



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

6

Juni 2022
24. Jahrgang



Sozial- und Erziehungsdienst

Einigung mit den Kommunen

Seite 4

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Interview</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Sozial- und Erziehungsdienst – Einigung mit den Kommunen	
Sozialwahlen 2023	
Sitzung der Bundestarifkommission	
Autobahn GmbH	
<u>Thema</u>	<u>7</u>
<u>SuE-Aktionen</u>	<u>8</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>10</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
8. Juni 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: Friedhelm Windmüller, S.2: Marco Urban, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: Friedhelm Windmüller, S.5: dbb, S.6: Colourbox, S.7: dbb, S. 10-11: Thomas Wehner, Patric Zapp, Kathrin Wienczek, Friedhelm Windmüller, S.11: dbb, S.12: kebox (Fotolia), S.15: Pixabay, S.16: Markus Klügel
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, 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!

Ich bin froh, dass wir in dieser Ausgabe über einen – aus meiner Sicht – sehr ordentlichen Abschluss im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes berichten können. Eine Zeit lang sah es durchaus so aus, als würden die Verhandlungen, zumindest vorerst, nicht zu einem Kompromiss gelangen.

Natürlich haben wir nicht all unsere Forderungen umgesetzt, aber aus meiner Sicht kann sich das Erreichte durchaus sehen lassen. Es hilft den heute schon im SuE-Bereich beschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Es ist aber auch ein Zeichen an junge Menschen, die sich gerade über ihre Zukunft Gedanken machen, dass dieser Bereich nicht nur erfüllende Aufgaben bereithält, sondern auch Perspektiven bietet. Über Perspektiven zu verhandeln, ist für Tarifpartner nicht ganz leicht. Vor allem Finanzminister verhandeln lieber über nackte Zahlen, denn die können sie mit dem Rechenschieber leichter kalkulieren.

Allerdings verkalkulieren sie sich dabei auch gerne mal. Wenn in Berlin im neuen Schuljahr 2022 / 2023 erneut mehr als 900 Lehrkräfte fehlen, dann ist etwas falsch gelaufen. In der Berliner Bildungsplanung – andere Bundesländer können da aber locker mithalten – läuft es schon seit einigen Jahren schief. Verfolgt man die Debatte zu diesem Missstand, fällt auf, dass es teilweise schon gar nicht mehr darum geht, den Mangel abzustellen, sondern darum, ihn möglichst gerecht zu verwalten.

Am Ende drohen Stundenkürzungen im Unterricht. Das wiederum bedeutet das Gegenteil von Perspektive. In diesem Fall werden den jungen Menschen die Perspektiven vorenthalten. Von daher sollten die öffentlichen Arbeitgeber in nächster Zeit doch dazu übergehen, auch über Perspektiven zu verhandeln. Das Erreichen der „Schwarzen Null“ darf dabei nicht die einzige Perspektive sein.

Der dbb als Tarifpartner steht für die entsprechenden Verhandlungen bereit.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Zum Auftakt der SuE-Verhandlungen hieß es wie folgt:

„Wir brauchen konkrete Perspektiven!“

Vor etwa drei Monaten haben wir, unmittelbar vor dem Auftakt der Tarifverhandlungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE), mit den Chefverhandlern des dbb, Ulrich Silberbach (dbb Bundesvorsitzender) und Andreas Hemsing (Stellvertretender Vorsitzender unserer Bundestarifkommission), gesprochen. Damals lautete der Tenor und auch die Überschrift des Interviews „Wir brauchen Perspektiven!“. Seit dem 18. Mai 2022 liegt der SuE-Abschluss vor. Grund genug für ein neuerliches Gespräch.

tacheles: Die erste Frage geht an Euch beide. Haben wir jetzt Perspektiven?

Silberbach: Definitiv. Die Arbeit im SuE-Bereich wurde aufgewertet und uns ist der Einstieg in die Entlastung gelungen. Bei Letzterem war es besonders schwierig, mit den kommunalen Arbeitgebern überhaupt ins Gespräch zu kommen. Natürlich profitieren die Kolleginnen und Kollegen in unterschiedlicher Weise von den einzelnen Ergebnisbestandteilen. Aber noch vor den Verhandlungen wurde uns zum Beispiel oft prognostiziert, dass der S-Bereich sicherlich leer ausgehen würde. Wer das Ergebnis fair betrachtet, sieht, dass es anders gekommen ist.

Hemsing: Ich stelle bei meiner Heimatgewerkschaft, der komba, fest, dass das Ergebnis auf viel Zustimmung trifft. Es gehört aber auch dazu, dieses komplexe Ergebnis in seiner Wertigkeit vorzustellen. Da sind wir aktuell bei vielen Veranstaltungen vor Ort noch dabei. Schließlich geht es nicht um eine schlichte prozentuale Erhöhung, sondern um viele Verbesserungen im Detail. Und wichtig ist auch immer wieder, dass wir den Kolleginnen und Kollegen verdeutlichen, wie Tarifverhandlungen ablaufen. Viele denken, dass dort nur sachliche Erwägungen eine Rolle spielen würden, und übersehen gerne, dass Macht und Durchsetzungsfähigkeit unerlässlich sind. Und Durchsetzungsfähigkeit heißt immer auch Streikfähigkeit. Es ist zwar nicht so, dass die Politik und hier die kommunalen

Arbeitgeber kein Interesse am Thema SuE hätten. Jedoch ist die Betrachtung eine andere. So ist das, was wir beim Thema Entlastung erreicht haben, eher ein Anfang und es ist Sache der Politik, ihre vollmundigen Versprechungen endlich finanziell zu unterlegen.

tacheles: Wo schmerzt der Kompromiss am meisten?

Hemsing: Ich denke, wenn man die Historie und das in 2009 und 2015 in den Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung Erreichte fair mitbewertet, schmerzt dieser Kompromiss nicht. Wir hatten elf Forderungen aufgestellt, die sich allesamt den Punkten Aufwertung, Entlastung und Attraktivität / Perspektiven zuordnen lassen. Klar ist aber auch, dass wir zum Beispiel von Kita-Leitungen eher eine enttäuschte Mail bekommen, als von anderen Gruppen. Das liegt daran, dass diese Gruppe bei der letzten SuE-Runde überproportional profitiert hatte und damit eine direkte Sichtbarkeit von Vorteilen dieses Mal nicht gegeben war. Richtig ist jedoch, dass die 2015 errungenen Vorteile in der Eingruppierung jetzt deutlich verbessert abgesichert wurden. Wie gesagt, insgesamt schmerzt dieser Kompromiss nicht, vielmehr verbessert er die Situation der Beschäftigten ganz konkret.

tacheles: Andreas sprach eben von Macht und Durchsetzungsfähigkeit. Wart Ihr mit der Aktionsfähigkeit zufrieden?

Silberbach: Dazu gibt es dreierlei zu sagen: Erstens: Ohne die vielen Aktionen und Streiks hätten wir diesen sehr ordent-

lichen Abschluss nicht erreicht. Letztlich haben die Arbeitgeber sich gescheut, ihr anfängliches Zeitspiel fortzuführen, weil ihnen auch klar war, dass eine vierte Verhandlungsrunde unweigerlich zu einer dritten Aktionsphase geführt hätte. Zweitens agieren wir immer noch unter Bedingungen, die sich sehr von der Zeit vor der Pandemie unterscheiden. Zwar ist Corona aktuell auf dem Rückzug, aber die Akzeptanz von Kita-Streiks ist durch die Besonderheiten der letzten Jahre immer noch wackelig. Auch machen es die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aktuell nicht leichter, mutig für wichtige Ziele zu kämpfen. Drittens erkennen wir natürlich Unterschiede bei der Aktionsbereitschaft, wenn wir die einzelnen Regionen auswerten und auch darauf schauen, welche Berufsgruppen sich mehr einbringen und welche weniger. Da haben wir noch einiges zu tun. Was mir besonders gut gefallen hat, war die Kreativität der Kolleginnen und Kollegen bei ihren Protestformen und den vielen Sprüchen, mit denen sie sich artikuliert haben.

tacheles: Im Januar 2023 beginnt die nächste Einkommensrunde mit Bund und Kommunen. Sind die Kolleginnen und Kollegen aus dem SuE-Bereich dann überhaupt wieder einsatzfähig?

Hemsing: Das ist tatsächlich sportlich. Aber ich bin zuversichtlich, dass unser SuE-Bereich sich dann wieder einbringen wird, sowohl bei der Forderungsfindung, als auch bei der Durchsetzung. Auch deshalb ist die Nachbearbeitung so wichtig. Dabei geht es nämlich nicht darum, Ergebnisse schön zu reden oder in die Tonne zu treten. Sie müssen eingeordnet werden und wir müssen deutlich machen, dass das Schaffen von Perspektiven, die Entlastung und natürlich auch die Einkommensfrage ein Langstreckenlauf sind.

Silberbach: Jetzt, im Frühjahr 2022 haben wir unter schwierigen Rahmenbedingungen verhandelt und das wird auch für die Verhandlungen in 2023 gelten. Dann werden wir direkt nach der TVöD-Runde auch noch die Länderrunde durchführen. Mit den Vorbereitungen haben wir längst begonnen. Wichtig ist, dass wir realistisch und geschlossen agieren. Dazu gehört in diesen schwierigen Zeiten, dass wir – mehr denn je – nicht nur über Forderungen debattieren, sondern auch über ihre Durchsetzbarkeit. ■



Sozial- und Erziehungsdienst Einigung mit den Kommunen



Die Verhandlungsführer v.l.n.r.: Karin Welge, VKA, Andreas Hemsing, dbb, Frank Werneke, ver.di

Am 16., 17. und nach kurzfristiger Verlängerung am 18. Mai 2022 fand in Potsdam und Berlin die letzte und entscheidende Runde in den Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) statt. Der gefundene Kompromiss ist unter schwierigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zustande gekommen. Die komplexe und detailbezogene Einigung umfasst eine Vielzahl von Regelungen, die wir kurz vorstellen. Ausführlich berichten wir auf unserer Sonderseite unter www.dbb.de/sue. Obwohl das Ergebnis komplex erscheint, verbirgt sich dahinter vor allem zweierlei: Es bietet konkrete Schritte hin zur notwendigen Entlastung. Gleichzeitig bietet es den Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes verbesserte und auch monetäre Perspektiven. Die nachfolgenden Punkte stellen konkrete Verbesserungen dar. Davon profitieren zunächst die Kolleginnen und Kollegen, die heute schon diesen wichtigen Bereich der Daseinsvorsorge am Laufen halten. Gleichzeitig gewinnt der Sozial- und Erziehungsdienst bei der dringend notwendigen Suche nach fachlichem Nachwuchs deutlich an Attraktivität.

Aufwertung der Berufsgruppen

Die Beschäftigten erhalten in den Entgeltgruppen S 2 bis S 11a eine monatliche Zulage in Höhe von 130 Euro und in den Entgeltgruppen S 11b und S 12 sowie S 14 und in der Fallgruppe 6 der S 15 monatlich 180 Euro. Darüber hinaus können die vorgenannten Zulagen zum Teil, auf Wunsch der Beschäftigten, im jeweiligen Kalender-

jahr in freie Zeit von bis zu zwei Arbeitstagen umgewandelt werden.

Entlastung für die Beschäftigten

Alle Beschäftigten erhalten bereits ab dem Jahr 2022 pro Jahr zwei zusätzliche Entlastungstage zur Regeneration. Für die Beschäftigten im Erziehungsdienst wird die Zeit zum Zwecke der Vorbereitung und Qualifizierung gemäß § 3 der Anlage zu § 56 (VKA) TVöD-BT-V und § 44 Absatz 4 TVöD-BT-B von bislang 19,5 Stunden pro Kalenderjahr auf 30 Stunden erhöht. Die Anwendung findet nunmehr auch auf das Tarifgebiet Ost unter Anrechnung gesetzlicher Regelungen statt.

Perspektiven und Steigerung der Attraktivität für die Beschäftigten

Neben der Anpassung der Stufenlaufzeiten ab Oktober 2024 an die verkürzten Stufenlaufzeiten der allgemeinen TVöD-Entgelttabelle werden wesentliche Verbesserungen bei der Eingruppierung vorgenommen. Beispielsweise führen Fachweiterbildungen bei Erzieherinnen und Erziehern im Umfang von mindestens 160 Stunden zu einer Höhergruppierung von der Entgeltgruppe S 8a in die S 8b. Ebenso ist die insoweit erfahrene Fachkraft (Kinderschutzfachkraft) als Heraushebungsmerkmal festgeschrieben worden. Auch ein großer Teil der pädagogischen Tätigkeiten im Ganztage finden sich nun in der Entgeltordnung wieder. Zudem erhalten erstmals Beschäftigte in den Entgeltgruppen S 8a, S 8b, S 9 und S 11a, die als Praxisanleiterin / Praxisanleiter in der Ausbildung von Erzieherin-

nen / Erziehern, von Kinderpflegerinnen / Kinderpflegern, von Sozialassistentinnen / Sozialassistenten oder von Heilerziehungspflegerinnen / Heilerziehungspflegerinnen tätig sind, eine Zulage in Höhe von monatlich 70 Euro, sofern der zeitliche Anteil der Praxisanleitung 15 Prozent an ihrer Gesamttätigkeit beträgt.

Beschäftigte in der Behindertenhilfe

Eine der Verbesserungen im Bereich der Behindertenhilfe ist die neue Eingruppierung der Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einer abgeschlossenen Weiterbildung als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung als Gruppenleiterin / Gruppenleiter in Ausbildungs- oder Berufsförderungswerkstätten in die Entgeltgruppe S 8a. Die geprüften Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation und die Arbeitserzieherinnen / Arbeitserzieher mit staatlicher Anerkennung werden neu in die Entgeltgruppe S 7 eingruppiert. Darüber hinaus werden die Zulagen in der Protokollerklärung Nr. 1 Satz 1 auf 100 Euro und in Satz 3 auf 65 Euro erhöht. Zudem werden zum 1. Juli 2022 die praxisintegrierten Ausbildungsgänge zur Heilerziehungspflegerin / zum Heilerziehungspfleger nach TVAöD vergütet.

Inkrafttreten und Laufzeit

Die betroffenen Tarifverträge werden mit Wirkung zum 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt. Abweichend davon treten einige Regelungen zum 1. Juli 2022 in Kraft. Die vorstehenden Regelungen laufen mindestens bis zum 31. Dezember 2026. Die Erklärungsfrist endet am 17. Juni 2022.

Weitere Informationen

Weitere Informationen und das Einigungspapier zu den Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst sind auf unserer Sonderseite unter www.dbb.de/sue zu finden. ■



Sozialwahlen 2023 Wir sind dabei!

Die Sammlung der Unterschriften beginnt. Damit der dbb auch 2023 erfolgreich an den Sozialwahlen teilnehmen kann, braucht er erneut die Unterstützung seiner Mitglieder. Benötigt werden Stützunterschriften für die Liste der Kandidatinnen und Kandidaten bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund. Bei den Sozialwahlen 2017 hat der dbb eigene Kandidatinnen und Kandidaten in die Selbstverwaltungsorgane der Gesetzlichen Renten-, Kranken- und Unfallversicherungen entsandt. An diese Erfolge soll 2023 angeknüpft werden. Bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund verzeichnete der dbb 2017 einen Stimmenzuwachs und konnte rund 90 Versichertenberaterinnen und -berater benennen. Für die Sozialwahlen 2023 muss die Liste der Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahlen zur Vertreterversammlung DRV Bund von mindestens 1.000 Personen unterstützt werden. Zur Unterschrift berechtigt sind alle Versicherten und Rentempfänger der Deutschen Rentenversicherung Bund. Auch

Beamtinnen und Beamte können unterschreiben, wenn sie als (ehemalige) Versicherte mit einer Rentennummer bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführt werden.

dbb-Liste unterzeichnen

Bitte unterzeichnen Sie die dbb-Liste, die Ihnen in nächster Zeit von unseren engagierten Helferinnen und Helfern vorgelegt wird, sofern Sie die genannten Voraussetzungen erfüllen. Hierdurch stärken Sie den dbb und seine Kandidatinnen und Kandidaten aus den Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünden auch gegenüber der Konkurrenz.

Sie können den dbb zudem unterstützen, indem Sie selbst Unterschriften sammeln, zum Beispiel im Familienkreis oder bei Ihren Kolleginnen und Kollegen.

Die eigens für die Sozialwahlen 2023 vom dbb eingerichtete Internetseite www.dbb.de/selbstverwaltung-und-sozialwahl wird laufend aktualisiert und bietet Ihnen wei-



tere Einblicke in die Arbeit des dbb bei der Vorbereitung auf die Sozialwahlen 2023. Auf der Internetseite finden Sie unter anderem den Vordruck für die Sammlung von Stützunterschriften und einen Flyer zu den Sozialwahlen 2023.

Bei Fragen zur Unterschriftensammlung oder zu den Sozialwahlen allgemein rufen Sie uns bitte unter der Telefonnummer 030.4081 5301 an oder schreiben Sie eine E-Mail an wiso@dbb.de.

Nutzen Sie Ihre Chance zur Mitgestaltung und helfen Sie unseren Kandidatinnen und Kandidaten mit Ihrer Stützunterschrift!

Sozialwahlen ...

... finden deutschlandweit alle sechs Jahre statt. Versicherte sowie Rentnerinnen und Rentner können Personen ihres Vertrauens in die Selbstverwaltungsorgane der Gesetzlichen Renten-, Kranken- und Unfallversicherung wählen.

Alle Wählerinnen und Wähler nehmen damit unmittelbar Einfluss auf die Besetzung der Selbstverwaltungsorgane und bestimmen auf diese Weise mit, welche Richtung die eigene Gesetzliche Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung einschlägt. ■

Sitzung der dbb Bundestarifkommission

Vorbereitung des Gewerkschaftstags

Nach langer Zeit hat die dbb Bundestarifkommission (BTK) wieder in Präsenz getagt. Am 3. Juni 2022 kamen die über 100 Mitglieder im dbb forum in Berlin zusammen.

Neben der allgemeinen tarifpolitischen Lage und der Tarifabschlüsse der letzten Monate stand vor allem die Vorbereitung des dbb-Gewerkschaftstags im November 2022 auf der Tagesordnung. Die Teilnehmenden diskutierten und verabschiedeten die Leitanträge, die die BTK in die

Beschlussgremien des Gewerkschaftstags einbringen wird. Die Leitanträge befassen sich mit völlig unterschiedlichen Themen, unter anderem mit dem Tarifvertrag Digitalisierung, dem Tarifeinheitsgesetz, der Weiterentwicklung der Entgeltordnung, den Konsequenzen aus der Pandemie für die Tarifarbeit, zur Tarifbindung und zum Arbeitsrecht. Zusätzlich wurde auch die Besetzung des Antragsausschusses Tarifpolitik beim Gewerkschaftstag beschlossen. ■

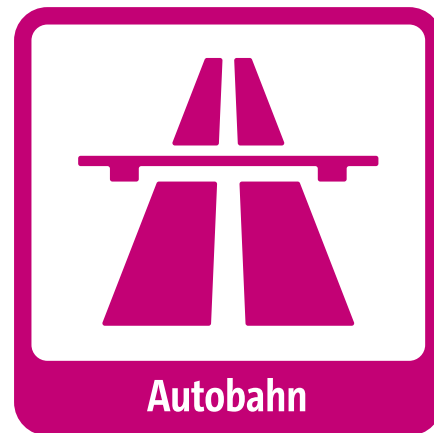


Autobahn GmbH

Abschluss der Arbeitsgruppengespräche avisiert

Bereits seit April 2022 engagiert sich der dbb, um die im EÜTV – dem so genannten Überleitungstarifvertrag für die Beschäftigten der Autobahn GmbH – festgelegten Evaluationsgespräche zum Tarifwerk bei der Autobahn GmbH voranzubringen. Tatsächlich wird von den Tarifvertragsparteien nicht nur eine Bewertung des Tarifwerks als solches angestrebt. Im Gespräch sind vielmehr eine Reihe von Klarstellungen sowie materielle Verbesserungen, zu deren Umsetzung auch redaktionelle

Anpassungen und Ergänzungen sowohl des Manteltarifvertrags als auch des Tarifvertrags über das Entgeltgruppenverzeichnis gehören könnten. Zudem versuchen beide Seiten, Streitige Themen der Eingruppierung aus den deutschlandweit vorhandenen Niederlassungen durch einheitliche Handlungsanweisungen beizulegen. So sollen unnötige Rechtsstreitigkeiten vermieden werden. Die Gespräche auf Ebene der Arbeitsgruppe werden Mitte Juni zum Abschluss gebracht. Eine ver-



bindliche Regelung wird dann nach einem Spitzengespräch im Juli 2022 erwartet. ■

10 Jahre Deutscher Diversity-Tag

Vielfalt ist unser größtes Potenzial

Für mehr Vielfalt und Toleranz im öffentlichen Dienst macht sich der dbb gemeinsam mit der dbb jugend und den dbb frauen am Deutschen Diversity-Tag stark.

„Überall dort, wo Menschen in ihrer Vielfalt mit am Tisch sitzen, werden Diskussionen reicher, Entscheidungsprozesse besser und Organisationen stärker. Vielfalt in der Belegschaft ist unser größtes Potenzial und Grundlage für einen effizienten Staat. Und das sollte auch das Ziel sein, wenn wir über die Gestaltung des öffentlichen Dienstes der Zukunft sprechen“, sagte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach anlässlich des Deutschen Diversity-Tages am 31. Mai 2022.

Als zentraler Dienstleister für Bürgerinnen und Bürger, aber auch als Multiplikator für den gesellschaftlichen Zusammenhalt trage der öffentliche Dienst entscheidend dazu bei, ein sicheres und gutes Zusammenleben in Deutschland zu garantieren. „Daher sprechen sich der dbb und seine Querschnittsorganisationen für ein nachhaltiges und effektives Diversitätsmanagement in der öffentlichen Verwaltung aus, das Benachteiligungen und Diskriminierungen jeglicher Art effektiv entgegenwirkt, junge Menschen fördert, Ältere mitnimmt, Frauen ermutigt und kulturelle Vielfalt als Bereicherung betrachtet“, so Silberbach.

dbb frauen: Gleichstellungsgrundsatz mit Leben füllen

Allem voran müsse ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der Behörden und insbesondere der Führungsteams hergestellt werden, betonte dbb frauen Chefin Milanie Kreutz: „Für die zeitgemäße Behörden- und Arbeitskultur ist die Umsetzung des Gleichstellungsgrundsatzes gesetzlicher Auftrag. Gutes Diversity-Management ist mehr als ein Accessoire, wenn nicht sogar ein Muss.“ Eine vielfältig zusammengesetzte Belegschaft garantiere jedoch nicht automatisch die Effektivität und Produktivität eines Teams beziehungsweise einer Organisation. „Es geht vielmehr um gegenseitigen Respekt und Akzeptanz, ums Zuhören und darum, Verständnis für einander



zu schaffen. Nur, wenn wir Strukturen vorhalten, die den interkulturellen Blick zulassen, werden wir den gewünschten Effekt erzielen. Deshalb muss – neben fördernden Maßnahmen wie beispielsweise anonymisierten Bewerbungs- und Beförderungsverfahren oder Führungskräftebildungen – auch gegen Alltagsrassismus, Sexismus und Ausgrenzung vorgegangen werden“, so Kreutz.

dbb jugend: Vielfältigen, offenen und toleranten öffentlichen Dienst mitgestalten.

Mit einem guten Diversity-Management könne der öffentliche Dienst weiter an Attraktivität gewinnen, stellte auch die dbb jugend heraus: „Diverse Führungsteams sind nach außen hin sichtbar und machen die Beschäftigung für viele verschiedene Personengruppen attraktiv. Sie vermitteln das, was junge Menschen suchen: ‚Vielfalt wird bei uns gelebt, du bist hier willkommen! Du kannst hier Karriere machen!‘ Damit wir hier einen Schritt weiterkommen, setzen wir uns als dbb jugend gezielt für mehr Diversität in allen Berufssparten des öffentlichen Sektors ein“, machte Toni Nickel, stellvertretender dbb jugend Vorsitzender, deutlich. Junge Beschäftigte seien herzlich eingeladen, die gemeinsame Vision eines vielfältigen, offenen und toleranten öffentlichen Dienstes in der AG Diversity der dbb jugend in die Tat umzusetzen. Die erste Sitzung findet am 1. Juli 2022 in Köln statt. Interessierte können sich per E-Mail an die Geschäftsstelle der dbb jugend wenden: info.dbbj@dbb.de ■

Herausforderung Corona

Arbeitskämpfe in der Ausnahmesituation



Die Corona-Situation entspannt sich und das Leben normalisiert sich wieder. Es ist Zeit, kurz durchzuatmen und zurückzublicken, wie Gewerkschaften im Allgemeinen und der dbb im Speziellen trotz Pandemie in den letzten zwei Jahren Druck gegenüber den Arbeitgebenden aufbauen konnten, um ihre Forderungen durchzusetzen. Denn die bewährten Aktionen und Methoden funktionierten auf einmal nicht mehr, als reihenweise ganze Belegschaften ins Homeoffice geschickt und Kontaktbeschränkungen ausgesprochen wurden. Versammlungen waren in den letzten zwei Jahren nur sehr eingeschränkt möglich. Massendemos waren ganz untersagt. In diesem ersten Teil stellen wir die Situation der letzten zwei Jahre kurz vor. Erst abstrakt mit Daten und Zahlen und dann in Teil 2 im kommenden Heft konkret.

Ein Blick in die Statistik

Mit Ausbruch der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 legten die Gewerkschaften erst eine Streikpause ein. Zu unsicher war die Gesamtsituation. Niemand wusste, welche Auswirkungen das damals unbekannte Virus haben wird. Tarifverhandlungen zu den Themen Beschäftigungssicherung und Kurzarbeit dominierten die Frühphase der Pandemie. Die bestehenden Auseinandersetzungen und Handlungsbedarfe waren jedoch nicht einfach verschwunden. Es blieb bei den Verteilungskonflikten in der Arbeitswelt und so etablierte sich nach und nach wieder der Streik als das dafür vorgesehene Lösungsmittel, wenn Verhandeln nichts mehr brachte.

Blickt man in die Streikstatistik, war 2021 eigentlich (fast) wieder ein normales Jahr. Und so stieg die Zahl der Arbeitskämpfe von gut 150 im Vorjahr wieder auf circa 220. 85 Prozent aller Arbeitskämpfe wurden auf Haus-, Firmen- oder Konzernebene ausgefochten. Auch die Zahl der Gesamt-Streiktage stieg von 342.000 im Jahr 2020 auf 590.000 streikbedingte Ausfalltage 2021. Damit waren die Werte für 2019 und die Prä-Corona-Zeit fast wieder erreicht. Treiber der Streiktage waren die großen Flächentarifverträge. Beim dbb bedeutet dies Bund, Kommunen und Länder, aber auch Nahverkehr und über die GDL auch die Deutsche Bahn.

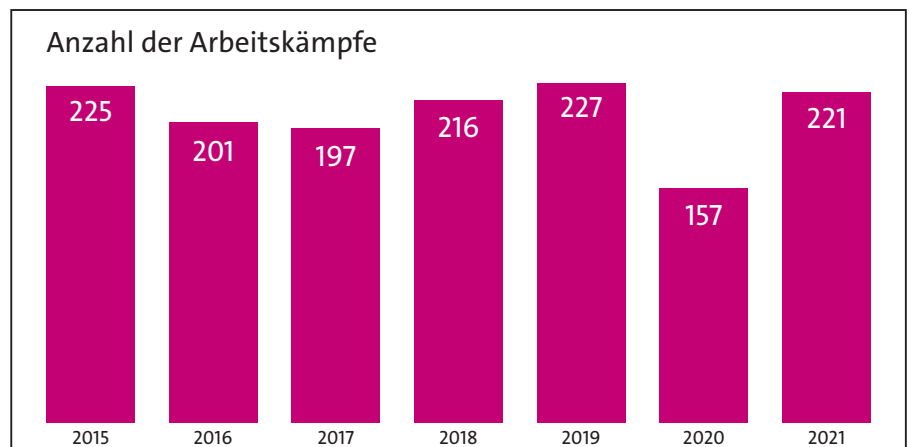
Weiterhin bleibt Streik eher die Ausnahme

Dabei muss betont werden, dass die deutschen Arbeitnehmenden und Gewerkschaften Arbeitskämpfe trotz langer gewerkschaftlicher Tradition eher vermei-

den. Auf den oberen Plätzen der internationalen Streikstatistik stehen Länder wie Belgien, Frankreich, Kanada und Finnland. Die Gesamtstreiktage in Deutschland bewegen sich eher im unteren Drittel. Deutschland kommt bei 1.000 Beschäftigten auf 18 Streiktage, Spitzenreiter Belgien erreicht 97. Mittel der Wahl in Deutschland ist der verhandlungsbegleitende Warnstreik. Bereits auf diesem niedrigschwelligen Eskalationslevel des Warnstreiks lässt sich genug Druck ausüben, um wieder Bewegung in festgefahrene Verhandlungssituationen zu bringen.

Ergebnisse

In schwierigen Zeiten wandelten sich die Ergebnisse. Nach eher positiven Abschlüssen in den Jahren zuvor mit Reallohngegewinnen belastete die Pandemie die Verhandlungsposition der Gewerkschaften. Das Wort „Corona-Sonderzahlung“ prägte die Abschlüsse 2020 und 2021. Es handelt sich um eine steuer- und sozialabgabenfreie Einmalzahlung bis zu 1.500 Euro, die das Ziel hatte, die Belastungen der Pandemie zu honorieren. In den Einkommensrunden mit Bund, Kommunen, Ländern und weiteren kommunalen Arbeitgebern, war es auch das Mittel der Wahl, um Leermonate abzupuffern. Die Sonderzahlung wurde brutto wie netto gezahlt. Das Geld kam eins zu eins bei den Beschäftigten an. Immer wieder wurde der Zeitraum der allgemeinen Steuer- und Sozialabgabenfreiheit ausgedehnt. Vom ersten Ablaufdatum Ende 2020 wurde im Laufe der Pandemie März 2022. Einmalzahlungen belasteten Arbeitgeber nur einmal und nicht dauerhaft. Aufgrund der unsicheren Lage in Bezug auf Wirtschaftsentwicklung und Steueraufkommen waren die prozentualen Erhöhungen auch eher verhalten, stellten jedoch das in der schwierigen Situation maximal Erreichbare dar. ■



Quelle: WSI-Report Nr. 74, April 2022



12. Mai 2022, Gelsenkirchen

Foto: Engelbert/Grima

Aussitzen gibt es nicht

Demo-Schlusspurt vor den SuE-Verhandlungen

dbb Zukunft nur mit uns!

TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

„Die VKA will die Anliegen der Beschäftigten aussitzen“, machte dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach seinem Unmut über die VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) vor der dritten – und dann letzten – Verhandlungsrunde im Sozial- und Erziehungsdienst Luft. „Auch deshalb steigt der Zulauf zu unseren Aktionen noch einmal“, freute sich Silberbach über die Unterstützung der mehreren 1.000 Beschäftigten. Hintergrund für den Unmut auf Gewerkschaftsseite: Die VKA hatte seit dem Verhandlungsbeginn am 25. Februar 2022 kein Angebot vorgelegt. Silberbach dazu: „In einer Pressemitteilung der VKA hat die VKA-Chefin, Karin Welge, Anfang Mai von ‚konstruktiven Verhandlungen‘ gesprochen und behauptet, dass eine Einigung in der dritten Runde ‚möglich‘ sei. Aber wer ankommen will, muss auch losgehen. Und losgegangen ist die VKA bis zur zweiten Runde leider noch immer nicht.“ Welge ist Oberbürgermeisterin in Gelsenkirchen und

konnte von daher den lautstarken Unmut der Kolleginnen und Kollegen unmittelbar hören, die sich am Nachmittag des 12. Mai 2022 vor dem Gelsenkirchener Rathaus versammelt hatten.

„Irgendwann kracht das System zusammen!“

Dort wettete Sandra van Heemskerck, stellvertretende komba-Vorsitzende und Mitglied der dbb Verhandlungskommission bei den SuE-Verhandlungen: „Statt ein Angebot zu machen, liebe Kolleginnen und Kollegen, wirft die VKA-Chefin Euch vor, das ‚Vertrauen in die Daseinsvorsorge‘ aufs Spiel zu setzen, wenn Ihr für Eure Rechte demonstriert und streikt.“ Die Quittung der Beschäftigten für Welge in Gelsenkirchen war folglich lautstark. Von komba-Tarifkoordinator Michael Kaulen moderiert, spielten die Demonstrierenden ein symbolisches „SuE-Jenga“. Bei diesem Spiel werden Klötze aus einem Turm gezogen, bis dieser so instabil ist, dass er einstürzt. „Und genau wie dieser Turm früher oder später einstürzt, fallen auch unsere sozialen Einrichtungen langsam aber stetig in sich zusammen, wenn nur herausgezogen und draufgepackt,

aber nicht auch hineingesteckt wird“, rief van Heemskerck in Richtung Rathaus.

Dramatischer Personalmangel

Die gleiche Frage wurde auch schon am Vormittag des 12. Mai 2022 in Bonn und am 13. Mai 2022 in Aachen gestellt. Auch dort war die Bereitschaft der zahlreichen Demonstrierenden, die Auseinandersetzung nötigenfalls weiterzuführen, eindeutig. In Bonn und Aachen hatte van Heemskerck ebenfalls zu den Beschäftigten gesprochen: „Die Beschäftigten brauchen konkrete Entlastung – und zwar jetzt. Das gilt für die frühkindliche Bildung und die Soziale Arbeit gleichermaßen. Sonst leidet nicht nur die fachliche Arbeit, sondern die Kolleginnen und Kollegen halten schlicht nicht bis zur Rente durch. Schon heute suchen sich viele neue, weniger belastende Jobs. Das verschärft den ohnehin dramatischen Personalmangel nochmal deutlich. Dass die VKA vor diesem Hintergrund an ihrer eiskalten Sparpolitik festhalten will, ist erschütternd.“

Dritte Verhandlungsrunde erfolgreich

Am 16. Mai 2022 startete in Potsdam die entscheidende Verhandlungsrunde, die bis zum 18. Mai verlängert wurde. Der dbb schaffte es letztlich, einen vernünftigen Kompromiss möglich zu machen. Darüber berichten wir auf unseren Sonderseiten unter www.dbb.de/sue und auf Seite 4 in diesem Heft. ■



12. Mai 2022, Bonn

Foto: Roberto Pfeil



12. Mai 2022, Bonn

Foto: Roberto Pfeil



12. Mai 2022, Bonn

Foto: Roberto Pfeil



12. Mai 2022, Gelsenkirchen

Foto: Engelbert Cunja



12. Mai 2022, Gelsenkirchen

Foto: Engelbert Cunja



12. Mai 2022, Gelsenkirchen

Foto: Engelbert Cunja



13. Mai 2022, Aachen

Foto: dbb



13. Mai 2022, Aachen

Foto: dbb



13. Mai 2022, Aachen

Foto: dbb



16. Mai 2022, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



16. Mai 2022, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



16. Mai 2022, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



22. Mai 2022, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



22. Mai 2022, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



22. Mai 2022, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Natürlich setzen wir auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles unsere Reihe zur Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Vier weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt. Zum letzten Mal hat die BTK am 3. Juni 2022 – erstmals wieder in Präsenz – im dbb forum in Berlin getagt.

Thomas Wehner, GdS

Thomas Wehner ist Mitglied in der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS). Er berichtet über seinen beruflichen Hintergrund und gewerkschaftlichen Werdegang: „Ich bin bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) als Rehabilitations-Fachberater / Disability Manager (CDMP) beschäftigt.



In der GdS war ich Landesvorsitzender in Bayern und stellvertretender Bundesvorsitzender. Im Moment bin ich engagiertes Mitglied in der dbb BTK und seit 21 Jahren Mitglied in der Tarifkommission der DGUV. Mein Vater war über 20 Jahre Betriebsrat und Mitglied in der IG Metall, somit hatte ich von Kindesbeinen an einen Bezug zur Gewerkschaft. Für mich war es also keine Frage, Gewerkschaftsmitglied zu werden.“

Als Schwerpunkt seiner gewerkschaftlichen Arbeit nennt Thomas Wehner den Umgang mit der Schließung des DO-Rechts (Dienstordnung) in der Unfallver-

sicherung zum 1. Januar 2023 und dessen Folgen.

Aktuell steht außerdem der Abschluss eines neuen Rationalisierungsschutztarifvertrags in der Unfallversicherung im Fokus. ■

Kathrin Wiencek, DPhV

Kathrin Wiencek ist Mitglied des Deutschen Philologenverbands (DPhV). „Seit nunmehr 37 Jahren arbeite ich als Lehrerin für Mathematik, Physik und Politik und seit fünf Jahren bin ich Schulleiterin des Fläming-Gymnasiums Bad Belzig in Brandenburg“, berichtet Kathrin Wiencek über ihren beruflichen Werdegang. „Im Jahr 2006 wurde ich zum ersten Mal zur Vorsitzenden des Philologenverbands Berlin / Brandenburg gewählt und bekleide dieses Amt bis heute. Ich trat 1990 in den Philologenverband ein, da dieser Verband die Interessen der Lehrkräfte an den neu geschaffenen Gymnasien vertrat. Auch die Möglichkeit, sich im Verband und zum Beispiel in Personalräten für die Kolleginnen



und Kollegen einzubringen beziehungsweise einzusetzen, hat mich motiviert.“

Als ihr gewerkschaftliches Schwerpunktthema nennt Kathrin Wiencek die Berufspolitik für Lehrerinnen und Lehrer, sowohl für die angestellten als auch für die verbeamteten Lehrkräfte: „Aktuell brennt uns dabei der Lehrermangel und die steigende Anzahl der Seiteneinsteiger unter den ‚Nägeln‘.“ ■

Patric Zapp, GdS

Patric Zapp ist Mitglied der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) und freigestellter Personalrat bei der Knappschaft Bann See (KBS). Er berichtet: „Am 1. August 1986 begann ich meine Ausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten bei der damaligen Bundesknappschaft (heute Knappschaft Bahn See, KBS). Anschließend habe ich eine Fortbildung zum Sozialversicherungsfachwirt absolviert und war im Bereich Rentenversicherung eingesetzt. Zuletzt war ich bis 2012 als hauptamtlicher Ausbilder tätig. Seitdem bin ich bis heute als Vorsitzender des örtlichen Personalrats der KBS Saarbrücken freigestellt. Außerdem bin ich Mitglied im Vorstand des Hauptpersonalrats der KBS.“



Mitglied meiner Stammgewerkschaft GdS bin ich bereits seit Beginn meiner Ausbildung vor 36 Jahren. Es war für mich selbstverständlich, in eine Gewerkschaft zu gehen. Und die Notwendigkeit und Überzeugung für die Gewerkschaft GdS war noch nie so groß wie heute.

Seit 2017 bin ich Landesvorsitzender der GdS im Saarland. In diesem Amt pflege eine gute Zusammenarbeit mit dem Landesbund dbb saar. Dort gehöre ich dem Landeshauptvorstand an und bin Mitglied der Landestarifkommission.

Des Weiteren bin ich Mitglied der Tarifkommission der Deutschen Rentenversicherung KBS und der BTK des dbb auf Bundesebene. Weitere Ehrenämter habe ich als stellvertretendes Mitglied der Vertreterversammlung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft und der Arbeitskammer des Saarlandes. Außerdem bin ich ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht und am Landesverwaltungsgericht.“

Patric Zapp setzt sich auf allen Ebenen für eine erfolgreiche Tarifpolitik von GdS und dbb im Sinne der Mitglieder ein: „Auf Landesebene als Landesvorsitzender bemühe ich mich um ein geschlossenes Auftreten als GdS mit Mitgliedern aus allen Bereichen der Sozialversicherung.

Tarifpolitisch verfolge ich die immer schwieriger werdenden Tarifverhandlungen mit Sorge. Ohne eine starke Gewerkschaft sind die Beschäftigten bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern verloren. Es gilt hierbei, nicht nur unsere Forderungen durchzusetzen, sondern auch Gegenforderungen der Arbeitgeber abzuwehren und bereits Erreichtes zu bewahren.

Neben den schwerpunktmäßigen linearen Entgelterhöhungen würde ich mir in Zukunft einen Gewerkschaftsbonus wünschen. Auch eine Ausgestaltung von Homeoffice im Rahmen der Digitalisierung ist ein wichtiges Tarifthema.“ ■

Thomas Zeth, VAB

Thomas Zeth ist Sachbearbeiter und Mitglied des Verbands der Arbeitnehmer der

Bundeswehr (VAB). Er ist stellvertretender Bundesvorsitzender des VAB, Sprecher der VAB Tarifkommission und langjähriges Mitglied der dbb BTK. Er ist außerdem Mitglied der TVöD Verhandlungskommission des dbb.



Über seine Motivation, sich gewerkschaftlich zu engagieren, berichtet Kollege Zeth: „Als Personalrat habe ich viele Ungerechtigkeiten in der täglichen Arbeit festgestellt. Dies hat mich motiviert, Veränderungen herbeizuführen. Daher habe ich mich schon in den neunziger Jahren in das Tarifrecht und das Personalvertretungsrecht des Bundes eingearbeitet und mich fortgebildet, um mich mit Fachwissen diesen Themen zu stellen. Damit konnte ich das ‚Warum‘ hinter den vielfältigen Problemstellungen erkennen und daran mit-

wirken, zu Lösungen zu kommen und Verbesserungen herbeizuführen.“

Als seine gewerkschaftlichen Schwerpunktthemen nennt Thomas Zeth unter anderem Verbesserungen bei den Entgelten für untere und mittlere Einkommensschichten sowie die Tarifpflege und Verbesserungen im Bereich der Entgeltordnung des Bundes. „Für die Bundeswehr ist außerdem der TV UmBw (Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr), den ich am Tariftisch mitverhandeln durfte, der tarifliche Fels in der Brandung, der die sozialverträgliche Unterbringung der Beschäftigten bei ständigem Reformdruck in der Bundeswehr sicherstellt.“

Eine wichtige aktuelle Herausforderung ist für Thomas Zeth etwa die Ausgestaltung der modernen Arbeitsformen und die Umsetzung der Digitalisierung, insbesondere unter Betrachtung der Auswirkungen bei den körperlich / handwerklich geprägten Tätigkeiten.

„Wir müssen weiter dafür kämpfen, dass sich die Arbeitgeber nicht mit ihren Forderungen nach einer Neugestaltung der Eingruppierung im Rahmen des ‚Arbeitsvorgangs‘ durchsetzen. Die gerichtlich bereits geklärte Auslegung des Arbeitsvorgangs muss Bestand haben. Es darf keine Herabgruppierungen durch die Hintertür geben. Eine große Herausforderung in den nächsten Entgelttrunden dürfte auch die immer weiter fortschreitende Inflation werden.“ ■

Klausur der BTK-Geschäftsführung

„Verstetigung unserer Aktionsfähigkeit“

Nach alten klösterlichen Ordensregeln bedeutete eine Klausur Abgeschiedenheit und Einsamkeit. Ganz so streng geht es nach den „Ordens-

regeln“ des dbb nicht zu, aber als sich die Geschäftsführung der Bundestarifkommission (BTK) des dbb unter der Leitung von Volker Geyer, dem Fachvorstand



Tarifpolitik, ab 8. Juni 2022 in Bamberg zu einer Klausursitzung traf, füllten die Beratungen und Diskussionen die Zeit in Bamberg problemlos aus.

Zentrales Sitzungsthema war die Gestaltung der Einkommensrunden. Unter kritischer Auswertung der beiden zurückliegenden Einkommensrunden mit Bund und Kommunen 2020 sowie den Ländern 2021 beschäftigte sich die Geschäftsführung „mit der Verstetigung unserer Aktionsfähigkeit“, wie Geyer zu Beginn der Klausur sagte.

Dabei sind immer neue Aktionsformate wichtig, aber natürlich auch die Steigerung der eigentlichen Streikfähigkeit und schließlich auch die interne Kommunikation in der dbb Familie während Planung und Durchführung der Einkommensrunden. ■

Nach der Betriebsratswahl

Arbeitsbefreiung für die Betriebsratsarbeit



Zahlreiche Betriebe haben zwischen dem 1. März und 31. Mai 2022 einen neuen Betriebsrat gewählt. Ein wichtiges Thema für die neu gewählten Betriebsräte ist die Freistellung, um das neue Amt ordnungsgemäß ausführen zu können.

Die Zeit, die Betriebsratsmitglieder hierfür investieren, fehlt jedoch unter Umständen bei der Erfüllung der eigentlichen arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit. Um Unstimmigkeiten und eine Doppelbelastung zu vermeiden, haben Betriebsräte deshalb unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung und Freistellung.

Mitglieder des Betriebsrats sind von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Aus dieser gesetzlichen Regelung wird abgeleitet, dass die erforderliche Betriebsratsarbeit grundsätzlich Vorrang vor der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung hat.

Die Aufgaben des Betriebsrats

Zu den ordnungsgemäßen Aufgaben des Betriebsrats zählen alle dem Betriebsrat nach dem BetrVG, den Tarifverträgen,

Betriebsvereinbarungen sowie anderen Gesetzen obliegenden Aufgaben. Das sind beispielsweise die Teilnahme an den Sitzungen des Betriebsrats oder an Besprechungen mit Arbeitgebenden, Betriebsbesichtigungen und Besprechungen mit Behörden und Gewerkschaften, das Aufsuchen von Rechtsanwälten zur Beratung oder Vorbereitung eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens, die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die Vorbereitung und Nachbereitung von Sitzungen und Beschlüssen des Betriebsrats oder der Ausschüsse, die Wahrnehmung der Betriebsratssprechstunde oder die Entgegennahme von Beschwerden.

Die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung

Die Arbeitsbefreiung muss außerdem nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Amtsausübung erforderlich sein. Dies ist nach einem objektiven Beurteilungsmaßstab festzustellen. Es ist danach zu fragen, ob und inwieweit das Betriebsratsmitglied bei gewissenhafter Überprüfung und unter Abwägung der Interessen des Betriebs, des Betriebsrats und der Belegschaft die Arbeitsbefreiung für notwendig halten durfte, um seine / ihre Aufgaben entsprechend den

gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Diesbezüglich besteht allerdings ein gewisser Beurteilungsspielraum des Betriebsratsmitglieds. Der Umfang der Arbeitsbefreiung hängt dabei insbesondere davon ab, welche Funktion das Betriebsratsmitglied innerhalb des Betriebsrats ausübt beziehungsweise welche Aufgaben ihm durch den Betriebsrat übertragen wurden. Darüber hinaus sind auch die Betriebsgröße, die Eigenart des Betriebs und die derzeit konkret anstehenden Aufgaben und Aktivitäten für die Beurteilung der Erforderlichkeit ausschlaggebend.

Abmeldung beim Vorgesetzten nötig, aber keine Zustimmung erforderlich

Soweit diese beiden Voraussetzungen vorliegen, ist das Betriebsratsmitglied in entsprechendem Umfang von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung kraft Gesetzes befreit. Eine gesonderte Zustimmung zur Arbeitsbefreiung durch Arbeitgebende oder durch Vorgesetzte ist nicht erforderlich. Ein Betriebsratsmitglied ist allerdings dazu verpflichtet, sich vor Beginn der Betriebsrats Tätigkeit bei dem / der Vorgesetzten abzumelden. Bei der Abmeldung sind die voraussichtliche Dauer und der Ort der beabsichtigten Betriebsrats Tätigkeit, nicht jedoch der Gegenstand der Betriebsrats Tätigkeit, mitzuteilen. Das Betriebsratsmitglied ist ferner zur Rückmeldung nach Beendigung der Betriebsrats Tätigkeit verpflichtet.

Anspruch auf Lohnfortzahlung

Arbeitgebende müssen das Arbeitsentgelt während der Arbeitsbefreiung weiterzahlen (§ 37 Abs. 2 BetrVG). Diesbezüglich gilt das Lohnausfallprinzip. Das bedeutet, es ist das Arbeitsentgelt zu zahlen, das das Betriebsratsmitglied ohne die Arbeitsbefreiung bekommen hätte. Dazu gehören auch sämtliche Zuschläge, Zulagen und allgemeine Zuwendungen.

Grundsätzlich soll die Betriebsratsarbeit während der Arbeitszeit erfolgen. Arbeitgebende haben insoweit grundsätzlich durch organisatorische Vorkehrungen dafür zu sorgen, dass die Betriebsratsmitglieder ihre Aufgaben während der Arbeitszeit erfüllen können. Trotzdem kann es vorkommen, dass eine Betriebsrats Tätigkeit aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wird. Zum Ausgleich haben Betriebsratsmitglieder in diesem Fall einen Anspruch auf bezahlten Freizeitausgleich (§ 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG). ■



Bürgerliches Gesetzbuch mit Nebengesetzen

Kommentar

Aus Palandt wird Grünberg, 3.257 Seiten, 81., neubearbeitete Auflage 2022, gebunden, C.H. Beck Verlag, 119 Euro, ISBN 978 3 406 77500 0

Der Standardkommentar „Palandt“ wird zum „Grüneberg“. Die 81. Auflage berücksichtigt alle Neuerungen, im Kauf- und AGB-Recht. Ein Schwerpunkt liegt im BGB auf der Neuregelung des Verkaufs von Produkten und Waren, die ganz oder teilweise digital sind. Kommentiert sind unter anderem im Allgemeinen Schuldrecht in Umsetzung der Digitale-Inhalte-Richtlinie der neue Abschnitt »Verträge über digitale Produkte« (§§ 327-327u), im Besonderen Schuldrecht in Umsetzung der Warenkauf-Richtlinie unter anderem die Neudefinition des Sachmangels (§ 434).

Die wichtigsten Neukommentierungen:

- Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie über bestimmte vertragsrechtliche Aspekte der Bereitstellung digitaler Inhalte und digitaler Dienstleistungen
- Gesetz zur Regelung des Verkaufs von Sachen mit digitalen Elementen und anderer Aspekte des Kaufvertrags
- Gesetz für faire Verbraucherverträge (mit Änderungen des AGB-Rechts)
- Sanierungs- und Insolvenzrechtsfortentwicklungsgesetz
- Telekommunikationsmodernisierungsgesetz
- Schwarmfinanzierung-Begleitgesetz
- Gesetz zur Verbesserung des Schutzes von Gerichtsvollziehern vor Gewalt und so weiter
- Gesetz zur Anpassung des Finanzdienstleistungsrechts
- Gesetz über die Insolvenzsicherung durch Reisesicherungsfonds und zur Änderung reiserechtlicher Vorschriften
- Gesetz zur Fortentwicklung der Strafprozessordnung
- Gesetz zum Schutz von Kindern mit Varianten der Geschlechtsentwicklung
- Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen – KJSG
- Kostenrechtsänderungsgesetz 2021
- Gesetz zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Anpassung pandemiebedingter Vorschriften
- Gesetz zur Änderung des Versorgungsausgleichsrechts
- Gesetz zur Anpassung des Urheberrechts an die Erfordernisse des digitalen Binnenmarktes

Aktualität und Rechtssicherheit im BGB:

- Das gesamte BGB in einem Band
- Hohe Aktualität (Stand 15. Oktober 2021)
- Umfassend überarbeitet: rund 80 Prozent aller bestehenden Seiten der Voraufgabe aktualisiert
- Jährlich 5.000 Urteile ausgewertet
- Prägnante Erläuterungen
- Zuverlässig bis ins Detail ■



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 2 / 22 (April 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.

Die Lieferung komplettiert die Neubearbeitung der §§ 110a bis 110d. Daneben finden sich Aktualisierungen der Kommentierungen zu § 70 (Haushaltsplan) sowie den §§ 82 und 83, die die Vermögensrücklage der Versicherungsträger regeln. ■

Trotz längerer Erkrankung besteht ein Anrecht auf die Corona-Prämie

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat entschieden, dass längere Krankheitszeiten den Anspruch auf eine Corona-Prämie nicht entfallen lassen, solange insgesamt 90 Tage im betreffenden Bemessungszeitraum gearbeitet wurde (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. März 2022, Aktenzeichen 5 Sa 1708/21).

Der Fall

Im vorliegenden Fall war die später verstorbene Klägerin als Pflegekraft vom 1. März 2020 bis zum 31. Oktober 2020 bei einer zugelassenen Pflegeeinrichtung beschäftigt. Innerhalb dieses Zeitraums arbeitete sie auch drei Monate in der Einrichtung, jedoch nicht durchgehend 90 Tage am Stück. Denn ihre Arbeitszeiten wurden durch mehrere über 14 Tage andauernde Krankheitszeiten unterbrochen. Sie machte gegenüber ihrer Arbeitgeberin erfolglos die Auszahlung einer Sonderleistung nach § 150a Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) geltend (Corona-Prämie). Die Pflegeeinrichtung lehnte die Zahlung einer Corona-Prämie mit der Begründung ab, dass die Klägerin im Bemessungszeitraum nicht zusammenhängend drei Monate tätig gewesen sei. Die Klägerin klagte daraufhin. Da sie kurz nach der Klageerhebung verstarb, führte der Erbe der verstorbenen Klägerin den Rechtsstreit fort.

Die Entscheidung

Das LAG Berlin-Brandenburg hat die beklagte Pflegeeinrichtung zur Zahlung der Corona-Prämie an den Erben verurteilt. Es begründet seine Entscheidung damit, dass der im § 150a SGB XI genannte Tätigkeitszeitraum von drei Monaten nicht besagt, dass die Arbeitsleistung zusammenhängend erfolgen muss, um einen entsprechenden Anspruch zu haben. Demnach führen Krankheitszeiten von mehr als 14 Tagen nicht dazu, dass der Dreimonatszeitraum neu zu laufen beginne und bisherige Zeiten der Arbeitsleistung unerheblich seien. Vielmehr seien die Tätigkeitszeiträume, in denen Arbeitnehmende nicht erkrankt waren, zusammenzurechnen. Da ein Monat mit 30 Tagen zu rechnen sei, genügt es somit, dass der Tätigkeitszeitraum insgesamt 90 Tage in dem

entsprechenden Bemessungszeitraum umfasst. Diese Voraussetzung war vorliegend erfüllt. Überdies hat das Gericht in dem Urteil auch festgestellt, dass der Anspruch auf die Corona-Prämie vererbbar und somit auf den Erben übergegangen ist.

Das Fazit

Das LAG Berlin-Brandenburg hat hier zu Recht der Klage stattgegeben. Denn eine Einschränkung – wie von der Beklagten vorgebracht – ist dem § 150a SGB XI nicht zu entnehmen. Bedenkt man darüber hinaus, was für große Herausforderungen die Pandemie für das Pflegepersonal in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen mit sich gebracht hat, und dass die Corona-Prämie eine Anerkennung für diese enormen Belastungen in diesem Bereich darstellen soll, ist das Urteil nur zu begrüßen. ■

Ordentliche Kündigung – betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) muss bei Bedarf erneut erfolgen

Arbeitgebende haben grundsätzlich ein neuerliches bEM durchzuführen, wenn Arbeitnehmende innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines bEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren (BAG, Urteil vom 9. Dezember 2020, Aktenzeichen 12 Sa 554/20).

Der Fall

Im vorliegenden Fall war der Kläger bei der Beklagten seit 2001 beschäftigt. Im Jahr 2017 war er an 40 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt, im Jahr 2018 an 61 Arbeitstagen und im Jahr 2019 an 103 Arbeitstagen. Am 5. März 2019 führten die Parteien ein Gespräch zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM). Nach dem Gespräch bis zur Kündigung war der Kläger erneut an 79 Arbeitstagen arbeitsunfähig krank. Im Februar 2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis. Sie ist der Auffassung, dass kein erneutes bEM vor dem Kündigungsausspruch durchgeführt werden musste. Gegen die Kündigung hat der Kläger rechtzeitig Klage erhoben. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und das Landesarbeitsgericht hat die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten zurück-

gewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Die Entscheidung

Die Revision ist unbegründet. Die Kündigung der Beklagten sei unverhältnismäßig und damit sozial ungerechtfertigt im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Eine Kündigung aufgrund Krankheit sei unzulässig, wenn es angemessene mildere Mittel zur Vermeidung oder Verringerung künftiger Fehlzeiten gibt. Solche Maßnahmen könnten insbesondere die Umgestaltung des bisherigen Arbeitsbereichs oder die Weiterbeschäftigung auf einem anderen – dem Gesundheitszustand entsprechenden – Arbeitsplatz sein. Zudem könne sich aus dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit die Verpflichtung der Arbeitgebenden ergeben, es Arbeitnehmenden vor einer Kündigung zu ermöglichen, gegebenenfalls spezifische Behandlungsmaßnahmen zu ergreifen, um dadurch künftige Fehlzeiten auszuschließen oder zumindest signifikant zu verringern. War der / die Arbeitgebende gemäß § 167 Absatz 2 Satz 1 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) zur Durchführung eines bEM verpflichtet und ist er / sie dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, ist er / sie darlegungs- und beweispflichtig dafür, dass auch ein bEM nicht dazu hätte beitragen können, neuerlichen Arbeitsunfähigkeitszeiten entgegenzuwirken und das Arbeitsverhältnis zu erhalten. Im vorliegenden Fall sei die Beklagte nach § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX verpflichtet gewesen, die Initiative für ein (erneutes) bEM zu ergreifen, selbst wenn sie bereits am 5. März 2019 ein bEM mit dem Kläger durchgeführt haben sollte. Dieser Verpflichtung sei sie aber nicht nachgekommen. Arbeitgebende hätten gemäß § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX grundsätzlich ein neuerliches bEM durchzuführen, wenn Arbeitnehmende innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines bEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt waren, und zwar auch dann, wenn nach dem zuvor durchgeführten bEM noch nicht wieder ein Jahr vergangen ist. Die Beklagte habe nicht dargelegt, dass mit Hilfe eines (weiteren) bEM keine milderen Mittel als die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hätten erkannt oder entwickelt werden können. Das (weitere) bEM wäre aufgrund der Zeiten der Arbeitsunfähigkeit des Klägers innerhalb des letzten Jahres erfor-

derlich gewesen. Damit sei grundsätzlich davon auszugehen, dass es dazu beigetragen hätte, neuerliche Krankheitszeiten bezogen auf den maßgeblichen Prognosezeitpunkt des Zugangs der Kündigung zumindest zu vermindern und so das Arbeitsverhältnis zu erhalten.

Das Fazit

Die Durchführung eines bEM ist zwar nicht selbst ein milderes Mittel gegenüber einer Kündigung, jedoch konkretisiert die Regelung aus § 167 Absatz 2 SGB IX den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Somit können mit Hilfe eines bEM mildere Mittel als die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erkannt und entwickelt werden. ■

Tarifliche Freistellungstage und krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit

Der Anspruch auf tarifliche Freistellungstage, der an die Stelle des Anspruchs auf ein tarifliches Zusatzgeld tritt, bleibt bestehen, wenn Arbeitnehmende während der Freistellung arbeitsunfähig erkranken (BAG, Pressemitteilung zum Urteil vom 23. Februar 2022, Aktenzeichen 10 AZR 99/21).

Der Fall

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von zwei Tagen. Für beide Parteien findet der Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom 8. November 2018 (MTV) sowie der Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 14. Februar 2018 (TV T-ZUG) Anwendung. Nach einer Regelung des MTV können bestimmte Gruppen von Arbeitnehmenden, anstatt des tariflichen Zusatzgeldes nach TV T-ZUG, bezahlte arbeitsfreie Tage in Anspruch nehmen. Der klagende Arbeitnehmer hatte sich im Jahr 2019 für Freistellungstage entschieden, die dann an die Stelle des Zusatzgeldes nach TV T-ZUG traten. Er war dann an zwei der festgelegten Freistellungstage arbeitsunfähig erkrankt und wollte daher von der Beklagten bestätigt haben, dass er die zwei Freistellungstage an anderen Tagen nachholen dürfe. Die Beklagte wies die Forderung auf Nachgewährung der Freistellungstage jedoch zurück. Der

Kläger erhob daraufhin Klage, um feststellen zu lassen, dass ihm für das Jahr 2019 noch die bezahlte Freistellung für zwei Arbeitstage zustehe. Er war der Ansicht, dass der Freistellungsanspruch durch die bloße Festlegung von freien Tagen nicht erfüllt worden sei. Denn die freie Zeit müsse auch tatsächlich nutzbar gewesen sein. Dem stehe jedoch eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit entgegen. Die Beklagte hingegen argumentierte, dass der Freistellungsanspruch bereits dadurch erfüllt worden sei, dass sie die freien Tage festgelegt und den klagenden Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung an diesen Tagen freigestellt habe.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht hat zugunsten des Feststellungsantrags des Klägers entschieden. Hiergegen hat die Beklagte Revision eingelegt, die jedoch keinen Erfolg hatte. Denn das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass der tarifliche Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage nicht erfüllt ist, wenn Arbeitnehmende an den Freistellungstagen arbeitsunfähig erkrankt sind. Aus der Auslegung des MTV ergebe sich, dass der Freistellungsanspruch an Tagen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt werden könne. Der Anspruch auf Freistellung könne grundsätzlich auch nicht auf das Kalenderjahr befristet werden und bestehe fort, so das BAG. Lediglich wenn die Freistellungstage aus personenbedingten Gründen

im gesamten restlichen Kalenderjahr nicht gewährt werden könnten, gehe der Anspruch auf Freistellung unter. In einem solchen Fall bestehe dann aber im Umfang der nicht realisierten Freistellungstage nach § 25.3 MTV der Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld nach TV T-ZUG.

Das Fazit

Das BAG hat hier richtigerweise entschieden, dass der Freistellungsanspruch nicht erfüllt ist, wenn Beschäftigte an den festgelegten Freistellungstagen arbeitsunfähig erkrankt sind. Denn wenn bestimmten, besonders belasteten Gruppen von Arbeitnehmenden schon die Möglichkeit eröffnet wird, anstatt des tariflichen Zusatzgeldes Freistellungstage zu wählen, dann müssen diese Beschäftigten diese Freistellungstage auch tatsächlich nutzen können. Dies ist aber gerade nicht der Fall, wenn die Beschäftigten an den Freistellungstagen arbeitsunfähig erkrankt sind. ■






Der (Staat) macht insbesondere bei den Jüngeren nicht nur als Dienst- und Arbeitgebender einen schlechten Eindruck, sondern auch bei allen jungen Menschen, für die digital selbstverständlich ist, die beim Staat aber auf Neandertal treffen.



Matthäus Fandrejewski, neu gewählter Vorsitzender der dbb jugend, am 6. Mai 2022 in Berlin

„Sowohl in gesellschaftspolitischer Hinsicht als auch als Arbeit- und Dienstgebender braucht der öffentliche Dienst dringend ein Update, wenn der Staat das Vertrauen insbesondere der jungen Menschen nicht verspielen will“, erläuterte Matthäus Fandrejewski unmittelbar nach seiner Wahl zum neuen Vorsitzenden der dbb jugend durch den Bundesjugendtag am 6. Mai 2022 in Berlin. Insbesondere die Corona-Pandemie habe erschreckende Defizite bei der Reaktionsgeschwindigkeit und Krisenfestigkeit des

Staats aufgezeigt. „Das lag nicht an den Beschäftigten, die mit hoher Motivation und großem Engagement ihre Möglichkeiten ausgeschöpft haben. Wir haben vielmehr die Strukturängel vor Augen geführt bekommen, die jahrzehntelange Sparpolitik auf der einen und massiven Aufgaben- und Bürokratieaufwuchs auf der anderen Seite produzieren. Die Kolleginnen und Kollegen leiden ebenso wie die Bürgerinnen und Bürger unter dieser Schwerfälligkeit und geringen Agilität des Staats“, so Fandrejewski weiter. ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*
Vorname*
Straße*
PLZ/Ort*
Dienststelle/Betrieb*
Beruf

Beschäftigt als*:

<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in

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: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

.....
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: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de