



tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1/2

Januar / Februar 2022
24. Jahrgang



Interview zum Auftakt der SuE-Verhandlungen

„Wir brauchen konkrete

Perspektiven!“

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>3</u>
Studierende in einem dualen Hebammenstudium	
TV COVID	
dataport Einkommensrunde	
Zusatzversorgung	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
<u>Interview SuE</u>	<u>6</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>8</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
Betriebsratswahlen 2022	
Neue Rechtsprechung	
<u>Hintergrund</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellung</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
7. Februar 2022



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Marco Urban, S.5: dbb, Stadt Gelsenkirchen/VKA, S.6: Friedhelm Windmüller, S.8-9: DPoIG, tbb, VBE, S.10: Foto-Ruhrgebiet (Adobe Stock), S.11: Klaus Hausmann (Pixabay), S.12: StartupStockPhotos (Pixabay), S.14: Geralt (Pixabay), S.16: Friedhelm Windmüller
Telefon: 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, 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!

„Welches Gehalt wäre fair?“ lautete Ende letzten Jahres die Überschrift einer Meldung auf meiner tagesschau-App. Die Fragestellung ist simpel und wahrscheinlich hat sie mich gerade deshalb fasziniert. Ursprünglich kennen wir den Begriff der Fairness aus dem Sport und gelegentlich begegnet uns beim Einkauf im Supermarkt das „Fairtrade“-Signum für fair gehandelte Produkte. Nach meiner Auffassung meint Fairness etwas, das über

gesetzliche, vom Staat gemachte Vorgaben hinausgeht. In diesem Sinne kann die Tarifautonomie als Instrument der Fairness betrachtet werden. In einer idealen Welt bräuchten wir Verhandlungen und Konflikte gar nicht erst.

In einer solch idealen Welt leben wir nicht und die Versuche, diese – zumeist mit Gewalt – herzustellen, sind krachend gescheitert. Immerhin: Demokratische Gesellschaften sind permanent bemüht, sich Idealvorstellungen anzunähern, ohne sie je zu erreichen. Das wird allein schon deshalb nicht gehen, weil es stets nicht nur eine Idealvorstellung gibt. Das merken wir in der angespannten Krisensituation der Coronapandemie in besonderer Weise.

Deshalb sind auch Rankings, die Berufe und ihre Anforderungsprofile miteinander vergleichen, keine Lösung. Der eingangs zitierte Artikel erwähnt solche Rankings. Auch sie hängen aber stets von Wertungen und Gewichtungen ab.

Wertungen und Gewichtungen jedoch werden auch nicht akademisch erstellt, sondern sind in einer pluralen Gesellschaft das Ergebnis von Diskursen und Auseinandersetzungen. Am Ende geht es auch um Macht und Einfluss.

Ich habe bei vielen Gesprächen während der letzten Einkommensrunde mit den Ländern gemerkt, dass unsere Mitglieder sehr vom Gedanken der Fairness geprägt waren. Sie leisten in schwierigster Zeit wichtige und hervorragende Arbeit. Diese war in pandemischen Zeiten oftmals von einem erhöhten Risiko begleitet und auch jenseits davon verfügen sie über Qualifikationen und üben Tätigkeiten aus, die sehr gefragt sind. Aus dieser Logik heraus hätten die Verhandlungen ein Selbstläufer sein müssen.

Waren sie aber nicht. Den Arbeitgeber haben Zukunftsfragen, haben fehlende Fachkräfte oder hat die Frage nach Fairness schon gar nicht interessiert. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat ausschließlich auf die Länderhaushalte geschaut und sie hat sich zu Nutze gemacht, dass die Beschäftigten es als wichtig betrachten, zum Beispiel in Polizei, Justizvollzug, Schulen oder Kliniken trotz hohen Risikos zu arbeiten und auf Streiks in Zeiten der Pandemie oftmals zu verzichten.

Fazit: Es ist gut, dass wir über faire Bezahlung in der Gesellschaft diskutieren. Als Gewerkschaft führen wir solche Diskussionen ohnehin fortlaufend. Dass das nun auch im ganzen Land Thema ist, kann helfen, wenn dabei nicht vergessen wird, dass in einer pluralen Gesellschaft am Ende Gerechtigkeit nicht durch eine Order, sondern durch Auseinandersetzungen entsteht. Dazu müssen wir bereit sein!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Studierende in einem dualen Hebammenstudium

Tarifeinigung mit der VKA erzielt

Der dbb konnte im Verhandlungstermin am 11. Januar 2022 mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) eine Einigung über die erstmalige Tarifierung von Arbeits- und Entgeltregelungen für Studierende in einem dualen Hebammenstudium erzielen (TVHöD). Der Tarifvertrag enthält Regelungen für Studierende in einem regelmäßig sechssemestrigen Studium mit begleitender praktischer Ausbildung an Krankenhäusern im öffentlichen Dienst und orientiert sich inhaltlich am Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVSöD).

Studienentgelt wie bei Pflegestudierenden

Das monatliche Studienentgelt im dualen Hebammenstudium entspricht dem Entgelt im TVSöD im Bereich der Pflegestudierenden. Aktuell beträgt das Studienentgelt somit 1.490 Euro und ab dem 1. April 2022 bereits 1.515 Euro im Monat. Die Entgeltregelungen sind zum Ende dieses Jahres erstmals kündbar und werden damit Verhandlungsgegenstand in der kommenden Einkommensrunde mit Bund und Kommunen zum TVöD Anfang des Jahres 2023 sein.

Keine Rückzahlungspflicht

Neben weiteren Regelungen zu der wöchentlichen und täglichen berufspraktischen Ausbildungszeit, zum Urlaub und zur Jahressonderzahlung konnte der dbb erreichen, dass die Studierenden grundsätzlich keine Rückzahlungspflicht hinsichtlich des gezahlten Studienentgelts trifft. Aufgrund der bestehenden Refinanzierung auch der Vergütung für das Hebammenstudium nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) war die VKA damit einverstanden.

Die neuen Tarifregelungen sollen rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft treten. Die Tarifvertragsparteien haben eine Erklärungsfrist bis zum 31. Januar 2022 vereinbart. ■

Kurzarbeit im kommunalen Bereich

TV COVID bis Ende 2022 verlängert

Der dbb und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben sich auf die Verlängerung des TV COVID zur Kurzarbeit im kommunalen Bereich bis Ende des Jahres 2022 geeinigt. Der TV COVID war vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie im März 2020 abgeschlossen worden, um die Beschäftigten in der Krise abzusichern und den wirtschaftlichen Schaden bei den Arbeitgebern zu verringern. Die Tarifpartner haben klargestellt, dass der Tarifvertrag nicht für die kommunale Kernverwaltung (Personal, Bauverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, sofern sie kommunal getragen werden) sowie die Ordnungs- und Hoheitsverwaltung gedacht ist.

Wesentliche Inhalte

Das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit beträgt 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt (mit Kindern 67 Prozent). Aktuell kann es sich noch bis Ende März 2022 ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent (mit Kindern 77 Prozent) und ab dem siebten Bezugsmonat auf 80 Prozent (mit Kindern 87 Prozent) erhöhen, wenn die Arbeit mindestens zur Hälfte wegfällt. Im TV COVID sind zusätzlich Aufstockungszahlungen durch den Arbeitgeber vorgesehen:

- in den Entgeltgruppen 1 bis 10 (Anlage A zum TVöD) auf 95 Prozent des letzten Nettoentgelts vor der Kurzarbeit

- in den Entgeltgruppen 11 bis 15 auf 90 Prozent

Ungekürzt weitergezahlt werden das Urlaubsentgelt, vermögenswirksame Leistungen, die Jahressonderzahlung und die Sparkassensonderzahlung. Der Urlaubsanspruch wird durch die Kurzarbeit nicht vermindert. Die Urlaubszeit ist von der Kurzarbeit ausgenommen. Arbeitszeitguthaben sind grundsätzlich vor Beginn der Kurzarbeit abzubauen. Negative Arbeitszeitsalden sind ausgeschlossen. Überstunden und Mehrarbeit sind während der Kurzarbeit grundsätzlich ebenfalls ausgeschlossen. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis drei Monate nach Ende der Kurzarbeit ausgeschlossen. Beschäftigte, deren befristeter Arbeitsvertrag wegen der Kurzarbeit nicht verlängert wurde, sind bei Eignung und Wiederbesetzung der Stelle vorrangig wieder einzustellen. ■

Vorankündigung

19. Bundesjugendtag der dbb jugend (Bund)

In drei Monaten ist es wieder soweit. Die Jugend stellt die Weichen ihrer Arbeit im dbb für die nächsten fünf Jahre. Unter dem Motto „Bereit für ein Update: Mehr Mut. Mehr Engagement. Mehr Jugend.“ kommen die stimmberechtigten Delegierten der Landes- und Fachjugendverbände der dbb jugend (Bund) vom 6. bis 7. Mai 2022 in Berlin zusammen. Der

Bundesjugendtag ist das höchste Organ der dbb jugend (Bund), bei dem alle fünf Jahre eine neue Bundesjugendleitung gewählt wird und die Richtlinien für die Jugendarbeit der dbb jugend (Bund) festgelegt werden. Dabei gliedert er sich in zwei Teile. In einer „Internen Veranstaltung“ werden unter anderem die neue Bundesjugendleitung gewählt, der Geschäftsbericht vor-

gestellt und die verschiedenen Anträge beraten. Im Rahmen einer „Öffentlichen Veranstaltung“ sollen jugend- und gewerkschaftspolitische Ideen für die kommenden Jahre in Form eines interaktiven Formats unter anderem mit Personen aus Politik, dbb und Gesellschaft betrachtet werden. ■



dbb jugend
beamtenbund
und tarifunion

Tarifeinigung in der dataport Einkommensrunde 2021

Erste Verbesserungen ab Januar 2022

Der für die Genehmigung der Tarifeinigung zwischen dem dataport Vorstand, dbb und ver.di vom 5. Januar 2022 zuständige Verwaltungsrat, bestehend aus den dataport Eignerländern, ist unserem Verhandlungsergebnis aus der dritten Verhandlungsrunde gefolgt. Damit treten die erzielten Verbesserungen für die rund 3.700 Beschäftigten, Auszubildenden und Dualstudierenden rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft. Dazu werden wir zeitnah die entsprechenden Änderungstarifverträge abstimmen und mit Erläuterungen für unsere Mitglieder der komba gewerkschaft versehen. Der dbb erwartet, dass die über den Tarifabschluss mit den Län-

dern insgesamt hinausgehenden Vorteile ebenso an die rund 300 Beamtinnen und Beamten bei dataport ausgereicht werden.

Verbesserungen im Jahr 2022

Im Jahr 2022 bringt das Verhandlungsergebnis folgende Verbesserungen:

- ab Januar neue dynamische monatliche dataport Zulage für Beschäftigte von 25 Euro bis in Entgeltgruppe (EG) 11 und 30 Euro in EG 12 und in EG 13 beziehungsweise 35 Euro ab EG 14
- ab Januar Anhebung der vermögenswirksamen Leistungen auf 15 Euro für Beschäftigte und Nachwuchskräfte

- bis März steuer- und sozialabgabenfreie Einmalzahlung von 1.300 Euro für Beschäftigte beziehungsweise von 650 Euro für Nachwuchskräfte
 - ab Dezember monatliches Entgeltplus für Beschäftigte um 2,8 Prozent und für Nachwuchskräfte um 70 Euro
- dbb Verhandlungsführer Volker Geyer fasste die Diskussion der dbb Verhandlungskommission zusammen, indem er das Ergebnis als weiteren Meilenstein in der Tarifarbeit bei dataport bewertete: „Nach der eigenständigen Entgelttabelle, der attraktiven Eingruppierung und anderen Verbesserungen gegenüber dem Ländertarif ist die nunmehr gefundene Zulage eine weitere Aufwertung von dataport als Arbeit- und Ausbildungsgeber. Die ‚Zulage für alle‘ stärkt damit weiter die Attraktivität der Arbeit bei dataport.“ ■

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Tarifverhandlungen zur Fortentwicklung von ATV / ATV-K wiederaufgenommen

Am 24. Januar 2022 hat der dbb Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zur Fortentwicklung der Tarifverträge ATV und ATV-K zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst wiederaufgenommen. Die Tarifverhandlungen waren im Jahr 2018 ergebnislos unterbrochen worden. Aus Sicht des dbb gilt es, die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen für die Zusatzversorgung zu verbessern und an zwischenzeitlich erfolgte Entwicklungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und im Betriebsrentenrecht anzupassen.

Erwerbsminderungsrente und Wartezeit anpassen

Das betrifft zunächst die Erwerbsminderungsrente. Dort wird die Zurechnungszeit für die Bemessung der Rentenhöhe in der gesetzlichen Rentenversicherung seit 2019 vom 65. Lebensjahr schrittweise auf das 67. Lebensjahr angehoben. Bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist der Zurechnungszeitraum demgegenüber noch auf das 60. Lebensjahr begrenzt. Die Erweiterung des Zurechnungszeitraums würde letztlich zu höheren Erwerbsminderungsrenten auch in der Zusatzversorgung führen.

Ein weiterer Punkt betrifft die Angleichung der Wartezeit für die Erlangung eines Anspruchs auf Zusatzversorgung an die so genannte Unverfallbarkeitsfrist im Betriebsrentengesetz. Die dortige Unverfallbarkeitsfrist beträgt drei Jahre, während die Wartezeit in der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, bei der allerdings Zeiten bei verschiedenen öffentlichen Arbeitgebern zusammengezählt werden, 60 Monate beträgt.

Möglichkeiten der Flexi-Rente übertragen

Zudem geht es unter anderem um die Ermöglichung des Bezugs der Zusatzversorgung auch in dem Fall, dass die gesetzliche Rente nur als Teilrente in Anspruch genommen wird. Bislang setzt der Anspruch im ATV / ATV-K zwingend voraus, dass die gesetzliche Rente zumindest zunächst als Vollrente gewährt wird. Mit der so genannten Flexi-Rente ermöglicht die gesetzliche Rente mittlerweile eine weitgehende Wahlfreiheit der Rentenbezieher, zu welchem Anteil sie ihren gesetzlichen Rentenanspruch im Falle eines vorzeitigen Bezugs ausschöpfen wollen. Hier müssen die tarifvertraglichen Regelungen im ATV / ATV-K fortentwickelt werden, um diese Flexibilität auch bei der Zusatzversorgung zu ermöglichen.



Arbeitgeberzuschuss bei der Entgeltumwandlung und weitere Themen

Ein weiteres Thema betraf den im gesetzlichen Betriebsrentenrecht grundsätzlich vorgesehenen Zuschuss des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung. Dieser wird von den öffentlichen Arbeitgebern bislang noch nicht gezahlt. Aus Arbeitgebersicht sind eine Reihe von redaktionellen Anpassungen in den Tarifverträgen ATV / ATV-K vorgeschlagen worden, um beispielsweise nicht mehr aktuelle Verweise auf gesetzliche Vorschriften anzupassen oder klarstellende Formulierungen aufzunehmen, die die Handhabbarkeit der oft schwierigen Detailregelungen in der praktischen Anwendung verbessern. Nach einem ersten Austausch über die Verhandlungsgegenstände im – coronagerechten – Videoformat haben die Tarifvertragsparteien beschlossen, die Verhandlungen am 18. Februar 2022 fortzusetzen. ■

Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Flughäfen

Angebot der Arbeitgeber deutlich zu niedrig

Die Tarifverhandlungen über Entgelterhöhungen in der Luftsicherheit sind kontrovers gestartet. Die dbb Verhandlungskommission hat beim Auftakt am 24. Januar 2022 in Berlin ihre Forderungen erhoben und begründet. Die Arbeitgeberseite hat danach ein erstes Angebot vorgelegt. Die dbb Verhandlungskommission hat das Angebot als deutlich zu niedrig abgelehnt.

Die Forderungen des dbb

Die Verhandlungskommission des dbb hat die folgenden Forderungen beschlossen:

- Erhöhung der Stundenentgelte um 1 Euro für alle Entgeltgruppen
- Bundesweit gleiches Entgelt für die gleiche Tätigkeit
- Volles Stundenentgelt schon zu Beginn der Beschäftigung, auch während der Probezeit
- Entsprechende Erhöhungen für operativ tätige betriebliche Beschäftigte
- Laufzeit: zwölf Monate ab dem 1. Januar 2022

Dem Forderungsbeschluss waren zahlreiche Diskussionen vor Ort und ein digitaler dbb Branchentag Luftsicherheit am 10. Dezember 2021 vorausgegangen. An dem Branchentag haben sich zahlreiche Kolleginnen und Kollegen verschiedener Flughäfen beteiligt und sich aktiv in die Forderungsdiskussion mit dbb Verhandlungsführer Volker Geyer eingebracht. Der Beschluss der dbb Forderungen erfolgte dann am 21. Dezember 2021 in der dbb Verhandlungskommission Luftsicherheit.

Das erste Angebot der Arbeitgeber

Das Arbeitgeberangebot umfasst:

- Laufzeit zwei Jahre
- Zwei Erhöhungsschritte: erster Schritt nach Tarifabschluss, zweiter Schritt zum 1. Januar 2023
- Entgeltgruppen I, IV und V (§ 5 LuftSiG, Service qualifiziert und Service): zweimal 0,30 Euro mehr
- Entgeltgruppen II und III (§§ 8, 9, 9a LuftSiG): zweimal 0,30 Euro mehr; dort, wo das bundesweit höchste Stunden-



entgelt noch nicht erreicht ist: zweimal 0,40 Euro mehr

dbb fordert deutliche Nachbesserung

dbb Verhandlungsführer Volker Geyer erklärte im Anschluss: „Dass die Arbeitgeberseite den Forderungen der Gewerkschaften freudig zustimmt, war nicht zu erwarten. Das erste Angebot der Arbeitgeber heute hat aber gezeigt, dass uns eine besonders schwierige Entgeltrunde bevorsteht. Wir haben klargestellt, dass das Angebot deutlich nachgebessert werden muss! Die Erhöhungsbeträge sind zu niedrig. Und einige unserer Forderungen finden sich gar nicht wieder: Die bundesweite Angleichung der Entgelte und eine Abschaffung der abgesenkten Entgelte zu Beginn des Arbeitsverhältnisses sind nicht vorgesehen. Unsere Kolleginnen und Kollegen verdienen deutlichere Verbesserungen. Gerade auch in der schwierigen Situation der Pandemie, die von Kurzarbeit und viel Unsicherheit an den Flughäfen geprägt ist. Die Beschäftigten vor Ort stehen geschlossen hinter unseren Forderungen!“

Die Tarifverhandlungen werden am 8. Februar 2022 fortgesetzt. ■



Digitale Forderungsdiskussion der dbb Verhandlungskommission Luftsicherheit am 21. Dezember 2021

VKA

Karin Welge neue Präsidentin

Die Mitgliederversammlung der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) hat Karin Welge, Oberbürgermeisterin der Stadt Gelsenkirchen und Präsidentin des Kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen, zur neuen Präsidentin gewählt. Sie übernahm das Amt von Ulrich Mädege, ehemaliger

Oberbürgermeister der Hansestadt Lüneburg, zum 1. Januar 2022. Karin Welge übernimmt unter anderem die Verhandlungsführung in den Tarifverhandlungen für den kommunalen öffentlichen Dienst. Der dbb gratuliert Karin Welge zu ihrer Wahl und hofft auf konstruktive und ergebnisorientierte Tarifverhandlungen zum Wohle der Beschäftigten. ■



Auftakt der SuE-Verhandlungen am 25. Februar 2022

„Wir brauchen konkrete Perspektiven!“



dbb

Zukunft
nur mit uns!

TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Schon im letzten Jahr hatten die Tarifpartner begonnen, über Eingruppierungsfragen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) zu verhandeln. Coronabedingt wurden die Verhandlungen unterbrochen. Jetzt – am 25. Februar 2022 – soll es weitergehen. Drei Verhandlungsrunden sind geplant. Mit dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach und Andreas Hemsing, stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission, sprachen wir über Ziele und Besonderheiten der Tarifverhandlungen.

tacheles: Ulrich, vor einem Jahr wurden die Tarifverhandlungen coronabedingt unterbrochen. Jetzt geht es weiter, obwohl die Pandemie keineswegs besiegt ist. Wie erklärt sich das?

Silberbach: Die Pandemie prägt weiterhin unseren Alltag und trotz mehr als zwei Jahren Erfahrung mit Corona ist es selbst für Fachleute schwierig, derzeit zuverlässige Prognosen über den weiteren Fortgang zu geben. Wenn wir jetzt gleichwohl die Verhandlungen wiederaufnehmen, machen wir das aus zwei Gründen: Erstens war vor einem Jahr noch kaum jemand geimpft. Das ist jetzt Gott sei Dank anders. Aber auch jenseits des Impfens haben wir alle im Umgang mit der

Pandemie viel dazu gelernt. Wir werden jetzt wieder verhandeln, aber wir werden keinerlei pandemische Risiken eingehen. Das haben wir auch zuletzt bei der Einkommensrunde mit den Ländern so gehalten.

Zweitens sind die Themen, die wir jetzt mit den kommunalen Arbeitgebern verhandeln wollen, schlicht und einfach drängend. Und diese Dringlichkeit hat die Pandemie sogar noch erhöht. Von daher müssen wir nicht nur bei der Verhandlungslogistik auf Corona achten, sondern auch bei der Bedeutung von Sozialer Arbeit und von Erziehungsarbeit, wie sie in der Pandemie noch deutlicher geworden ist. Ich hoffe, dass die kommunalen Arbeitgeber diese Einsicht teilen.

tacheles: Müssen die Gewerkschaften nicht befürchten, dass die Arbeitgeber sich in ihrer Argumentation einfach nur auf die vielzitierten leeren Kassen zurückziehen?

Silberbach: Ach, dieses Argument wird uns immer begegnen und wenn wir warten wollten, bis die öffentlichen Kassen so ausgestattet sind, dass die Arbeitgeber uns zuzurufen: „Von uns aus kann's losgehen, unser Tarifsparschwein ist gut gefüllt!“, dann könnten wir mit tarifautonomen Verhandlungen gleich aufhören.

Hemsing: Hinzu kommt, dass die Bereiche Erziehung und Soziale Arbeit kommunale Kernkompetenzen sind. Die Kommunen haben schon vor der Pandemie, aber

durch diese noch vielfach verstärkt, selbst spüren müssen, dass diese personalintensiven Aufgaben zu oft durch Notlösungen bearbeitet wurden. Hier ist das Ende der Fahnenstange erreicht. Wenn ich die Menschen im SuE-Bereich halten will, und wenn ich attraktiv für dringend gesuchtes neues Personal sein will, ist der Hinweis auf vermeintlich leere Kassen einfach nicht nachvollziehbar.

Silberbach: Wenn ich die letzte Einkommensrunde mit den Kommunen 2020 und den Ländern 2021 vergleiche, macht genau das vielleicht den Unterschied aus. Beide Male ist uns nichts geschenkt worden. Beide Male hat die Pandemie die Verhandlungen geprägt, aber trotz aller Härte in den Verhandlungen haben die Kommunen stets selbst auch ein Interesse an der tarifrechtlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen gehabt. Bei den Ländern war ein solches Gestaltungsinteresse zu keinem Zeitpunkt erkennbar. Im Gegenteil: Lange Zeit wollte die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) die Arbeitsbedingungen sogar verschlechtern.

tacheles: Das ist das Stichwort, um konkret zu werden. Was genau muss bei den Arbeitsbedingungen im SuE-Bereich verbessert werden und lassen sich diese beiden Bereiche überhaupt über einen Kamm scheren?

Hemsing: Über einen Kamm lassen sie sich nicht scheren, aber in einer gemeinsamen Verhandlungsrunde sehr wohl gut bearbeiten. Bevor ich beispielhaft ein paar Themen kurz vorstelle, will ich sagen, worum es grundsätzlich geht und gehen muss: Wir brauchen nicht hier eine kleine Verbesserung und dort eine kleine Erleichterung. Was wir dringend brauchen, sind konkrete Perspektiven – Perspektiven für alle, die schon im System sind und genauso für die, die in Zukunft für die herausfordernden Arbeiten im SuE-Bereich gewonnen werden sollen.

Eine konkrete Perspektive bedeutet beispielsweise, dass es im Erziehungsdienst anerkannte Weiterbildungen unter anderem zum Thema Führung geben muss. Formal gilt bisher nur die Leitung und die stellvertretende Leitung einer Kita als Führungsaufgabe. Ganz sicher stellt im Kita-Alltag aber auch die Gruppenleitung eine wichtige Führungsaufgabe dar. Anderes Beispiel: Die Schulsozialarbeit ist unbestritten ein wichtiger Baustein für gerechte Bildungschancen. In unserer Gesellschaft ist es mittlerweile

die Norm, dass beide Eltern berufstätig sind. Nicht nur dies, aber halt auch das gibt der Schulsozialarbeit schon längst einen hohen Stellenwert. Und der ist mit Corona jetzt nochmal mächtig angestiegen. Das gilt ebenso für die Aufgaben der Betreuung von Jugendlichen und Familien. Diese Bedeutung muss sich dementsprechend auch für die allgemeinen Sozialdienste und Schulsozialarbeitende positiv bemerkbar machen.

Silberbach: Andreas, lass mich hier noch einen Punkt ergänzen, der ganz deutlich macht, dass unsere Forderung nach konkreten Perspektiven keine Gewerkschaftspropaganda darstellt. Vielmehr gilt es, politische Vorgaben des Bundes umzusetzen, wenn ab 2026 der Ganztagsanspruch für Grundschulkindern umgesetzt werden muss. Dass wir dann 35.000 zusätzliche Vollzeitstellen brauchen, ist ebenfalls keine gewerkschaftliche Erfindung. Sie stammt vom Deutschen Jugendinstitut, die gemeinsam mit der TU Dortmund davon ausgeht, dass wir für diese 35.000 Vollzeitstellen etwa 57.000 pädagogische Betreuerinnen und Betreuer brauchen werden, da wir von einem hohen Teilzeitanteil ausgehen müssen. Das ist eine perspektivische Herausforderung, der wir uns gemeinsam stellen müssen.

tacheles: In den zurückliegenden Jahren haben die Kolleginnen und Kollegen, wenn es um Perspektiven ging, aber längst nicht nur den finanziellen Aspekt vor Augen gehabt; es ging nach unserer Erinnerung – sowohl im Erziehungsdienst, als auch in der Sozialarbeit – immer auch um Entlastung. Hat sich das jetzt geändert?

Hemsing: Überhaupt nicht. Entlastung ist weiterhin ein großes Thema für die Kolleginnen und Kollegen und muss es auch in den Verhandlungen sein. Natürlich sind Entlastungsmaßnahmen nicht zum Nulltarif zu haben. Aber auch die Kämmerer der Kommunen müssen einsehen, dass es immer teurer ist, wenn eine Fachkraft nach Jahrzehnten fordernder Tätigkeit vorzeitig das System verlässt und sich nach einer weniger beanspruchenden Tätigkeit umsieht, anstatt rechtzeitig und konkret Entlastungsmaßnahmen einzuführen.

tacheles: Zwei Fragen zum Schluss: Sollte nun die Einsicht der Arbeitgeber, was die Notwendigkeit von Verbesserungen angeht, nicht übermäßig ausgeprägt sein, ist der dbb dann aktionsfähig? Und ver-

handelt der dbb erneut gemeinsam mit ver.di?

Silberbach: Da Andreas als komba-Chef das Gros der innerhalb des dbb betroffenen Kolleginnen und Kollegen organisiert, überlasse ich ihm die Antwort zur ersten Frage. Zur zweiten Frage: ver.di und der dbb werden die SuE-Verhandlungen erneut gemeinsam durchführen. Man kann das auf den knappen Nenner bringen, dass wir kooperierende Konkurrenten sind. Bei der Formulierung der Forderungen und Ziele waren wir uns weitestgehend einig und dann macht es immer Sinn, gemeinsam vorzugehen.

Hemsing: Selbstverständlich haben wir unsere Aktionsfähigkeit geprüft und auch in vielen Gesprächen und Terminen daran gearbeitet. Dabei habe ich festgestellt, dass die Kolleginnen und Kollegen mit ihrer Situation, die Stichworte sind „Perspektive“ und „Entlastung“, unzufrieden sind. Ich habe das nicht bloß als eine unbestimmte Unzufriedenheit wahrgenommen, sondern als eine, die durchaus in Aktionswillen münden wird, wenn die Verhandlungen stocken sollten.

Die vorbereitenden Maßnahmen der Aktionslogistik haben wir natürlich schon vor einiger Zeit und gemeinsam mit dem dbb gestartet. ■

dbb-Forderungen

Die Kolleginnen und Kollegen im Sozial- und Erziehungsdienst haben dem dbb in den letzten Wochen und Monaten – ob digital oder vor Ort – mitgeteilt, wo bei ihnen der Schuh drückt und was sich dringend in ihren Bereichen ändern muss. Der dbb hat daher den Forderungskatalog aus dem Jahr 2020 noch einmal überarbeitet und aktualisiert.

Aktualisierte Forderungen:

1. Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, insbesondere durch:
 - Anhebung der Grundeingruppierung der
 - Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger
 - Sozialassistentinnen und Sozialassistenten
 - Erzieherinnen und Erzieher
 - Darstellung der pädagogischen Tätigkeiten im offenen Ganztage
 - Honorierung von Qualifizierungen beziehungsweise Fort- und Weiterbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten oder gegebenenfalls Zulagen für alle Beschäftigten
2. Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen durch Gleichstellung mit vergleichbaren Studienniveaus sowie Schaffen neuer Merkmale für die Schulsozialarbeit mit dem Ziel einer verbesserten Zuordnung zu den jeweiligen Entgeltgruppen
3. Anpassung und Öffnung der Stufenlaufzeiten
4. Anpassung der Eingruppierung der Kita-Leitungen an die gestiegenen Anforderungen, unter anderem Faktorisierung von Plätzen zum Beispiel für Kinder unter drei Jahren und für behinderte Kinder im Sinne des § 2 SGB IX
5. Verbesserung der Qualität der Arbeit sowie Entlastung der Beschäftigten erzielen unter anderem durch:
 - Ausdehnung der Vorbereitungszeit, um mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit zu haben
 - Einführung von Entlastungstagen durch ein Konsequenzenmanagement
6. Rechtsanspruch auf Qualifizierung für alle Beschäftigten zum Beispiel von
 - Kinderpflegerinnen und Kinderpflegern
 - Sozialassistentinnen und Sozialassistenten zu Erzieherinnen und Erziehern
7. Verbindliche Einführung der Position der stellvertretenden Leitung, zum Beispiel stellvertretende Kita-Leitung
8. Erweiterung der S-Tabelle mittels weiterer Entgeltgruppen nach oben
9. Qualifizierung und angemessene Vergütung für Praxisanleitung sowie die Ausstattung mit Zeitkontingenten
10. Anerkennung der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung
11. Anpassung der Eingruppierung an die gestiegenen Anforderungen im Bereich der Behindertenhilfe aufgrund der gesetzlichen Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz ■

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in der ersten Ausgabe des tacheles im Jahr 2022 setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Drei weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskämpfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt. Zum letzten Mal hat die BTK in der dritten Verhandlungsrunde der Einkommensrunde 2021 am 27. / 28. November 2021 in Potsdam digital getagt.

Edmund Schuler, DPoIG

Edmund Schuler ist Mitglied der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG). 1999 ist Kollege Schuler in die Deutsche Polizeigewerkschaft BW Kreisverband Ulm eingetreten und seitdem auf Kreis-, Landes- und Bundesebene in seiner Gewerkschaft aktiv. Er ist unter anderem Stellvertretender Landesvorsitzender und Landestarifbeauftragter der DPoIG Baden-Württemberg, Mitglied der Bundestarifkommissionen von DPoIG und dbb, Bundestarifbeauftragter der DPoIG und Mitglied im Bundeshauptvorstand des dbb.

Über seine Motivation, sich gewerkschaftlich zu engagieren, berichtet Kollege Schuler: „Die in der Mitgliedschaft enthaltenen Leistungen haben den ersten Impuls für den Eintritt in die DPoIG gegeben. Als junger Mensch hatte ich weder eine Rechts-



schutzversicherung, noch eine Absicherung bei zum Beispiel Schlüsselverlust. Damals gab es noch keine billigen Transponderchips aus Plastik, sondern es muss-

ten unter Umständen ganze Schließsysteme gewechselt werden, was bei großen Dienstgebäuden schnell hohe Kosten verursachte. Ungefähr zur selben Zeit begann das Land Baden-Württemberg mit Stellenabbau- und Stelleneinsparprogrammen innerhalb des Tarifbereichs der Polizei. Das waren für mich Gründe, warum ich dienstlichen Rechtsschutz wollte, auch wenn ich ihn bis heute nie gebraucht habe. Bald wurde mir aber auch klar, dass man für seine Rechte kämpfen muss und starke Verbündete braucht. Deshalb bin ich in die DPoIG eingetreten.“

Die Nacharbeitung der Einkommensrunde 2021 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder steht immer noch im Mittelpunkt der tariflichen Arbeit: „Aktuell beschäftigen wir uns mit der Bewertung des Ergebnisses der Tarifrunde 2021. Die Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite in der vergangenen Runde muss man als skandalös bezeichnen. Eigene Forderungen erheben, anstatt die Chance für Verbesserungen zu nutzen. Erneut zwei Jahre Stillstand zu erzwingen, anstatt moderne und attraktive Arbeitsbedingungen zu gestalten. Diese Zeit hätte man sinnvoller nutzen können.“

Edmund Schuler ist es ein zentrales Anliegen, sich auf allen Ebenen für die Belange der Tarifbeschäftigten in der Polizei stark zu machen: „Innerhalb der doch sehr hierarchisch geprägten Polizei sind die Tarifbeschäftigten selten in Vorgesetztenfunktionen und finden als einzelne Beschäftigte oftmals wenig Gehör. Häufig geschieht es, dass Neuerungen für Arbeitnehmende nicht bekannt gegeben oder korrekt angewandt werden. Hier kommen wir als Gewerkschafter und Personalvertreter ins Spiel, um auf die Umsetzung solcher Vorschriften und Gesetze kon-

struktiv hinzuwirken. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung sind Dauerthema der gewerkschaftlichen Arbeit, ebenso die schlechte Personalausstattung.“

Mit Corona wurden nun die unzureichende Digitalisierung und technische Ausstattung in der Polizei offensichtlich. Auch wenn sich die Arbeitgeberseite bisher dazu verweigert hat, wird das mobile Arbeiten nicht nur in der Polizei ein Schwerpunktthema werden. Die Rahmenbedingungen dazu müssen verbindlich festgelegt werden und dazu braucht es zwingend die Beteiligung der Gewerkschaften.“ ■

Frank Schönborn, tbb beamtenbund und tarifunion thüringen

Frank Schönborn ist seit 2002 Mitglied der Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft (BTB) und seit 2020 Landesvorsitzender des tbb sowie Vorsitzender des BTB und als solcher seit 2008 im Landeshauptvorstand des tbb engagiert. Seit



1996 ist er in der Thüringer Landesverwaltung als Diplom-Vermessungsingenieur (FH) beschäftigt, arbeitet aktuell im Landesamt für Bodenmanagement und Geoinformation (TLBG) und engagiert sich hier seit mehreren Wahlperioden als stellvertretender Vorsitzender des Hauptpersonalrats im Ministerium für Infrastruktur und Landwirtschaft.

Frank Schönborn berichtet: „2014 übernahm ich den Vorsitz in der Arbeitsgemeinschaft der Hauptpersonalräte (ARGE-HPR) und wurde 2018 in dieser Funktion bestätigt. Seitdem bin ich vollfreigestellt. Im tbb engagiere ich mich seit 2015 als Leiter der Arbeitsgruppe Personalvertretungsrecht. Auch durch meine Tätigkeiten als Mitglied im Berufsbildungsausschuss für die Ausbildungsberufe in der Geoin-

formationstechnologie im öffentlichen Dienst (seit 2011), im Beirat zum Bildungsfreistellungsgesetz (seit 2015) und als Mitglied in der ARGE der HPR der Landwirtschaftsverwaltungen der Bundesrepublik Deutschland bin ich gut vernetzt.“

Frank Schönborn ist es ein besonderes Anliegen, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern und die Gewerkschaftsarbeit zu stärken: „Ich bin leidenschaftlicher Gewerkschafter. Mehr Menschen für aktive Gewerkschaftsarbeit zu begeistern, ist mir besonders wichtig, und gleichbedeutend damit auch das Bild der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in Thüringen zu verbessern und so auch mehr junge Menschen für den öffentlichen Dienst und ein Engagement in einer Gewerkschaft zu werben. Mit dem Beginn meiner beruflichen Laufbahn habe ich mich für Veränderungen im Arbeitsprozess und für Verbesserungen für die Beschäftigten eingesetzt. Mehr Wertschätzung der Berufe im öffentlichen Dienst und jedes Einzelnen sind dafür genauso wichtig wie die stärkere Einbindung von Frauen, Jugend, Senioren. ‚Vielfalt ist unsere Stärke‘ – lasst uns alle mitnehmen und zusammenarbeiten. Letzteres werde ich einfordern. Für den tbb möchte ich zahlreiche Themen angehen und spürbare Verbesserungen erreichen. Das reicht von der amtsangemessenen Alimantation bis zur Sicherung der Zukunft des öffentlichen Dienstes durch Verbesserung der Ausbildung, damit wir im Wettstreit um die besten Köpfe mithalten können. Die Verwaltung muss modernisiert (Stichwort ‚Digitale Verwaltung 4.0‘) und eine homogene Altersstruktur in der Verwaltung etabliert werden. Wir müssen uns für mehr Wertschätzung der

Beschäftigten und gegen jegliche Gewalt gegenüber Beschäftigten im öffentlichen Dienst einsetzen. Weitere wichtige Punkte sind gleiches Geld für gleiche Arbeit, das Beenden des Personalabbaupfads, die Übernahme von Komponenten des Besoldungsstrukturmodernisierungsgesetzes sowie eine andere Organisation und Vernetzung von Ehrenamt und Arbeit, auch über die Führungskräfteakademie Mitteldeutschland. Wir müssen das WIR-Gefühl stärken!“ ■

Heiko Schwichtenberg, VBE

Heiko Schwichtenberg ist Lehrer für Sport, Philosophie und Geschichte, Mitglied im Verband Bildung und Erziehung Mecklenburg-Vorpommern (VBE-MV) und dort Stellvertreter des Landesvorsitzenden.



Kollege Schwichtenberg berichtet: „Ich bin Mitglied im VBE geworden, weil ich die Notwendigkeit erkannt habe, mich gewerkschaftlich zu organisieren, um

etwas für meinen Arbeitsbereich im Allgemeinen und den Berufsstand der Lehrkräfte im Speziellen zu erreichen, zum Beispiel die inzwischen umgesetzte Verbeamtung der Lehrerschaft in Mecklenburg-Vorpommern, auch wenn diese für mich persönlich zu spät kommt.“

Als gewerkschaftliches Schwerpunktthema nennt Heiko Schwichtenberg den Einsatz für die Beschäftigten im Bildungsbereich: „Hier geht es darum, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Gleichzeitig versuchen wir auch, Einfluss auf die Bildungspolitik insgesamt zu nehmen, um für diejenigen, die die Bildung in den jeweiligen Bereichen erhalten, ein optimales Ergebnis zu erzielen. Unser Ziel ist es, dem Nachwuchs, vom Kleinkind bis hin zu Auszubildenden und Studierenden, gute bis sehr gute Bildungschancen zu gewährleisten. Da spielen die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten eine wichtige Rolle, weil nur so das Ziel der guten Bildung erreicht werden kann.“

Ein zentrales Thema für den VBE sei aktuell der Umgang mit der Pandemie im Bildungsbereich: „Die Mängel in der Versorgung sind durch die Pandemie deutlich geworden. In allen Bereichen, angefangen vom Personal bis hin zur materiellen Ausstattung, ist in der Vergangenheit nicht genug investiert worden. Im Personalbereich fällt uns nun der Fachkräftemangel auf die Füße. Das liegt unter anderem auch an der nicht ausreichenden Attraktivität der Berufe im Bildungsbereich. Sowohl die Digitalisierung, als auch Investitionen im Baubereich und in die materielle Ausstattung der Bildungseinrichtungen sind nicht genug forciert worden. Diese Mängel werden von uns konkret benannt und Lösungsvorschläge gemacht.“ ■

tacheles GESUNDHEIT

Tarifgeschehen im Gesundheitsbereich aus erster Hand – Informationen, Hintergründe, Rechtsprechung

Kennen Sie unser quartalsweise erscheinendes Online-Tarif-Magazin tacheles GESUNDHEIT?

Seit vielen Jahren ist es eine gute Informationsquelle für alles rund um das Tarifgeschäft des Gesundheitsbereichs im öffentlichen Dienst. In vier Ausgaben pro Jahr das Tarifgeschehen im Gesundheitsbereich aus ers-

ter Hand – Informationen, Hintergründe, Rechtsprechung. Alle wichtigen Tarifthemen des öffentlichen Dienstes, Hintergrundinformationen sowie Ratgeber rund um das Arbeitsleben werden erörtert. Abgerundet werden die Magazine durch die Besprechung von Urteilen und Beschlüssen der (Arbeits-)Gerichtsbarkeit. Der tacheles GESUNDHEIT ist selbstver-

ständig kostenlos. Das Abonnement ist jederzeit zur nächsten Ausgabe kündbar.

Wir freuen uns, wenn wir Sie als neue Leserin oder neuen Leser begrüßen dürfen. Die Bestellung ist denkbar einfach unter www.dbb.de/tacheles möglich. ■





Betriebsratswahlen 2022

Ran an die Wahlurnen – Es wird wieder gewählt

Vom 1. März bis 31. Mai 2022 finden die regulären Betriebsratswahlen statt. Der Betriebsrat ist ein wichtiges demokratisches Gremium, das die Belange und Interessen der Mitarbeitenden im Betrieb vertritt. Wählen zu dürfen, ist ein großes Privileg und sollte daher von jeder und jedem wahrgenommen werden. Wer wählt, nimmt Einfluss auf die Arbeitsbedingungen im Betrieb. Gleichzeitig vergeben Arbeitnehmende, die auf ihr Wahlrecht verzichten, wichtige Einflussmöglichkeiten.

To do's zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl

Im Folgenden haben wir, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, einige Punkte zusammengestellt, die im Zusammenhang mit der Wahl auf keinen Fall vergessen werden dürfen:

- Wahlleiter bestimmen: Ist der Wahlvorstand vom Betriebsrat oder einem anderen Gremium (Konzernbetriebsrat, Gewerkschaft, Arbeitsgericht, Betriebsversammlung) bestellt worden, ist ein Wahlleiter zu bestimmen.
- Sitzung des Wahlvorstands: Es folgt eine Beschlussfassung unter anderem zu Tag, Uhrzeit, Ort der Wahl und Wahlhelfern.
- Wählerverzeichnis / Wählerliste erstellen: In der Wählerliste sind alle wahlbe-

rechtigten Mitarbeitenden des Unternehmens verzeichnet. Diese müssen nach Geschlecht getrennt und mit Name, Vorname und Geburtsdatum in der Liste vermerkt sein.

- Aushang des Wahlausschreibens mit Bekanntgabe der Wählerliste: Dies hat spätestens sechs Wochen vor dem Wahltag zu erfolgen.
- Stimmzettel erstellen: Alle Stimmzettel und Wahlumschläge müssen identisch aussehen (Papier, Schrift). Unterlagen für die Briefwahl sind vorzubereiten und zu versenden.
- Einrichtung des Wahllokals: Arbeitgebende müssen sicherstellen, dass ein entsprechender Raum am Wahltag ungestört genutzt werden kann. Es müssen immer zwei Mitglieder des Wahlvorstands während der Wahl im Wahllokal anwesend sein. Die Wahlkabine muss so aufgebaut sein, dass die Stimmabgabe unbeobachtet stattfinden kann, damit das Wahlgeheimnis gewahrt bleibt.
- Wahlurne: Die Wahlurne muss so ausgestattet sein, dass es nicht möglich ist, Stimmzettel daraus zu entnehmen, ohne die Wahlurne zu öffnen. Muss die Wahl unterbrochen werden, so ist die Wahlurne zu versiegeln.
- Stimmauszählung: Die Stimmauszählung sollte in einem Raum erfolgen, der öffentlich für alle Mitarbeiten-

den zugänglich ist. Alle Mitglieder des Wahlvorstands müssen an der Stimmauszählung teilnehmen.

- Bekanntmachung der Wahlergebnisse: Ist die Wahl abgeschlossen, müssen die Wahlergebnisse für alle Beschäftigten einsehbar für einen zweiwöchigen Zeitraum aushängen.
- Wahl Niederschrift: Nachdem die Wahl abgeschlossen ist und die Ergebnisse bekanntgemacht wurden, muss der Wahlvorstand eine Wahl Niederschrift anfertigen, in der alle wichtigen Eckdaten festgehalten werden.
- Einladung zur konstituierenden Sitzung des neuen Betriebsrats durch den Wahlvorstand

Aktueller Hinweis: Sitzungen per Videokonferenz möglich

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie wurden unter anderem die Sonderregelungen für virtuelle Betriebsversammlungen und Gremiensitzungen als Telefon- und Videokonferenzen, die bereits Ende Juni 2021 ausgelaufen waren, wiedereingeführt. Betriebsversammlungen, Betriebsratversammlungen und Jugend- und Auszubildendenversammlungen können somit übergangsweise wieder digital abgehalten werden. Auch die Teilnahme an einer Einigungsstelle kann demnach wieder virtuell erfolgen. Die Regelung ist bis zum 19. März 2022 befristet und kann einmalig durch Beschluss des Deutschen Bundestags um weitere drei Monate verlängert werden. ■

Weitere Informationen auf der dbb Homepage

Auf der dbb Homepage unter www.dbb.de/mitbestimmung haben wir einige nützliche Informationen rund um die Arbeit des Betriebsrats und die Betriebsratswahl zusammengestellt. Dort finden Sie wichtige Neuerungen, zum Beispiel durch die Änderungen der Wahlordnung oder des Betriebsratmodernisierungsgesetzes. Außerdem stehen hilfreiche Muster zum Download und praktische Übersichten sowie einige relevante Urteile für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahlen zur Verfügung. ■

Neue Rechtsprechung

Schutz durch gesetzliche Unfallversicherung im Homeoffice

Urteil des Zweiten Senats des Bundessozialgerichts in Kassel vom 8. Dezember 2021 (Aktenzeichen B2U4/21R)

Sachverhalt

Im vorliegenden Fall klagte ein Mann aus dem Raum Aachen, der als angestellter Gebietsverkaufsleiter im Außendienst tätig ist. Da er beruflich viel unterwegs ist, erledigt er Büro- und Verwaltungsaufgaben von zu Hause. Dort hat er sich hierfür ein Büro oberhalb der Wohnräume eingerichtet, welches über eine Wendeltreppe erreichbar ist. Im September 2018 stürzte er auf dem Weg von den Wohnräumen ins Homeoffice die Wendeltreppe hinunter. Dabei erlitt er einen Brustwirbeltrümmerbruch, seine Ehefrau fand ihn bewusstlos. Weil er auf direktem Weg zur Arbeit war, beantragte er bei der Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik die Anerkennung des Sturzes als Arbeitsunfall. Die lehnte jedoch ab. Sie argumentierte, dass der Unfallschutz in einer Privatwohnung auf dem Weg zum Zwecke der erstmaligen Arbeitsaufnahme erst mit Erreichen des häuslichen Arbeitszimmers beginne. Daraufhin klagte er. Während das Sozialgericht Aachen den erstmaligen morgendlichen Weg vom Bett ins Homeoffice als versicherten Betriebsweg ansah, beurteilte das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen in zweiter Instanz ihn als nicht versicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgegangen sei, und wies die Klage ab. Wege innerhalb der eigenen Wohnung sind nämlich generell nicht unfallversichert. Laut Urteil des Landessozialgerichts sei der Weg auf der Treppe weder ein Betriebsweg noch ein Weg zur Arbeit, wie sie von den Berufsgenossenschaften versichert sind. Sein Sturz habe sich vielmehr im häuslichen Wirkungskreis ereignet, stellte das Landessozialgericht fest. Das Bundessozialgericht hat nunmehr die Entscheidung der ersten Instanz bestätigt.

Urteilsbegründung

Mit seiner Revision rügt der Kläger eine Verletzung des materiellen Rechts nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB)

VII – Gesetzliche Unfallversicherung. Das Bundessozialgericht in Kassel sprach dem Kläger nunmehr Leistungen der Unfallversicherung zu. Dies können neben den Behandlungskosten je nach Unfallfolgen auch Rentenzahlungen sein. Zur Begründung erklärte das Bundessozialgericht, der Weg auf der Treppe habe in einem engen Zusammenhang mit der Arbeit gestanden. Der Verkaufsleiter habe seine Arbeit aufnehmen wollen. Diese objektive Handlungstendenz sei entscheidend. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diene demnach allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und war deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert.

Aussichten

In der Corona-Pandemie arbeiten viele Menschen aus dem Homeoffice. Die Wege zu Hause sind meist nicht weit. Trotzdem kann es passieren, dass zwischen Bett und Schreibtisch ein Unglück passiert. Sind die Beschäftigten dann durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt? Der zweite Senat des Bundessozialgerichts hat sich damit beschäftigt und entschieden, dass ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Bett ins Homeoffice stürzt, durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt ist. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice stehen auch auf dem Weg zur erstmaligen Arbeitsaufnahme in der eigenen Wohnung oder im eigenen Haus unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Maßgeblich ist die Handlungstendenz hin zur beruflichen Tätigkeit, urteilte das Bundessozialgericht. Dies gelte auch für Unfälle vor der jüngsten Gesetzesänderung im Juni 2021. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz ist bereits im Juni 2021 eine gesetzliche Erweiterung des SGB VII in Kraft getreten. Infolgedessen sind ab dem 18. Juni 2021 bereits manche Wege im eigenen Haushalt zusätzlich versichert. Der Gesetzgeber hielt insbesondere in Bezug auf innerhäusliche Wege zur Nahrungsaufnahme oder zum Toilettengang während der Arbeitszeit eine Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz für geboten. Daher besteht zu Hause dann

Versicherungsschutz, wenn gleichartige Tätigkeiten bei der Arbeit im Betrieb versichert wären. Durch die gesetzliche Änderung des SGB VII sind auch Unfälle auf Wegen aus dem Homeoffice und zurück versichert, wenn sie erfolgen, um wegen der beruflichen Tätigkeit im Homeoffice beispielsweise Kinder in den Kindergarten oder zur Kindertagespflegeperson zu bringen. Das Bundessozialgericht bestätigt dadurch, was ohnehin schon vorherrschende Meinung ist. Wer im Homeoffice etwas macht, was in direktem Zusammenhang zur Arbeit steht, ist gesetzlich unfallversichert. Die Kasseler Bundesrichter betonten, dass dies unabhängig von einer Gesetzesänderung zum 18. Juni 2021 gilt und auch vorher galt. Nach der Neuregelung besteht Unfallschutz im Homeoffice in gleichem Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte. Die Gesetzesänderung sichert die neuere Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ab, wonach auch betriebliche Wege innerhalb der Wohnung versichert sind, künftig zudem wohl auch Wege bis zur Küchentür, um zu essen oder zu trinken. Auch im Streitfall habe es sich um einen solchen Betriebsweg gehandelt. Das Bundessozialgericht stellte den Sturz damit einem Unfall gleich, wenn Arbeitnehmende den Betrieb erreicht haben, dann aber auf dem Weg zwischen Betriebseingang und Arbeitsplatz stürzen. Bei so genannten Wegeunfällen halte das Bundessozialgericht dagegen daran fest, dass der Unfallschutz erst nach Durchschreiten der privaten Außentür beginnt. ■



dbb Position zu Koalitionsthemen

Digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften



Der Koalitionsvertrag zwischen SPD, Grünen und FDP auf Bundesebene sieht vor, digitale Plattformen in der Arbeitswelt auszubauen. Sie sind eine Bereicherung und wichtig im Zeitalter der Digitalisierung. Dies hat der dbb schon frühzeitig erkannt und setzt sich deshalb bereits seit 2019 für ein digitales Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Dienststellen ein.

Grundrechtsausübung

Die Ausgestaltung der Mitgliederwerbung und -information ist Teil der von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) geschützten Betätigungsfreiheit und muss von den Arbeitgebenden geduldet werden. Zu den anerkannten Kontaktmöglichkeiten gehören die Unterhaltung eines „Schwarzen Bretts“ als Informationsmedium, das Werben um Mitglieder und die Ziele der Gewerkschaft in Dienststelle und Betrieb mit Flugblättern, das Ansprechen von Beschäftigten einschließlich Aushängung von Informations- und Werbematerial. Werbliche Aktivitäten einzelner Gewerkschaftsmitglieder qualifiziert das Bundesverfassungsgericht zudem als durch Art. 5 Abs. 1 GG geschützte Meinungsäußerungen. Diese Grundrechtsverwirklichung setzt praktikable und gleichberechtigte Nutzungsmöglichkeiten der jeweils verwendeten digitalen Kommuni-

kationswege durch die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften voraus.

Anpassung an veränderte Arbeitsabläufe

Neben „konventionellen“ Aktivitäten kommt dem „digitalen Zugangsrecht“ eine zunehmende Bedeutung zu. Dieser Zuwachs resultiert unmittelbar aus der schnell fortschreitenden „Digitalisierung“ von Arbeitsprozessen und -abläufen. Diese Entwicklung führt bei einer zunehmenden Zahl von Beschäftigten zu einer Gewöhnung an Kommunikationsprozesse, die über das Internet ablaufen: Wer für die private und dienstliche Kommunikation vorwiegend Messenger-Dienste nutzt und Informationen nur noch im Internet sucht, den erreichen konventionelle Flugblätter oder gedruckte Magazine vielfach nicht mehr.

Hinzu kommt, dass in „Desk-Sharing-Büros“ eine zunehmende Zahl von Beschäftigten nicht mehr an ihren persönlich zugeordneten Arbeitsplätzen tätig ist, sondern an ständig wechselnden Schreibtischen arbeitet. Gleiches gilt für „mobil“ von unterwegs tätige Arbeitnehmende oder für „Telearbeitende“, die zu Hause arbeiten.

Mit jedem Schritt der Loslösung von konventionellen Arbeitsstrukturen sind Arbeit-

nehmende für dienststellenbezogene Werbeaktivitäten schwerer erreichbar. Damit erhöht sich die Notwendigkeit digitalisierter Kontaktmöglichkeiten signifikant.

Beim digitalen Zugangsrecht geht es nicht nur um das Versenden von E-Mails und Nutzung von E-Mail-Verteilern der Dienststelle. Gewerkschaftliche Werbestrategien treffen in der digitalen Arbeitswelt auf neue Gegebenheiten. So zeichnet sich derzeit beispielsweise ab, dass die E-Mail künftig durch neuartige „digitale Teamoberflächen“ ersetzt wird. Diese neuen Oberflächen bieten vielfältige Möglichkeiten der „digitalen Kollaboration“. Dies führt dazu, dass elektronische Zugangs-, Kontakt-, Werbe- und Informationsmöglichkeiten, die Gewerkschaften in der „analogen Arbeitswelt“ haben, an ein neues technisches Niveau angepasst werden müssen.

Bisherige Erfolge und Forderungen

Den Gewerkschaften ist ein digitaler Zugang zu den Beschäftigten zu ermöglichen. Ihnen ist – was vom Bundesarbeitsgericht für den Bereich des Betriebsverfassungsrechts bereits 1995 festgestellt, von der öffentlichen Verwaltung aber überwiegend noch nicht übernommen wurde – ohne weitere Voraussetzungen das Recht zuzugestehen, E-Mails an alle Beschäftigten – Mitglieder ebenso wie Nichtmitglieder – zu versenden; zu diesem Zweck ist ihnen aus Datenschutzgründen von der Dienststelle ein aktueller Verteiler „an alle“ zur Verfügung zu stellen. Ihnen ist weiterhin die Möglichkeit einzuräumen, in vorhandene interne „Intranets“ beziehungsweise in interne „soziale Netzwerke“ eigene Informationsangebote oder Links zu solchen Angeboten einzustellen. Angesichts der ständigen Fortentwicklung technischer Standards muss der Zugang der Gewerkschaften zu den jeweils in der Dienststelle oder dem Betrieb aktuellen Werbe- und Informationskanälen dauerhaft und bruchfrei eröffnet sein.

Bislang konnte erreicht werden, dass im Rahmen der Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes zumindest die Möglichkeit geschaffen wurde, auf Verlangen einer Gewerkschaft im Intranet der Dienststelle auf den Internetauftritt der Gewerkschaft zu verlinken. Bei den Tarifverhandlungen zum TV Hessen ist es dem dbb im Oktober 2021 gelungen, den Gewerkschaften in den Mitarbeiterportalen des Landes Hessen die Möglichkeit zur Einrichtung eines digitalen „Schwarzen Bretts“ einzuräumen. ■



Arbeitskampfrecht

Handbuch für Wissenschaft und Praxis

Von Dr. Tino Frieling, Richter, Prof. Dr. Matthias Jacobs, Christopher Krois, EMBA, Rechtsanwalt (Herausgeber), 548 Seiten, 2021, Hardcover (in Leinen), C. H. Beck Verlag, 119 Euro, ISBN 978 3 406 74965 0

Das Handbuch beinhaltet das große Einmaleins des Arbeitskampfrechts. Es behandelt das Arbeitskampfrecht, seine normativen Grundlagen und die möglichen Kampfmaßnahmen auf Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenseite mit ihren jeweiligen Voraussetzungen. Ausgehend vom aktuellen Stand der Rechtsprechung beleuchten die Autorinnen und Autoren aus Wissenschaft und Praxis die Folgen rechtmäßiger und rechtswidriger Arbeitskampfmaßnahmen für das Arbeitsverhältnis, die Betriebsverfassung, im Hinblick auf das Sozialrecht und auf Haftungsfragen. Abgerundet wird das Werk durch Erläuterungen zum (einstweiligen) Rechtsschutz und zur Schlichtung. Vorteile auf einen Blick:

- umfassende Bestandsaufnahme
- kompakte, übersichtliche, praxisnahe oder -gerechte und zugleich wissenschaftlich gründliche Darstellung
- orientiert an den Leitlinien der Rechtsprechung ■



Sozialgesetzbuch VIII

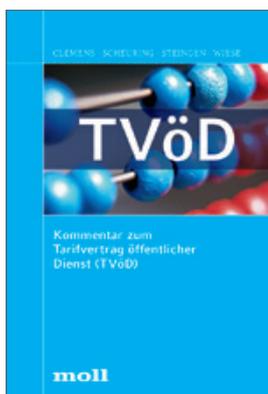
Kinder- und Jugendhilfe | Lehr- und Praxiskommentar

Von Prof. em. Peter-Christian Kunkel, Prof. Dr. Jan Kepert, Prof. Dr. Andreas Kurt Pattar (Herausgeber), 1.726 Seiten, 8. Auflage 2022, gebunden, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 98 Euro, ISBN 978 3 8487 6358 0

Das Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (Kinder- und Jugendstärkungsgesetz – KJSG) reformiert das SGB VIII umfassend. „Der Kunkel“ reagiert hierauf mit seiner Neuauflage.

- Stärkung der Rechte der Betroffenen
- Besserer Kinderschutz in Einrichtungen und bei Auslandsmaßnahmen
- Engeres Zusammenwirken der Kinder- und Jugendhilfe mit dem Gesundheitswesen, Familien- und Jugendgerichten sowie Strafverfolgungsbehörden
- Unterstützung junger Menschen beim Schritt in ein selbstständiges Erwachsenenleben (Careleaver)
- Förderung von Inklusion und Schulsozialarbeit
- Ombudsstellen
- Bessere Betreuung und Versorgung in Notsituationen

Das Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts sowie das Ganztagsförderungs-gesetz werden ebenso berücksichtigt. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 129 und 130 (Oktober, November 2021), etwa 13.450 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Sparten-tarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge.

In der 129. Ergänzungslieferung werden weitere Änderungen aus der Tarifrunde 2020 umgesetzt. Dies betrifft unter anderem die Einarbeitung der Änderungstarifverträge zum KraftfahrerTV Bund, zum TV FlexAZ (Bund / VKA), zum TV-Fleischuntersuchung, zum TV-V, zum TVAöD-AT sowie die Änderung des § 23 im Bereich der VKA. Ferner wurde die durchgeschriebene Fassung des TVöD-S aktualisiert und um Hinweise auf demnächst wirksam werdende Änderungen ergänzt.

Mit der 130. Ergänzungslieferung wird die mit der 128. Lieferung begonnenen Neukommentierung des Urlaubsrechts in § 26 abgeschlossen. Anhand einer Vielzahl praktischer Beispiele beleuchten die Bearbeitenden die unterschiedlichsten Fallgestaltungen. Weiterhin wird der Digitalisierungstarifvertrag des Bundes aufgenommen und ausführlich kommentiert. ■



Kostenübernahme für eine Betriebsratsschulung durch Arbeitgeber

Betriebsratsschulungen sind sinnvoll, damit Betriebsräte sich mit Rechten und Pflichten ihrer Tätigkeit vertraut machen können. Aber wer bezahlt eine Betriebsratsschulung? Damit hat sich das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen befasst und kommt zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Kosten für Betriebsratsschulungen zu tragen. Das gilt selbst dann, wenn das Betriebsratsmitglied keine Zustimmung zur Teilnahme an der Schulung vom Arbeitgeber hatte und teure Seminargeschenke erhält (LAG Hessen, Beschluss vom 10. August 2020, Aktenzeichen 16 TaBV 177/19).

Der Fall

Im Fall vor dem LAG Hessen stritten sich Arbeitgeber und ein Betriebsrat um die Erstattung von Kosten für eine Betriebsratsschulung. Bei diesem Seminar erhielt jeder Teilnehmer ein Tablet, einen Kommentar des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), eine Textsammlung, einen USB-Stick, einen Laserpointer, einen Taschenrechner und eine Tasche geschenkt. Eine Buchung der Teilnahme ohne Seminarbeigaben war nicht möglich. Der Betriebsrat beschloss, dass ein neues Betriebsratsmitglied an diesem Seminar teilnehmen sollte. Der Arbeitgeber lehnte die Teilnahme ab. Als der Betriebsrat die Übernahme der Kosten für die Schulung verlangte, lehnte der Arbeitgeber die Übernahme der Kos-

ten ab. Die Schulungskosten seien wegen der Geschenke nicht angemessen gewesen, außerdem habe man keine Zustimmung zu dem überbelegten Seminar gegeben. Der Betriebsrat erhob daraufhin Klage auf Übernahme der Seminarkosten und bekam Recht.

Die Entscheidung

Auf Antrag des Betriebsrats verpflichtete das Gericht den Arbeitgeber zur Kostenübernahme. Es wies darauf hin, dass sich die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers zwar nur auf die erforderlichen Kosten beschränken würde, wobei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten sei. Allerdings stellte das Gericht fest, dass die Kosten für die Schulungsmaßnahme an sich nicht überhöht, sondern vielmehr angemessen waren. Der Schulungsanbieter sei zu einer Aufschlüsselung seiner Kosten nicht verpflichtet, so dass letztlich nicht ermittelt werden könne und müsse, ob sich die Seminarbeigaben tatsächlich kostenerhöhend ausgewirkt hätten. Nach Auffassung des Gerichts stellten die Seminarbeigaben keine Begünstigung des Betriebsratsmitglieds nach § 78 Satz 2 BetrVG dar, so dass auch unter dem Aspekt eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für die Schulungsveranstaltung nicht entfiel.

Das Fazit

Unabhängig von der Frage, ob Betriebsratsmitglieder teure Seminarbeigaben behalten dürfen, stellt die vorliegende Entscheidung deutlich heraus, dass dies

jedenfalls keine Auswirkung auf die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers hat. ■

Eingruppierung – Tarifautomatik

Nach den tariflichen Bestimmungen des öffentlichen Dienstes folgt aus der Erfüllung der tariflichen Tätigkeitsmerkmale unmittelbar ein entsprechender tariflicher Entgeltanspruch, ohne dass es einer weiteren Maßnahme der Arbeitgebenden bedarf. Diese so genannte Tarifautomatik wurde im vorliegenden Fall nicht durch eine abweichende Regelung im Arbeitsvertrag ausgeschlossen (BAG, Urteil vom 2. Juni 2021, Aktenzeichen AZR 387/20).

Der Fall

Die Parteien streiten über die zutreffende Eingruppierung des Klägers und sich daraus ergebende Ansprüche auf Zahlung von Differenzentgelt. Der nicht tarifgebundene Kläger ist bei einer Hochschule des Landes Baden-Württemberg beschäftigt. Laut Arbeitsvertrag gilt für das Arbeitsverhältnis unter anderem der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Weiterhin heißt es dort unter § 4 / Eingruppierung: „Die Einstellung erfolgt für Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 TV-L“. Der Kläger war der Auffassung, nach Entgeltgruppe 12 TV-L vergütet zu werden. Er sei nicht für „Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 TV-L“, sondern für die Ausübung in der in der Stellenbeschreibung beschriebenen Tätigkeiten eingestellt worden. Diese hätten auch im Streitzeitraum das tarifliche

Tätigkeitsmerkmal erfüllt. Das beklagte Land erwiderte, dass im Arbeitsvertrag die Entgeltgruppe verbindlich festgelegt worden sei. Die Parteien hätten vereinbart, dass dem Kläger nur Tätigkeiten der Entgeltgruppe 11 TV-L zugewiesen werden könnten. Damit der Grundsatz der Tarifautomatik greifen könne, bedürfe es zwingend eines abstrakten, mehrere Entgeltgruppen umspannenden Tätigkeitsrahmens, wie der Entgeltordnung. Daran fehle es hier. Der Kläger erfüllte im Streitzeitraum das Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe 12 der Entgeltordnung des TV-L. Im Streit stand lediglich die Frage, ob § 4 des Arbeitsvertrags eine andere Entgeltgruppe verbindlich festlegt.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass der Kläger einen Anspruch auf Zahlung des Differenzentgelts zwischen den Entgeltgruppen 11 und 12 TV-L für den streitigen Zeitraum hat. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fänden kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme die tariflichen Bestimmungen, insbesondere der TV-L uneingeschränkt, und somit auch die tariflichen Bestimmungen über die Eingruppierung, Anwendung. Die Auslegung des vorliegenden Arbeitsvertrags ergebe, dass die Regelung in § 4 keine von der Tarifautomatik abweichende Regelung über die Höhe des Entgelts enthalte. Das BAG führte eine Kontrolle nach den Vorgaben für allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB-Kontrolle) durch und kam zu dem Ergebnis, dass die Regelung eine rein deklaratorische Angabe der Entgeltgruppe darstellt. Die Kontrolle erfolgte unter Berücksichtigung des gesamten Vertragsinhalts und der Interessen der beteiligten Verkehrskreise, der unmittelbar tarifgebundenen Arbeitgebenden des öffentlichen Dienstes auf der einen und deren Beschäftigten auf der anderen Seite. Für das Ergebnis spräche unter anderem die umfassende Bezugnahme des Tarifrechts durch die Überschrift „Anwendung tariflicher Bestimmungen“ im Arbeitsvertrag. Damit würden also auch die tariflichen Bestimmungen über die Eingruppierung vollständig mitumfasst. Zudem enthalte der Vertrag keine einschränkenden Formulierungen, die auf eine bloße teilweise Tarifierung hindeuten könnten. Auch die Verwendung tariflicher Begrifflichkeiten sowie die Benennung des Vertrags als „Arbeitsvertrag für Beschäftigte, für die der TV-L gilt“ spricht dafür. § 4 des Arbeitsvertrags sei so zu verstehen,

dass der Arbeitgeber lediglich seiner Verpflichtung zur Angabe der Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag nach § 12 Absatz 2 TV-L nachkomme.

Das Fazit

Die Rechtsprechung geht von der Annahme aus, dass Arbeitgebende des öffentlichen Dienstes grundsätzlich einheitlich für alle dem tariflichen Geltungsbereich unterfallenden Beschäftigten das gewähren wollen, was Arbeitnehmenden tariflich zusteht. Wenn Arbeitgebende eine von den tariflichen Regelungen abweichende – zu Lasten von Arbeitnehmenden – Vereinbarung treffen möchten, muss dies im Arbeitsvertrag hinreichend deutlich zum Ausdruck kommen. ■

Stufenzuordnung im TV-L – Anerkennung förderlicher Tätigkeitszeiten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im vorliegenden Fall klargestellt, dass die Anerkennung von Zeiten förderlicher Tätigkeit nach § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L nicht voraussetzt, dass die Bewerbenden bei ihrer Einstellung die Berücksichtigung derartiger Zeiten ausdrücklich verlangen (BAG, Urteil vom 15. Oktober 2021, Aktenzeichen 6 AZR 254/20).

Der Fall

Die Klägerin ist seit September 2014 als Musikschullehrerin mit Unterbrechungen im Schuldienst des beklagten Landes tätig. Zuvor war sie Musikschullehrerin an einer städtischen Musikschule. Auf das Arbeitsverhältnis der Beteiligten findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Das beklagte Land ordnete die Klägerin bei der Einstellung der Entgeltgruppe 9 Stufe 4 TV-L zu. Ohne dass die Klägerin dies verlangt hatte und ohne es zu dokumentieren, berücksichtigte es dabei die Vorbeschäftigungszeiten als förderliche Tätigkeit gemäß § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L. Dies bemängelte bei einer Überprüfung der Landesrechnungshof, woraufhin das beklagte Land die Klägerin aufforderte, Entgelt in Höhe von 778,55 Euro zurückzuzahlen. Es begründete dies mit einer Korrektur der Stufenzuordnung aufgrund der fehlerhaft erfolgten Anerkennung förderlicher Zeiten. Hiergegen wehrt sich die Klägerin. Sie ist der

Ansicht, die Stufenzuordnung sei korrekt erfolgt, da sie die einzige Bewerberin für diese Stelle gewesen sei. Deswegen habe das beklagte Land die förderlichen Zeiten zur Deckung des Personalbedarfs berücksichtigen dürfen. Beide Vorinstanzen hatten zugunsten der Klägerin entschieden.

Die Entscheidung

Das BAG bestätigt das Urteil und hält vom beklagten Land eine Korrektur der Stufenzuordnung nicht für ausreichend dargelegt. Dies käme nur dann in Betracht, wenn sich Arbeitgebende bei der Rechtsanwendung und damit auf der Tatbestands-ebene über das Vorliegen der Tatbestandsmerkmale geirrt haben. Sofern jedoch eine Ermessensausübung erfolgt, ist eine Stufenkorrektur ausgeschlossen. § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L setzt kein – auch nicht ungeschriebenes – Verlangen der Bewerbenden voraus, förderliche Zeiten zu berücksichtigen. Maßgeblich hierfür ist allein das Vorliegen einer objektiv bestehenden Schwierigkeit, den Personalbedarf zu decken. Dann können Arbeitgebende flexibel entscheiden, ob sie förderliche Zeiten anerkennen, die Stellenbesetzung verschieben oder sich mit einem anderen Bewerber begnügen. Nach Ansicht des BAG steht auch das Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit dem nicht entgegen. Denn damit sei nicht zwingend verbunden, möglichst wenig Geld auszugeben, sondern eine Maßnahme genügt dann dem Gebot der Sparsamkeit, wenn sie wirtschaftlich im Sinne des Minimalprinzips sei. Dieses Prinzip verlangt allerdings keinen Miteinsatz auf dem untersten möglichen Niveau, sondern den Einsatz, der im konkreten Fall von der Sache her geboten ist. Insoweit genügt es, wenn objektiv nachvollziehbare Gründe für die Anwendung des § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L vorlägen. Das war nach Ansicht des BAG hier der Fall.

Das Fazit

In der Regel wird beim Einstellungsprozess der Impuls, sich um eine höhere Stufenzuordnung zu bemühen, von den Bewerbenden ausgehen. Dennoch können auch Arbeitgebende bei Personalgewinnungsschwierigkeiten von sich aus die Möglichkeit zur Anrechnung förderlicher Zeiten nutzen. Das schafft einen größeren Handlungsspielraum und ist zu begrüßen. Zudem ist die Rechtsprechung auf den TVöD übertragbar, da § 16 Absatz 2 Satz 4 TV-L mit § 16 Absatz 2 Satz 3 TVöD übereinstimmt. ■



Liebe Maskenmuffel ... ihr nervt!

Wir diskutieren nicht mit euch. Und eure Meinung interessiert uns auch nicht! Bei Verstößen gegen die Corona-Schutzvorschriften erfolgt eine sofortige Anzeige! Setzt einfach eure Maske auf und erspart uns euren Wohlstandstrotz. Wir haben schon genug zu tun!

Pressemeldung der Bundespolizeidirektion Hannover auf www.presseportal.de am 12. Dezember 2021

So beginnt eine ungewöhnliche Pressemeldung der Bundespolizeidirektion in Hannover. Warum eine solche Meldung die Abschlussseite unseres Tarifmagazins zielt? Weil sie viel mit dem öffentlichen Dienst zu tun hat, über den wir hier berichten. Öffentlicher Dienst ist immer Dienst für die Bürgerinnen und Bürger und in diesen Zeiten manchmal auch für den Wohlstandstrotzkopf.

Nach einem vergleichsweise entspannten Sommer steht die Arbeit im öffentlichen Dienst jetzt leider oftmals wieder im Zeichen der Pandemie. Egal, ob Kita, Schule, Krankenhaus oder Kontrolle bei der Deutschen Bahn. Der öffentliche Dienst muss es richten und mancher Trotzkopf versteigt sich zu gewalttätigen Attacken. Für



Heiko Teggatz, Chef der Bundespolizeigewerkschaft, kann es hier nur eine Reaktion geben: „Wer Polizisten angreift, greift den Staat an. Ein solches Verhalten ist inakzeptabel und nicht zu entschuldigen. Wie in Bayern gängige Praxis, hat auch in anderen Ländern die Strafe auf dem Fuße zu folgen!“ ■

tabel und nicht zu entschuldigen. Wie in Bayern gängige Praxis, hat auch in anderen Ländern die Strafe auf dem Fuße zu folgen!“ ■



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