifrunde konnten sich die Arbeitgeber nicht dazu bewegen, eine Aufwertung der Berufsfelder auf den Weg zu bringen, obwohl der Fachkräftemangel, die regelmäßige Unterbesetzung und fehlende Verfügungs- und Leitungszeit schon lange bekannt sind.

Strategie notwendig

„Es braucht eine Strategie aus kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen. Ein Verschieben auf Morgen und ein Handeln unter dem Motto ‚Weiter so‘ wäre unterlassene Hilfeleistung“, sagt der VBE-Bundesvorsitzende Udo Beckmann. Nachhaltige Investitionen in eine wahrnehmbare Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf mehreren Ebenen, vor allem bei Personalausstattung, Bezahlung, Einführung einer grundsätzlich vergüteten Ausbildung, Fort- und Weiterbildungen sowie räumlicher und sächlicher Ausstattung sind dringend nötig, um die Attraktivität des Berufsbildes dauerhaft zu stärken. Vor dem Hintergrund dieser zwingend notwendigen Anpassungen ist die Verweigerungshaltung der kommunalen Arbeitgeber in den aktuellen Tarifverhandlungen – das muss man so klar sagen – indiskutabel und ein verheerendes Signal. Aufwertung, Entlastung und Wertschätzung brauchen wir jetzt!“, so Beckmann weiter.

Die Studie finden Sie unter www.vbe.de. ■



Mareike Korsikowski (Kitaleiterin), Barbara Nolte (Leiterin des Referats Erzieherinnen und Erzieher im VBE NRW und Kitaleiterin), Nicole Böddeker (Sozialpädagogin), Anne Deimel (stellv. Vorsitzende des VBE NRW), Udo Beckmann (VBE-Bundesvorsitzender), Andrea Heil (VBE-Referat Primarstufe), Lars von Hugo (VBE-Pressereferent) und Matthias Kürten (stellv. Landesvorsitzender des VBE NRW).

Autobahn GmbH

Corona-Prämie jetzt!

Corona-Prämie – jetzt und für alle! Bevor die Förderung von Corona-Sonderzahlungen Ende März 2022 ausgelaufen ist, hat der dbb durchgesetzt, dass Beschäftigte und Auszubildende auch bei der Autobahn GmbH eine steuer- und sozialabgabenfreie Corona-Prämie erhalten: 1.000 Euro für Beschäftigte in Vollzeit (anteilig bei Teilzeit) sowie 500 Euro für die Nachwuchskräfte. Die Tarifeinigung ist mit Unterzeichnung durch den dbb Tarifchef Volker Geyer am 14. März 2022 unmittelbar in Kraft getreten.

Unter den Bedingungen der Pandemie einen tollen Job gemacht!

„Die Autobahn GmbH ist immer noch ein junges Gebilde. Strukturen und Routinen müssen sich mancherorts immer noch einspielen. Gerade in dieser Zeit war und ist es eine besondere Schwierigkeit, dass die Corona-Pandemie die alltäglichen Abläufe zusätzlich erschwert hat“, erläuterte dbb Tarifchef Volker Geyer nach Verhandlungsabschluss. „Da ist es von besonderer Bedeutung, dass jede und jeder Einzelne mit besonderem Einsatz mitzieht. Und genau darauf kann sich die Autobahn GmbH stets verlassen. Die Kolleginnen und Kollegen haben auch unter den schweren Bedingungen einer Pandemie einen tollen Job gemacht. Und das findet heute seine Anerkennung.“ Geyer kritisch: „Wir haben uns gegen jeden Versuch gewandt, diese Prämie nur in der Zentrale auszugeben. Das wäre mit uns nicht zu

machen gewesen. Alle waren engagiert und alle haben sich die Prämie verdient.“

Anerkennung und Wertschätzung

Für VDStra.-Chef Hermann-Josef Siebigtheroth war es wichtig, dass auch die Autobahn GmbH begreift, wie wichtig Wertschätzung und Anerkennung sind. „Selbstverständlich haben die Kolleginnen und Kollegen gesehen, dass es im Geltungsbereich des TVöD und des TV-L Corona-Prämien gab. Ihre Arbeit ist aber nicht weniger anspruchsvoll sowie aner kennenswert und deshalb war es wichtig, dass auch die Autobahn GmbH dies nun anerkannt und wertgeschätzt hat“.

Geyer und Siebigtheroth waren sich mit dem Arbeitgeber einig, dass es wichtig bleibt, regelmäßig in engem Kontakt zu bleiben, „denn es gibt immer etwas zu

verbessern oder zu regeln“, urteilte Geyer abschließend.

Corona-Prämie: Steuerfrei bis zum Freibetrag von 1.500 Euro

Zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. März 2022 gezahlte Corona-Prämien sind je Arbeitsverhältnis bis zu einer Höhe von 1.500 Euro steuerfrei und damit auch sozialabgabenfrei. Dieser Freibetrag kann zusammen mit einer Corona-Prämie, die heutige Beschäftigte der Autobahn GmbH noch vor dem Betriebsübergang, sprich im Dezember 2020, aus dem Abschluss zum TVöD (gestaffelt nach Entgeltgruppen bis zu 600 Euro) erhalten haben, überschritten werden. Ist das der Fall, ergibt sich für Beschäftigte eine Steuer- und Beitragspflicht für den 1.500 Euro übersteigenden Anteil. ■



Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, und Gunther Adler, Geschäftsführer Personal Autobahn GmbH, nach den Tarifverhandlungen

Straßenbetriebsdienst Hessen

Verhandlungen über Veränderungen bei der Eingruppierung

Im April 2022 beginnen die Tarifverhandlungen zwischen dem dbb und dem Bundesland Hessen über die Neuregelung der Eingruppierung für den Straßenbetriebsdienst in Hessen nach dem TV-H. Damit setzt der dbb die in der Einkommensrunde 2019 und zuletzt nochmals im Jahr 2021 vereinbarte Verhandlungszusage um, die entsprechenden Regelungen neu zu vereinbaren. Hintergrund ist, dass im Zuge der Gründung der Autobahn GmbH für die nun bei der Autobahn GmbH tätigen Beschäf-

tigten seitens des dbb ein umfangreiches neues Tarifwerk vereinbart worden ist. Im Tarifvertrag über das Entgeltgruppenverzeichnis der „Die Autobahn GmbH des Bundes“ – dem TV EGV Autobahn – wurden in maßgeblichen Punkten materiell höherwertige Eingruppierungsregelungen für Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst und vergleichbare Beschäftigtengruppen festgeschrieben. Ziel des dbb ist es, dieses Niveau auch für Beschäftigte des Landes Hessen zu erreichen, soweit die Tätigkei-



Eingruppierung

ten vergleichbar sind. Damit soll auch einer Abwanderung von Beschäftigten aus dem Landesdienst zur „Die Autobahn GmbH des Bundes“ vorgebeugt werden. ■

Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

Deutliches Entgeltplus und bundesweite Angleichung

Nach schwierigen Verhandlungen für die Kolleginnen und Kollegen in der Luftsicherheit hat der dbb ein Ergebnis erreicht, das sich sehen lassen kann. Am Ende der sechsten Verhandlungsrunde am 28. März 2022 stand ein Kompromiss, der für alle deutliche Verbesserungen beim Entgelt bringt. dbb Verhandlungsführer Volker Geyer erklärte: „Wir haben ein gutes Ergebnis erzielt, das den Beschäftigten die in Zeiten hoher Inflation dringend notwendigen Entgeltsteigerungen sichert und ihre hohe Leistungsbereitschaft honoriert. Und das trotz der schwierigen Bedingungen in der Pandemie, die die Luftverkehrsbranche in eine nie dagewesene Krise gestürzt hat. Außerdem haben wir feste Schritte zur bundesweiten Angleichung der Entgelte und zur Abschaffung der niedrigeren Einstiegs- und Probezeitentgelte vereinbart. Beides war überfällig, um das Bezahlungssystem gerechter zu machen.“

Entgelterhöhungen in bis zu drei Schritten

Ein zentrales Element des Ergebnisses ist die Erhöhung der Stundenentgelte. Die Entgelte werden je nach Entgeltgruppe in zwei bis drei Schritten erhöht. Darüber hinaus erfolgt in den Entgeltgruppen II und III eine Angleichung der Entgelte in den verschiedenen Bundesländern. Die neuen Regelungen haben eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023.

Entgeltgruppe I (§ 5 LuftSiG):

Die Stundenentgelte werden ab 1. Januar 2022 um 0,80 Euro, ab 1. Oktober 2022 um weitere 0,19 Euro und ab 1. April 2023 um weitere 0,60 Euro auf insgesamt 20,60 Euro erhöht. Dies entspricht einer prozentualen Erhöhung um insgesamt 8,36 Prozent.

Entgeltgruppe II (§§ 8, 9 LuftSiG / PWK):

Hier erfolgt die erste Erhöhung zum 1. April 2022. Mit 0,97 Euro ist sie jedoch höher als in Entgeltgruppe I. Damit wurde das Ziel erreicht, den Abstand zwischen den Entgeltgruppen I und II dauerhaft zu verringern. Es folgen weitere Erhöhungen um 0,19 Euro ab dem 1. Oktober 2022 und um 0,60 Euro ab 1. April 2023. Zusätzlich werden die bundesweit derzeit noch

unterschiedlichen Entgelte schrittweise auf dem höchsten Niveau angeglichen. Am Ende der Laufzeit wird überall ein Stundenentgelt von 19,49 Euro erreicht. Dies entspricht prozentualen Erhöhungen zwischen 9,93 und 37,06 Prozent.

Entgeltgruppe III (§§ 8, 9, 9a LuftSiG):

Hier werden die Stundenentgelte ab dem 1. April 2022 um 0,72 Euro und ab dem 1. April 2023 um weitere 0,65 Euro erhöht. Hinzu kommt auch hier eine schrittweise Angleichung der bundesweit noch unterschiedlichen Entgelte auf dem höchsten Niveau, so dass am Ende der Laufzeit ein Stundenentgelt von 17,84 erreicht wird. Dies entspricht prozentualen Erhöhungen zwischen 8,32 und 30,79 Prozent.

Entgeltgruppe IV (Service qualifiziert):

Ab 1. April 2022 erfolgt eine Erhöhung der Entgelte um 0,82 Euro, ab 1. Oktober 2022 um weitere 0,19 Euro und ab 1. April 2023 um weitere 0,55 Euro auf 14,46 Euro. Das entspricht einer Erhöhung um 12,09 Prozent.

Zusätzlich wurde eine Zulage für den PRM-Service von 0,45 Euro pro Stunde ab dem 1. April 2023 vereinbart.

Entgeltgruppe V (Service):

Ab 1. April 2022 erfolgt eine Erhöhung um 0,77 Euro, ab 1. Oktober 2022 um weitere 0,19 Euro und ab 1. April 2023 um weitere 0,55 Euro auf 13,83 Euro. Dies entspricht einer prozentualen Erhöhung um insgesamt 12,26 Prozent.



Operativ tätige betriebliche Angestellte:

Die Entgelte der operativ tätigen betrieblichen Angestellten erhöhen sich zum 1. Januar 2022 um 4,2 Prozent, zum 1. Oktober 2022 um 1 Prozent und zum 1. April 2023 um 3 Prozent. Ausgenommen sind Beschäftigte mit einer Monatsvergütung in Vollzeit ab 4.000 Euro brutto.

Abschaffung der Einstiegs- und Probezeitentgelte

Außerdem hat der dbb eine schon seit Jahren erhobene Forderung durchgesetzt, nämlich die schrittweise Abschaffung der Einstiegs- und Probezeitentgelte. Diese werden überall schrittweise während der Laufzeit des Tarifvertrags an die vollen Stundenentgelte herangeführt.

Verhandlungen über Führungskräfte und Ausbilder

Schließlich haben sich die Tarifparteien darauf verständigt, zeitnah neue Verhandlungen über die Eingruppierung von Führungskräften und Ausbildern aufzunehmen. ■



dbb Verhandlungskommission mit Verhandlungsführer Volker Geyer, 3.v.l.

Evaluierung und Tarifpflegegespräche starten

Bei der Autobahn GmbH des Bundes hat der dbb im März 2022 mit Gesprächen zur Evaluierung und Weiterentwicklung des „Tarifwerks Autobahn GmbH“ begonnen. Basierend auf § 35 EÜTV hat der Arbeitgeber zum Jahresanfang 2022 einen Evaluierungsbericht erstellt, in dem

die Anwendung und Passgenauigkeit der Tarifverträge für die Autobahn GmbH aus Sicht des Arbeitgebers zusammengefasst werden.

Die Gewerkschaften haben ihrerseits verschiedene Themen zusammengetragen, bei denen aus ihrer Sicht Verbesserungs-

bedarf und Möglichkeiten zur Nachjustierung bestehen.

Beide Parteien haben die Gründung einer Arbeitsgruppe vereinbart, in der die verschiedenen Themen aufbereitet und Lösungsvorschläge erarbeitet werden sollen. Ein Schwerpunkt dieser Arbeitsgruppe wird aus Sicht des dbb das Thema „Höhergruppierungsanträge“ darstellen. Ergänzend sollen auch weitere Mantelthemen angegangen werden. ■

Entgeltplus für die Verwaltung

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten hat der dbb in drei digitalen Verhandlungsrunden einen guten Kompromiss für komba-Mitglieder im Verwaltungsteil der PRO Klinik Holding in Neuruppin mit der Arbeitgeberseite vereinbaren können:

1. Die Anbindung an die Entgeltentwicklung des TVöD wird fortgesetzt. Das bedeutet jährlich steigende Tabellenentgelte. So erhöhen sich dieses Jahr rückwirkend zum 1. Januar 2022 die Werte um 1,8 Prozent.

2. Künftig wird die Jahressonderzahlung auf Basis der individuellen Erfahrungsstufe berechnet, 2022 mit 55 Prozent, 2023 mit 57,5 Prozent. Vereinbarte Zielgröße für 2024 sind 60 Prozent.

3. Die Stufenlaufzeiten verkürzen sich zum 1. Januar 2023 erst auf sieben Jahre und zum 1. Januar 2024 auf sechs Jahre. Die Erfahrungsstufenlaufzeiten werden ebenfalls angepasst und folgen ab 2024 dem Schema des TVöD und seinen Laufzeiten. Nach 15 Jahren

ist künftig die Endstufe erreicht. Das bedeutet ein echtes Plus auf Dauer.

4. Zukünftig gibt es die tarifvertragliche Möglichkeit für individuelle Entgeltzulagen in Höhe von bis zu 20 Prozent. Zielgruppe sind vor allem Mangelberufe, wie zum Beispiel IT-Beschäftigte.

5. Es wird eine Anpassung der Eingruppierung geben. Dadurch entstehen mehr Binnendifferenzierung und bessere Karrierechancen im „Mittelbau“.

Der Tarifvertrag kann erstmalig zum 31. März 2024 gekündigt werden. Dann wird der dbb sich weiter für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder einsetzen. ■

dbb Bundestarifkommission

Auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles setzen wir unsere Reihe zur Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Drei weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen.

Andreas Uhlig, GDL

Andreas Uhlig ist seit dem Jahr 2005 Mitglied in der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und hat im Jahr 2008 sein erstes Amt in der Gewerkschaft übernommen: „Vom Bezirksjugendleiter in Mitteldeutschland ging meine Reise bis zum Bundesjugendleiter der GDL-Jugend. Dieses Amt habe ich im August 2021 weitergegeben.“

Im Moment sind die Themen rund um das Tarifeinheitsgesetz und dessen Umsetzung Hauptschwerpunkte für mich. Weiter liegen mir die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Vertretung der Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen besonders am Herzen.“

Kollege Uhlig ist mit Überzeugung Lokomotivführer und Gewerkschafter: „Eisen-

bahn und Zugkraft gehören unweigerlich zusammen. Hierfür braucht es Menschen, die die stolzen Eisenbahnberufe ausüben,



und solche, die sich zusätzlich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Einer von diesen vielen Menschen bin ich. Als Lokomotivführer bei DB Fernverkehr in Leipzig übe ich meinen Traumberuf aus. Als Tariffreudent und Kandidat für die kommenden Betriebsratswahlen setze ich mich für die Belange meiner Kolleginnen und Kollegen ein. Aber auch in der Familie des dbb bin ich Überzeugungstäter. Die Berufe des öffentlichen Dienstes haben ebenso eine starke Interessenvertretung verdient, wie auch wir Eisenbahnerinnen und Eisenbahner. Somit erfüllt es mich mit Stolz, Teil der Bundestarifkommission des dbb zu sein und die Qualität und Attraktivität aller im und durch den dbb vertretenen Berufe zu halten und zu steigern.“ ■

Sandra van Heemskerck, komba gewerkschaft

Sandra van Heemskerck ist Erzieherin und stellvertretende Bundes- und NRW-Landesvorsitzende der komba gewerkschaft. Kollegin van Heemskerck berichtet: „Als Erzieherin habe ich mehr als 20 Jahre in Kitas gearbeitet. Ein toller Beruf, der mir

immer viel Freude und zahlreiche schöne Erfahrungen und Erlebnisse gebracht hat. In dieser Zeit war ich nicht nur in der Jugend- und Auszubildendenvertretung aktiv, sondern später auch als Personalrätin. Da habe ich mich bereits ehrenamtlich für die komba auf unterschiedlichen Ebenen engagiert. 2016 wurde ich zur stellvertretenden Landesvorsitzenden der komba nrw gewählt. Seitdem übe ich mein politisches Mandat hauptamtlich aus. Ich konnte sozusagen mein Hobby zum Beruf machen. Seit 2017 bin ich außerdem stellvertretende Bundesvorsitzende. Seit 2016 bin ich Vorsitzende des Bundestarifausschusses der komba gewerkschaft. Neben meiner Mitgliedschaft in der dbb Bundestarifkommission bin ich Mitglied in den dbb Verhandlungskommissionen Sozial- und Erziehungsdienst sowie TVÖD Bund/Kommunen.“



Zu ihrer Motivation, sich gewerkschaftlich zu engagieren, erklärt Sandra van Heemskerck: „Ende der 1990er Jahre bin ich in eine kommunale Kita gewechselt. Dort standen damals die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Sich für andere Menschen einzusetzen und deren Interessen wirkungsvoll zu vertreten, hat mein Interesse geweckt. Diese Motivation hat mich weiter in die Gewerkschaftsarbeit geführt.“

Als Schwerpunkt ihrer gewerkschaftlichen Arbeit nennt Sandra van Heemskerck unter anderem die sozialen Berufe: „Ich kümmere mich insbesondere um den Sozial- und Erziehungsdienst sowie den Bereich Gesundheit und Pflege. Es geht um den Einsatz für systemrelevante Berufe, die mehr gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung – auch finanziell – verdient haben. Das ist gerade in diesem Bereich unverständlicherweise eine besondere Herausforderung. Außerdem beschäftige

ich mich schwerpunktmäßig mit Tarifpolitik und Frauenpolitik.

Derzeit steht ganz klar die Tarifrunde zur Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst im Fokus. Angesichts des Fachkräftemangels und der Abwanderung von Bestandsbeschäftigten spielen die Themenbereiche Aufwertung, Attraktivität und Entlastung eine ganz besonders wichtige Rolle. Wir brauchen kurzfristige, mittel- und langfristige Maßnahmen, um uns diesen Problemen entgegenzustellen. Soziale Berufe müssen insgesamt attraktiver werden.“ ■

Kai Tellkamp, dbb schleswig-holstein

Kai Tellkamp ist Vorsitzender des dbb Landesbunds Schleswig-Holstein. Er erklärt: „Ich bin damit sozusagen ‚Kraft Amtes‘ Mitglied der Bundestarifkommission. Die Vorsitzenden der dbb Landesbünde gehören diesem Gremium nämlich automatisch an, um in den Ländern die tarifpolitische Verantwortung zu stärken. Aber auch vor meiner Funktion als dbb Landesbundvorsitzender war ich bereits viele Jahre BTK-Mitglied, nämlich über meine Heimatgewerkschaft komba, wo ich viele Jahre die Tarifarbeit mitverantwortet habe. Ich freue mich sehr, in diesem wichtigen Bereich weiterhin Verantwortung übernehmen zu können.“

Über seine Motivation, sich in der komba zu organisieren, berichtet Kollege Tellkamp: „Ganz einfach: weil mich während meiner Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten ein Mitschüler in der Berufsschule, dem ich vertraut habe, geworben hat. Als ich dann in der Jugendarbeit aktiv wurde, bin ich schnell zum wirklich überzeugten Mitglied geworden. Meine Arbeits- und Einkommensbedingungen wurden dank vieler Informationsmöglichkeiten nicht nur immer transparenter, sie konnten dank vieler Mitwirkungsmöglichkeiten auch beeinflusst werden. Nachdem ich erkannte, dass ehrenamtliche Gewerkschaftsarbeit auch eine gewisse professionelle Unterstützung benötigt, habe ich die Chance genutzt, einen Teil meiner Gewerkschaftsarbeit hauptamtlich zu leisten.“

Kai Tellkamp liegt besonders am Herzen, dass die Zersplitterung der Tarifregelungen begrenzt wird: „Unterschiede resultieren nämlich nicht nur aus dem Umstand, dass es mit dem TVöD und TV-L zwei Tarifwerke für den öffentlichen Dienst gibt. Hinzu kommen etliche Sonderregelungen für bestimmte Branchen und Berufs-

gruppen. Das begünstigt Sparambitionen der Arbeitgeber, weil positive Entwicklungen immer auf einen Teil der Beschäftigten begrenzt werden können. Und das erschwert die Durchsetzung von Zielen der Beschäftigten, weil die Arbeitgeber nicht gleichzeitig dem Druck aller Mitglieder ausgesetzt sind. Das bedeutet zum Beispiel, dass streikende Müllwerker nicht automatisch für alle anderen Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Kastanien aus dem Feuer holen können. Wir benötigen überall eine eigene Durchsetzungsfähigkeit! Ein weiteres Problem der Zersplitterung ist, dass es für die Beschäftigten immer schwerer wird, den Überblick zu behalten. Das beginnt bei den zeitversetzten Einkommensrunden, geht über Tarifregelungen zur Digitalisierung und endet noch lange nicht bei den unterschiedlichen Fortschritten der Tarifpflege, die zum Beispiel die Anpassung von Tarifverträgen an die aktuelle Rechtsprechung betrifft. Wir benötigen wieder einen stärkeren Gleichklang der Tarifverträge!“



Als aktuell wichtigste Aufgabe benennt Kai Tellkamp den Einsatz gegen Reallohnverluste: „Sorge bereitet mir die Inflationsentwicklung. Die aktuellen Werte gehen durch die Decke und werden nicht durch die zuletzt durchgesetzten Einkommensanpassungen ausgeglichen. Da nützt es wenig, sich auf die Position zurückzuziehen, dass zum Zeitpunkt der letzten Tarifabschlüsse der Krieg in der Ukraine noch nicht tobte und damit die dramatischen Steigerungen der Energiepreise, die zu einem großen Teil für die Inflation verantwortlich sind, noch gar nicht absehbar waren. Wir dürfen Reallohnverluste nicht hinnehmen. Deshalb muss zum Ende der Laufzeit aktueller Einkommensstabilen schonungslos Bilanz gezogen und entsprechend nachgelegt werden.“ ■



Betriebsverfassungsgesetz

Mit Wahlordnung | Handkommentar

Begründet von Prof. Karl Fitting, fortgeführt von Prof. Dr. jur. Fritz Auffarth, Heinrich Kaiser, Dr. jur. Friedrich Heither und Dr. jur. Gerd Engels, 31. Auflage 2022, 2.487 Seiten, Verlag Franz Vahlen, 89 Euro, ISBN 978 3 8006 6547 1

2022 ist Betriebsrats-Wahljahr. „Der Fitting“ stellt ein ausgezeichnetes Arbeitsmittel für die neuen Gremien dar und bietet ausgewogene Lösungen für Konfliktfälle. Schwerpunkte der Auflage 2022 sind insbesondere:

- Auswirkung des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes
- Folgen der Corona-Gesetzgebung
- Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit
- Betriebsratssitzungen per Video- und Telefonkonferenz
- Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen
- Neu eingefügte Regelung des § 79a BetrVG
- Regelungen beim Einsatz künstlicher Intelligenz

Zusätzlich kommentiert die Neuauflage die Neuregelungen der geänderten Wahlordnung im Zusammenhang mit den Betriebsratswahlen. Die Neuauflage bringt den Kommentar auf den aktuellen Stand im gesamten Bereich der Betriebsverfassung und berücksichtigt neben dem Schrifttum die einschlägigen Entscheidungen des BAG, EuGH sowie der Instanzgerichte. ■



Das gesamte Sozialgesetzbuch SGB I bis SGB XIV

Mit Durchführungsverordnungen und Sozialgerichtsgesetz (SGG)

Walhalla Fachredaktion, 1.597 Seiten, 33. Auflage 2022 / I, gebunden, Walhalla Fachverlag, 19,95 Euro, ISBN 978 3 8029 5294 4

Die Rechtsgrundlagen für die Ausbildung und Praxis der Sozialberatung und Sozialarbeit übersichtlich in einem Buch: Im „Sozialgesetzbuch“ mit seinen einzelnen Büchern ist das Recht der Sozialversicherung und der staatlichen Fürsorgeleistungen zusammengefasst. Um den praktischen Anforderungen gerecht zu werden, enthält die vorliegende Ausgabe nicht nur den vollständigen Gesetzestext jedes Sozialgesetzbuches, sondern darüber hinaus auch die relevanten Verordnungen beziehungsweise Nebenbestimmungen, ohne deren Beachtung eine rechtssichere Fallbearbeitung nicht möglich ist.

Ein ausführliches Stichwortverzeichnis mit Satznummern erleichtert die Anwendung. Rechtsstand dieser Ausgabe ist der 1. Januar 2022 ■



Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 22 (Februar 2022), 3.020 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 199 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Mit dem im Rahmen des Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar erscheinenden Kommentar zum SGB IV wird eine umfassende und jederzeit aktuelle Kommentierung der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung geboten, die einerseits den Erfordernissen der Praxis, andererseits aber auch den Bedürfnissen der Wissenschaft voll gerecht wird. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.

Mit der vorliegenden Lieferung werden die §§ 29 sowie 110a bis 110d überarbeitet, die seit längerer Zeit einer Überarbeitung bedurften. Darüber hinaus enthält diese Ergänzung Aktualisierungen zahlreicher Vorschriften des Selbstverwaltungsrechts sowie von Vorschriften über das Haushalts- und Rechnungswesen. ■

Aktuelle Rechtsprechung

Betriebsverfassungsrecht

Initiatorin einer Betriebsratswahl wird dreimal unwirksam gekündigt

Gleich dreimal kündigte der Autovermieter Sixt einer Mitarbeiterin, die sich für eine Betriebsratswahl einsetzte. Das Arbeitsgericht Düsseldorf erklärte die Kündigungen aus verschiedenen Gründen allesamt für unwirksam (ArbG Düsseldorf vom 23. Februar 2022, Aktenzeichen 10 Ca 4119/21).

Der Fall

Das Unternehmen Sixt hat weltweit zahlreiche Standorte und Tausende Beschäftigte. An keinem der Standorte wurde bisher erfolgreich ein Betriebsrat gegründet. Eine Mitarbeiterin am Standort Flughafen Düsseldorf hatte im August 2021 gemeinsam mit zwei Kolleginnen zu einer Betriebsversammlung eingeladen. Auf der Tagesordnung stand die Wahl eines Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl. Noch im selben Monat wurde ihr fristlos und hilfsweise fristgerecht gekündigt, weil sie trotz einschlägiger Abmahnungen wiederholt zu spät zur Arbeit gekommen sei.

Die geplante Betriebsversammlung sollte im September 2021 stattfinden. 15 Beschäftigte folgten der Einladung. Der angemietete Raum war jedoch hinsichtlich der Corona-Schutzvorschriften zu klein, woraufhin das Unternehmen kurzfristig andere Räumlichkeiten zur Verfügung stellte. Die Mitarbeiterinnen nahmen das Angebot aber nicht an, sondern sagten die Versamm-

lung kurzfristig ab. Sixt kündigte der Frau daraufhin im November 2021 erneut und unterstellte ihr und den Kolleginnen, sie hätten absichtlich einen zu kleinen Raum angemietet, um sicher zu sein, dass nur wenige Beschäftigte an der Versammlung teilnehmen und sie sich selbst zum Wahlvorstand hätten wählen können. Durch die Absage der Betriebsversammlung wollten sie sich angeblich vom Arbeitsgericht per Beschluss als Wahlvorstand einsetzen lassen.

Die dritte fristlose Kündigung sprach die Arbeitgeberin aus, als die bereits fristlos gekündigte Mitarbeiterin im Dezember 2021 ohne Absprache den Backoffice-Bereich der Filiale betrat und dort eine neue Einladung zu einer Wahlversammlung aushängte. Darin sah das Unternehmen einen Hausfriedensbruch.

Die Entscheidung

Die Urteile des Arbeitsgerichts Düsseldorf sind eindeutig: Alle drei Kündigungen sind unwirksam. Wiederholtes Zuspätkommen rechtfertigt in der Regel nur eine ordentliche und eben keine fristlose Kündigung. Auch diese sei aber im vorliegenden Fall ausgeschlossen, da die Frau als Initiatorin einer Betriebsratswahl besonderen Kündigungsschutz genieße. Für die Behauptungen zur zweiten Kündigung gebe es überhaupt keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte. Die dritte Kündigung sei ebenfalls unwirksam, da die Mitarbeiterin zwar das Hausrecht des Unternehmens verletzt habe, als sie, bereits fristlos gekündigt, unabgesprochen deren Betriebsräume betreten habe.

Die Pflichtverletzung sei jedoch nicht so schwerwiegend, dass sie eine fristlose Kündigung rechtfertigen könne.

Der

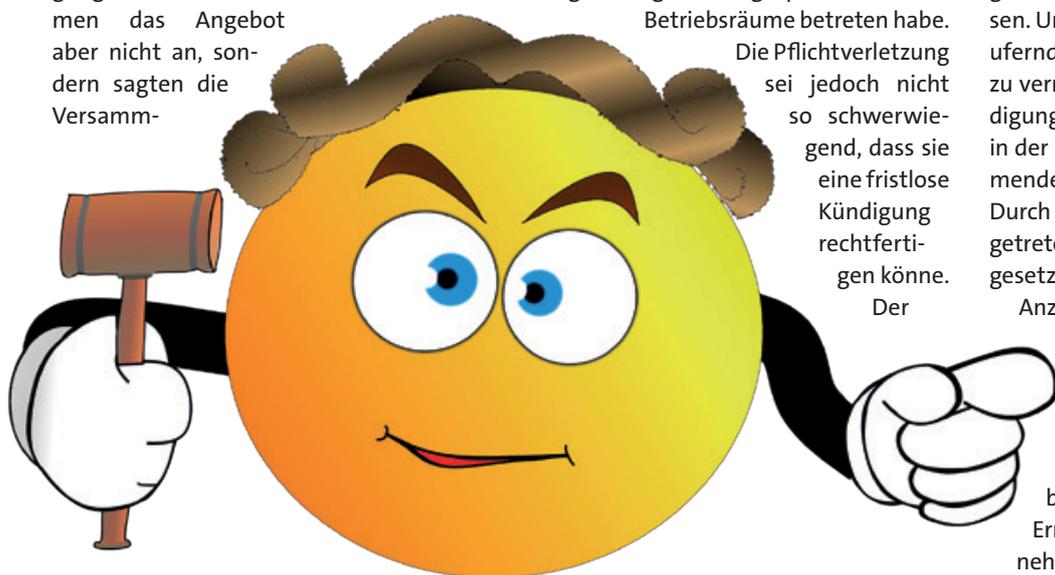
Ausspruch einer Abmahnung durch die Arbeitgeberin wäre ausreichend gewesen, da das Erscheinen der Mitarbeiterin am Arbeitsplatz keine gravierenden Auswirkungen auf die Betriebsabläufe gehabt und aus ihrer Sicht der Wahrnehmung betriebsverfassungsrechtlicher Rechte gedient habe.

Das Fazit

Neben amtierenden Betriebsratsmitgliedern haben auch Mitglieder des Wahlvorstands und Vorfeldinitiatoren einen Sonderkündigungsschutz. Dieser Schutz soll verhindern, dass Arbeitgebende die Bildung von Betriebsräten im Vorfeld einer Wahl durch den Ausspruch von Kündigungen behindern oder sogar verhindern. Gemäß § 15 Abs. 3 S. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist die ordentliche Kündigung eines Mitglieds des Wahlvorstands vom Zeitpunkt seiner Bestellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig. Wahlwerbende werden vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlschlages bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses geschützt. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund ist möglich, bedarf aber nach § 103 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) der Zustimmung des Betriebsrats. Wird diese Zustimmung nicht erteilt, kann ein Antrag auf gerichtliche Ersetzung dieser Zustimmung erhoben werden.

§ 15 Abs. 3a KSchG dehnt den Sonderkündigungsschutz auf so genannte Wahlinitiatoren aus. Dies sind Arbeitnehmende, die in Betrieben ohne Betriebsrat zu einer Betriebsversammlung zur Bestellung eines Wahlvorstands einladen. Die ordentliche Kündigung ist ab Einladung zur Betriebsversammlung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses ausgeschlossen. Um einen Missbrauch durch eine ausufernde Benennung von Wahlinitiatoren zu vermeiden, wurde der besondere Kündigungsschutz bisher auf die ersten drei in der Einladung aufgeführten Arbeitnehmenden begrenzt.

Durch das bereits am 18. Juni 2021 in Kraft getretene Betriebsrätemodernisierungsgesetz (tacheles berichtete) wurde die Anzahl der geschützten Wahlinitiatoren jedoch von drei auf sechs verdoppelt. Zudem wird der Kündigungsschutz auf so genannte Vorfeldinitiatoren erstreckt. Dabei handelt es sich um Arbeitnehmende, die bloße Vorbereitungsmaßnahmen zur Errichtung eines Betriebsrats unternehmen. ■



Stimmzettel mit Smiley ungültig

Ein mit einem Smiley versehener Stimmzettel bei der Wahl der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat ist ungültig. Ein Smiley ist geeignet, Rückschlüsse auf einen bestimmten Wählenden zu ermöglichen, der Stimmzettel enthält deshalb ein unzulässiges besonderes Merkmal (BAG, Urteil vom 28. April 2021, Aktenzeichen 7 ABR 20/20).

Der Fall

Bei einer Aufsichtsratswahl der Arbeitnehmervertretung hat ein Wählender in der linken oberen Ecke eines Stimmzettels einen Smiley gezeichnet. Auf diesem war der Name eines Kandidaten angekreuzt. Bei der anschließenden Wahl der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) erhielten zwei Kandidaten eine nur um eine Stimme abweichende Stimmzahl. Die entscheidende Stimme enthielt den Smiley. Der Wahlvorstand erklärte den Stimmzettel wegen des Smileys für unwirksam. Nachdem bei diesem Kandidaten und einem weiteren Kandidaten die gleiche Stimmenanzahl ausgezählt wurde, führte der Wahlvorstand ein Losverfahren durch, welches zu Gunsten des anderen Kandidaten ausging. Hätte man den mit dem Smiley versehenen Stimmzettel nicht für ungültig erklärt, wäre der dort angekreuzte Kandidat zum Aufsichtsratsmitglied gewählt gewesen. Dieser griff die Entscheidung des Wahlvorstands an. Das Arbeitsgericht hat seine Anträge abgewiesen, das Landgericht ihnen stattgegeben.

Die Entscheidung

Der 7. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bestätigt die Entscheidung des Wahlvorstands. Der Smiley ist ein nach § 13 Abs. 3 Nr. 3 WODrittelbG (Wahlordnung Drittelbeteiligungsgesetz) unzulässiges besonderes Merkmal. Die Vorschrift ist eine wesentliche Verfahrensvorschrift zur Wahrung des Grundsatzes der geheimen Wahl. Ein unzulässiges besonderes Merkmal liegt vor, wenn eine über die Stimmabgabe hinaus dienende Kenn-

zeichnung angebracht wird, die geeignet ist, auf die Person des Wählenden hinzuweisen. Nicht erforderlich ist, dass die Person des Wählenden tatsächlich feststellbar ist. Im Zweifel führe eine zusätzliche Kennzeichnung des Stimmzettels zu dessen Ungültigkeit. Durch diesen Hinweis wird der Grundsatz der geheimen Wahl verletzt. Dieser dient dazu, die wählenden Arbeitnehmenden vor jeglichem sozialen Druck zu schützen. Dadurch wird sichergestellt, dass alle Arbeitnehmenden ihre Wahl in Ansehung der ihnen bekannten Tatsachen und Meinungen nach ihrer freien Überzeugung treffen können.

Das Fazit

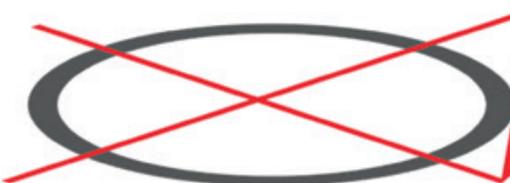
In der Zeit zwischen dem 1. März und dem 31. Mai 2022 finden die regulären Betriebsratswahlen statt. Der betriebliche Wahlkampf läuft bereits auf Hochtouren. Das Wahlverfahren ist komplex. Dabei müssen Fehler unbedingt vermieden werden, wenn das Risiko einer Wahlanfechtung minimiert werden soll. Die Ausführungen des BAG zu den Folgen eines besonderen Merkmals auf einem Stimmzettel bei einer Aufsichtsratswahl gelten auch für Betriebsratswahlen, da auch der Betriebsrat in unmittelbarer und geheimer Wahl zu bilden ist (§ 14 Abs. 1 BetrVG). Daher existiert eine dem § 13 Abs. 3 Nr. 3 WODrittelbG inhaltsgleiche wesentliche Verfahrensvorschrift auch für die Betriebsratswahl in § 11 Abs. 4 WO. Für den Wahlvorstand ist die Einhaltung des Wahlheimnisses oberstes Gebot. Neben einem besonderen Merkmal auf dem Stimmzettel

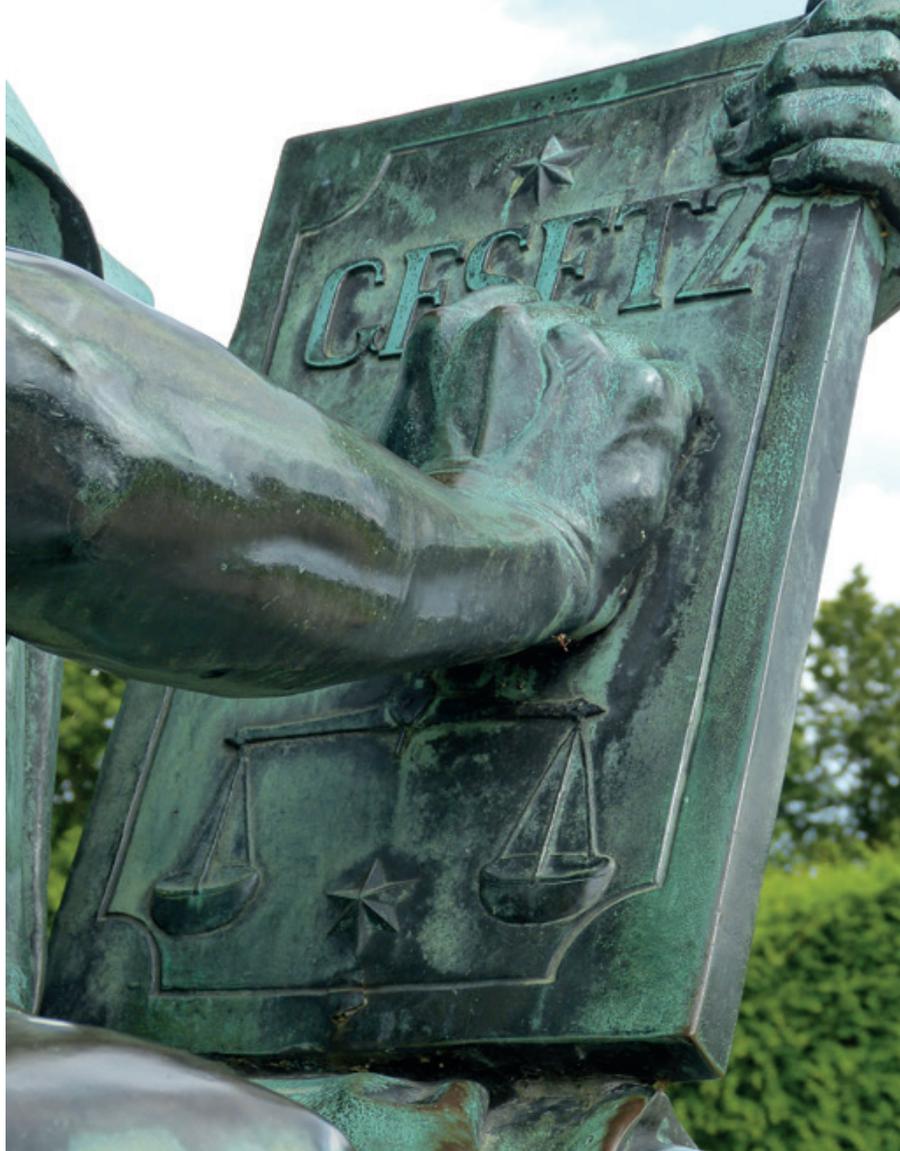
lers nicht unzweifelhaft ergibt. Obwohl es sich hierbei um unbestimmte Begriffe handelt, die der Auslegung im konkreten Einzelfall bedürfen, wird mit dieser erweiternden Klarstellung das Wahlgeheimnis als elementarer Grundsatz einer Betriebsratswahl zum Ausdruck gebracht. Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zeigt, dass ein Verstoß gegen den Grundsatz der geheimen Wahl nicht erst dann vorliegt, wenn Wählende tatsächlich beobachtet werden. Vielmehr genügt es, wenn Wählende subjektiv die Überzeugung haben konnten, dass eine Rückverfolgung auf seine oder ihre Person möglich ist. Die „Smiley-Entscheidung“ des BAG macht deutlich, dass der Fehlerteufel dabei auch im Detail stecken kann. Knappe Wahlen,

etwa des Betriebs- oder Aufsichtsrats, bieten immer wieder Streitpotenzial. Die Entscheidung illustriert, mit welchen Fragen sich der Wahlvorstand mitunter auseinandersetzen muss.

In der Sache ist der Entscheidung des BAG zuzustimmen. Ein unzulässiges besonderes Merkmal ist schon anzunehmen, wenn Rückschlüsse auf Wählende möglich sein könnten. Ob dieser Rückschluss tatsächlich möglich ist, sollte nicht entscheidend sein, andernfalls müsste der Wahlvorstand und später das Gericht Spekulationen über die wählende Person anstellen, was aber gerade nicht geschehen soll. So richtig die Entscheidung auch ist, der Intuition vieler Wählerinnen und Wähler wird sie nicht entsprechen. Im vorliegenden Fall dürfte der Wählende kaum geahnt haben, dass der Smiley über die Wahl des Aufsichtsrats entscheiden würde. Derartige unglückliche Fälle kann der Wahlvorstand ausschließen, indem er im Vorfeld über die Folgen solcher Kennzeichnungen informiert. ■

erklärt die Vorschrift auch solche Stimmzettel für ungültig, aus denen sich beispielsweise der Wille der Wählerin oder des Wäh-





DHV ist nicht tariffähig

Das Bundesarbeitsgericht entschied nach mehrjährigem Rechtsstreit, dass die DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V. (DHV) seit dem 21. April 2015 nicht tariffähig ist. Der dem Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) angehörigen Arbeitnehmendenvereinigung fehle es an einer hinreichenden sozialen Mächtigkeit und sie darf somit keine Tarifverträge abschließen (BAG, Beschluss vom 22. Juni 2021, Aktenzeichen 1 ABR 28/20).

Der Fall

Im Dezember 2013 hatten mehrere Gewerkschaften und die Bundesländer Berlin und Nordrhein-Westfalen beantragt, gerichtlich festzustellen, dass die DHV nicht tariffähig ist. Die Antragssteller sind der Auffassung, dass es sich bei der DHV mit Blick auf den von ihr beanspruchten Organisationsbereich um keine Gewerkschaft handle. Sie verfüge insbesondere nicht über die erforderliche hinreichende Durchsetzungskraft und organisatorische Leistungsfähigkeit. Die DHV organisiert unter anderem in den Berei-

chen Einzel- und Binnengroßhandel, Krankenhäuser in privatrechtlicher Rechtsform, Rettungsdienste, Versicherungsgewerbe, Textilreinigung, Reiseveranstalter sowie Fleischartindustrie. Ihr Organisationsbereich erstreckt sich auf ganz Deutschland. Die DHV gab an, 66.826 Mitglieder in ihrem satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereich zu haben. Der Bereich umfasse etwa 6,294 Millionen Arbeitnehmende, was einem Gesamtorganisationsgrad von etwa einem Prozent entspricht.

Die DHV ist unter anderem der Ansicht, dass das Verfahren missbräuchlich eingeleitet und dadurch motiviert sei, sie als Konkurrenzgewerkschaft aus dem gewerkschaftlichen Wettbewerb zu verdrängen. Zudem dürfte die Beurteilung der Durchsetzungsmacht nicht lediglich organisationsbereichs- und mitgliederbezogen erfolgen. Die Tariffähigkeit der DHV war in der Vergangenheit mehrfach Gegenstand von Gerichtsverfahren.

Die Entscheidung

Der Antrag ist begründet und die DHV seit dem 21. April 2015 nicht tariffähig. Das Bundesarbeitsgericht stellte zunächst

fest, dass weder das Grundgesetz (GG) noch das Tarifvertragsgesetz (TVG) ausdrücklich regeln, wann eine Arbeitnehmendenkoalition als tariffähig und damit als Gewerkschaft anzusehen ist. Solange die Gesetzgebenden auf die Normierung der Voraussetzungen für die Gewerkschaftseigenschaft und die Tariffähigkeit im Einzelnen verzichten, sei es Aufgabe der Arbeitsgerichte, den unbestimmten Rechtsbegriff durch Auslegung im Lichte des Art. 9 Absatz 3 GG (Koalitionsfreiheit) auszufüllen. Danach muss eine Vereinigung von Arbeitnehmenden bestimmte Mindestvoraussetzungen erfüllen, um tariffähig zu sein.

Die Koalition müsse sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrung der Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmende gesetzt haben und willens sein, Tarifverträge zu schließen. Zudem müsse sie frei gebildet, gegnerfrei, unabhängig und auf überbetrieblicher Grundlage organisiert sein und das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennen. Schließlich müsse sie über Durchsetzungskraft gegenüber dem sozialen Gegenspieler und über eine leistungsfähige Organisation verfügen.

Gemessen an diesen Voraussetzungen sei die DHV seit dem 21. April 2015 nicht tariffähig. Zwar habe sie sich nach ihrer Satzung die Aufgabe gestellt, die Interessen ihrer Mitglieder in deren Eigenschaft als Arbeitnehmende wahrzunehmen. Auch sei sie willens, Tarifverträge zu schließen.

Zudem sei davon auszugehen, dass sie frei und auf überbetrieblicher Grundlage gebildet ist, das geltende Tarifrecht als verbindlich anerkennt sowie eigenständig und gegnerunabhängig ist. Allerdings besäße die DHV bezogen auf ihren mit der Satzung 2014 beanspruchten Organisationsbereich nicht die erforderliche Durchsetzungsfähigkeit. Das Bundesarbeitsgericht entschied in seiner Gesamtwürdigung, dass der DHV die hinreichende soziale Mächtigkeit in einem zumindest nicht unerheblichen Teil ihres beanspruchten Zuständigkeitsbereichs fehlt. Für die Beurteilung, ob der Mitgliederbestand einer Koalition von Arbeitnehmenden deren Durchsetzungsfähigkeit indiziert, komme es auf ihre Organisationsstärke in dem von der Vereinigung selbst gewählten räumlichen, fachlichen und gegebenenfalls persönlichen Organisationsbereich an.

Mit dem Erfordernis der Durchsetzungskraft solle die Gegen- und Gleichgewichtigkeit der Tarifvertragspartner zum

Zwecke der Gewährleistung angemessener Tarifvertragsregelungen sichergestellt werden. Die Tariffähigkeit ist die rechtliche Fähigkeit, im selbst beanspruchten Organisationsbereich wirksam Tarifverträge mit dem sozialen Gegenspieler abzuschließen. Mit der Ausgestaltung ihres Organisationsbereichs lege die Koalition ihre Tarifzuständigkeit fest. Die Selbstbestimmung über ihre innere Ordnung sei wesentlicher Teil der durch Art. 9 Absatz 3 GG gewährleisteten Koalitionsfreiheit. Damit habe die jeweilige Vereinigung es selbst in der Hand, über den Umfang ihrer reklamierten Zuständigkeit zu entscheiden. Ausreichend für die Organisationsstärke sei es, wenn erwartet werden kann, dass sie von der Gegenpartei ernst genommen wird und die Regelungen der Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden können.

Auch bei Zugrundelegung eines großzügigen Bewertungsmaßstabs rechtfertigten die von der DHV vorgebrachten Mitgliederzahlen nicht die Annahme, dass sie über eine Durchsetzungsmacht verfüge, die ausreichen würde, um sich in dem für eine sinnvolle Ordnung und Befriedung des Arbeitslebens erforderlichen Mindestumfang gegenüber dem sozialen Gegenspieler durchsetzen zu können. Eine derartig geringe Organisationsstärke in einem sich räumlich auf alle Bundesländer und fachlich auf etliche ungleiche Bereiche erstreckenden Gebiet biete keine ausreichende Gewähr dafür, dass die DHV über ein Druckpotential verfüge, welches sie in hinreichendem Maße in die Lage versetze, tarifliche Regelungen auszuhandeln, die den Interessen beider Seiten angemessen gerecht werden.

Unabhängig davon hat das Gericht festgestellt, dass der Gesamtorganisationsgrad der DHV – ausgehend von ihren in der Satzung 2014 reklamierten Zuständigkeiten – tatsächlich auch unterhalb von einem Prozent liegt und dass die DHV auch nicht durch ihr sonstiges Vorbringen ihre soziale Mächtigkeit belegt hat.

Das Fazit

Das Urteil zeigt, dass die Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nur bei einer realen Durchsetzungsfähigkeit und Geschlossenheit einer Vereinigung von Arbeitnehmenden gegeben ist. Somit muss eine Vereinigung über ein hinreichendes mitgliederbegründetes Druckpotential gegenüber dem sozialen Gegenspieler verfügen, um als Gewerkschaft zu gelten. ■

Kündigung wegen Vergleich von Infektionsschutzgesetz mit Ermächtigungsgesetz

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschied, dass die Kündigung einer Polizeiarztin wegen öffentlicher Kritik an der Corona-Politik wirksam ist. Die Frau hat in einer Zeitungsanzeige das Infektionsschutzgesetz mit dem Ermächtigungsgesetz der Nationalsozialisten gleichgesetzt und somit gegen ihre Treuepflicht verstoßen (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 2. Februar 2022, Aktenzeichen 10 Sa 66/21).

Der Fall

Die Klägerin war beim beklagten Land Baden-Württemberg als Polizeiarztin im polizeiärztlichen Dienst beschäftigt. Kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) auf das Arbeitsverhältnis Anwendung.

Im November 2020 veröffentlichte die Klägerin in einer Sonntagszeitung eine Kleinanzeige, in der sie das Infektionsschutzgesetz (3. Bevölkerungsschutzgesetz) vom 18. November 2020 mit dem Ermächtigungsgesetz von 1933 gleichsetzt. Weiter hat sie dort unter anderem behauptet, dass der Verlust aller Rechte der Bürgerinnen und Bürger bevorsteht, und zum Widerstand aufgerufen. Zudem hat die Klägerin von „Zwangsimpfung, Wegnehmen der Kinder, Schutzlos in der eigenen Wohnung, geschlossenen Grenzen, Arbeitsverbot, Gefängnis“ gesprochen.

In einem anschließenden Personalgespräch erklärt die Klägerin, sie sehe in der Neufassung des Infektionsschutzgesetzes eine vergleichbare Situation wie beim Erlass des Ermächtigungsgesetzes vom 24. März 1933. Daraufhin kündigte das beklagte Land die Klägerin, da diese nicht (mehr) in der Lage sei, die geschuldete Arbeitsleistung vertragsgerecht zu erbringen. Die Klägerin wehrt sich mit der Streitgegenständlichen Kündigungsschutzklage. Bis zuletzt hat die Klägerin die Zeitungsanzeige und deren Inhalt verteidigt.

Die Entscheidung

Die Kündigung ist gemäß § 1 Absatz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sozial gerechtfertigt und daher wirksam. Die Äußerungen der Klägerin stellten einen

Verstoß gegen ihre Treuepflicht dar. Nach § 241 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit § 3 Absatz 2 Satz 2 TV-L ist die Klägerin als Beschäftigte des Landes verpflichtet, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung des Grundgesetzes (GG) zu bekennen. Arbeitnehmende des öffentlichen Dienstes ohne hoheitliche Aufgaben träfe eine „einfache“ politische Treuepflicht. Dabei dürften sie die freiheitlich-demokratische Grundordnung nicht aktiv bekämpfen. Zu diesem Mindestmaß an Verfassungstreue gehöre, dass sie nicht darauf aus sein dürfen, den Staat, die Verfassung oder deren Organe zu beseitigen, zu beschimpfen oder verächtlich zu machen.

Durch die Zeitungsanzeige habe die Klägerin diese „einfache“ Treuepflicht verletzt, weil sie damit die gesetzgebenden Organe verächtlich gemacht hat. In ihrer Anzeige behauptet die Klägerin, durch das Infektionsschutzgesetz komme es zum Verlust sämtlicher Grundrechte. Damit werfe die Klägerin den Gesetzgebungsorganen einen Eingriff in die unabänderlichen Normen der Verfassung vor – ein Eingriff, wie er durch das Ermächtigungsgesetz aus dem Jahr 1933 ermöglicht worden ist. Mit diesem Sinngehalt habe die Klägerin die gesetzgebenden Organe und damit einen Teil der freiheitlichen demokratischen Grundordnung in einer Weise verächtlich gemacht, die mit der einfachen Treuepflicht des § 241 Absatz 2 BGB, § 3 Absatz 1 Satz 2 TV-L nicht in Einklang zu bringen ist. Die Klägerin habe den gesetzgebenden Organen in der Anzeige vorgeworfen, durch ein Verfahren, das dem Verhalten des Reichstags im Jahr 1933 entsprochen habe, den unantastbaren Gehalt der Grundrechte und der Staatsfundamentalprinzipien missachtet zu haben. Ein schärferer Vorwurf gegenüber den gesetzgebenden Organen sei kaum denkbar.

Durch das Verhalten der Klägerin sei das Arbeitsverhältnis und somit der personale Vertrauensbereich konkret gestört worden. Eine Weiterbeschäftigung der Klägerin sei dem Land nicht zumutbar.

Das Fazit

Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst gilt eine besondere Treuepflicht zum Grundgesetz, zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung und zu den Grundfesten des jeweiligen Landes. Diese Pflicht ist für einen funktionierenden demokratischen Staat unerlässlich. ■



Den täglichen Schlag ins Gesicht durch die Arbeitgeberseite können wir nicht akzeptieren! Wir arbeiten erstklassig – und das wollen wir auch im Portemonnaie sehen.

Jens Schnepel, 1. Vorsitzender der GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen, auf einer Kundgebung vor dem Landtag in Niedersachsen am 24. Februar 2022

Wir haben hier ein Tarif-Paradoxon: Die Beschäftigten in der Pflege des Maßregelvollzugs in Niedersachsen erhalten nicht die 140 Euro Pflegezulage, die die Beschäftigten der Unikliniken bundesweit und die Beschäftigten der Zentren für Psychiatrie in Baden-Württemberg erhalten. Die Arbeitgeber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) – allen voran deren

Vorstandsvorsitzender Reinhold Hilbers, gleichzeitig Finanzminister in Niedersachsen – verweigern diese Zulage ohne



eine wirkliche Begründung. Noch merkwürdiger wird es, wenn man dem Ministerpräsidenten Niedersachsens, Stephan

Weil, und allen Fraktionen – also auch der CDU von Minister Hilbers – im Landtag Niedersachsens Glauben schenken mag. Diese fordern nämlich unisono die 140-Euro-Zulage auch für den Maßregelvollzug. Bemerkenswert: Was Hilbers als Minister befürwortet, mag er als TdL-Chef nicht durchsetzen und versteckt sich stattdessen hinter der TdL. Aber wenn alle das-

selbe wollen, warum wird es dann nicht umgesetzt?! Dieses Paradoxon konnte bisher nicht aufgeklärt werden. ■



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