



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

5

Mai 2023
25. Jahrgang

Nach erneutem Tarif-Marathon

Mit gutem Abschluss

über die Ziellinie!

Seite 4



Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Einkommensrunde</u>	<u>3</u>
Infoveranstaltung für komba Streikleitungen	
Das Ergebnis im Detail	
<u>Tarifthemen</u>	<u>6</u>
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
Rettungsdienst Märkisch-Oderland	
Hamburger Krematorium	
NVG Würzburg	
Rettungsdienst Ostprignitz-Ruppin	
AMEOS	
ServiceDO	
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
<u>Hintergrund</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:
28. April 2023



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: dbb, S.3: Friedhelm Windmüller, komba, S.4-5: Friedhelm Windmüller, dbb, S.6: Benjamin Nolte (Fotolia) S.7: NahVG, S.9: Alex Völkel, S.10: Colourbox, S.11: dbb, S.12: Colourbox, S.13: Friedhelm Windmüller, S.14: Colourbox, S.16: dbb
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!

Am 21. April 2023, also ein paar Tage nach dem Schlichterspruch und einen Tag vor der letzten Verhandlungsrunde in der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen erschien in der Rheinischen Post

ein Kommentar, der mit „Höchste Zeit für den Arbeitgeber Staat“ überschrieben war. Aus meiner Sicht lautete der Kernsatz darin: „Der öffentliche Dienst muss deshalb eine Attraktivitätsoffensive starten, die ihresgleichen sucht.“ Einkommensrunden bieten die Gelegenheit, eine solche Offensive zu unterstützen. Dazu zweierlei: Die TVÖD-Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen ist mit einem Abschluss zu Ende gegangen, dessen Werthaltigkeit über allen vergleichbaren Abschlüssen der letzten Monate liegt. Dieser Abschluss ist geeignet, die von der Inflation verursachten Probleme der Beschäftigten spürbar zu mildern – kurzfristig und strukturell. Nach vier Verhandlungsrunden und einer intensiven Schlichtung steht ein Ergebnis, für das ich auch all jenen danken will, die mit viel Engagement unsere zahlreichen Demos und Streiks organisiert und erfolgreich gestaltet haben. Ohne diesen Einsatz wäre es nicht gegangen.

Denn als Attraktivitätsoffensive sehen Bund und Kommunen Einkommensrunden noch immer nicht an. Der akute Arbeitskräftemangel auf allen Ebenen wird weggelächelt. Mein Eindruck während der Zeit seit der ersten Verhandlungsrunde Ende Januar war, dass die Arbeitgeber die Einkommensrunde vor allem überstehen wollten, an das Gestalten eines zukunftsfähigen öffentlichen Dienstes wurde keine Zeit verschwendet und unsere Argumente oftmals als Gewerkschaftssprech abgetan. Für uns bedeutet das, dass wir zufrieden sein können, mit Geduld und Einsatz eine Einkommensrunde erfolgreich gestaltet zu haben, dass wir aber wissen müssen, es wird in Zukunft nicht leichter. Die wirtschaftliche Lage bleibt ungewiss und der Gestaltungswille der Politik bleibt überschaubar. Ich würde mich freuen, wenn uns die Länder in der im Herbst anstehenden Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) eines Besseren belehren würden.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Infoveranstaltung für komba Streikleitungen

Tarifergebnis erklärt

von Sandra van Heemskerck, stellvertretende Bundesvorsitzende und NRW-Landesvorsitzende der komba gewerkschaft

Nicht zuletzt aufgrund der wirtschaftlichen Situation war die diesjährige Tarifrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen alles andere als einfach. Wir haben hart diskutiert, stark gerungen, intensiv abgewogen und uns nach vier Verhandlungsrunden und einer Schlichtung auf einen Kompromiss geeinigt.

Einordnung des Abschlusses

Die Mitglieder haben verständlicherweise offene Fragen und ein hohes Bedürfnis nach Einordnung des Abschlusses. Um die komba Streikleitungen in ihrer Rolle als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren über die Einigung zu informieren, boten wir eine digitale Infoveranstaltung an und nahmen den Dialog auf: Die bereits in der Schlichtung gewählte und in der Einigung übernommene neue Struktur eines Sockel- statt des ursprünglich geforderten Mindestbetrags, dem sich die Arbeitgeber intensiv verweigerten, warf Fragen auf. In der Diskussionsrunde mit den Streikleitungen konnten wir den Vorteil aufzeigen. Mit dem Sockelbetrag von 200 Euro, dem aufgesattelten linearen Plus um 5,5 Prozent sowie dem Erhöhungsbetrag von mindestens 340 Euro zum 1. März 2024 haben wir eine dauerhafte Steigerung zwischen 8 und 16 Prozent erreicht. Dabei wurden die unteren Lohngruppen proportional stärker berücksichtigt. Damit konnten wir ein zentrales Ziel unserer gewerkschaftlichen Forderung durchsetzen. Vor allem mit Blick auf den Solidargedanken haben die Streikleitungen die besondere Berücksichtigung der unteren Einkommensgruppen positiv aufgenommen.

Teilzeit und Altersteilzeit in der Diskussion

Die Inflationsausgleichsprämie der Bundesregierung spielt derzeit in allen Tarifverhandlungen eine Rolle, die auch in dieser Runde letztlich nicht wegzudiskutieren war. Demzufolge wurde diese Regelung mit den Streikleitungen thematisiert. Besonders bedauerlich fanden sie es, dass Teilzeitbeschäftigte diese Zahlung lediglich anteilig erhalten, obwohl sie genauso wie alle anderen von der Infla-

tion betroffen sind. Den vollen Umfang lehnten die Arbeitgeber trotz intensiver gewerkschaftlicher Bemühungen bis zuletzt ab. Ebenso haben Bund und Kommunen die bisherige Altersteilzeitregelung hartnäckig zurückgewiesen. Dies stieß auf gemischte Meinungen unter den Teilnehmenden der Infoveranstaltung. Dabei wurde unter anderem deutlich, dass es sich um eine Regelung handelt, die beispielsweise für die besonders belasteten Bereiche mit starken körperlichen Tätigkeiten aus finanziellen Gründen kaum infrage kommt. Das Festhalten hätte an anderen Stellen einen zu hohen Preis gefordert.

Erklärung der Abläufe

Was ist damit gemeint? Bei der digitalen Veranstaltung ging es auch darum, das Verständnis für den Ablauf der Verhandlungen zu schärfen. Beide Seiten – Gewerkschaften und Arbeitgebende – kommen stets mit Forderungen an den Verhandlungstisch, die jeweils bestmöglich durchgesetzt werden wollen. Solche Verhandlungen mit häufig stark gegensätzlichen Vorstellungen sind immer mit Zugeständnissen aller Parteien verbunden. Ohne das ist keine Einigung zu erzielen. Es geht uns Gewerkschaften nicht nur darum, berechnete Forderungen durchzusetzen, sondern nachteilige Aspekte für die Beschäftigten abzuwehren und den Status quo zu erhalten. Die Arbeitgeberseite hatte in dieser Runde wieder einige



Einsparpotenziale im Gepäck. So konnten wir beispielsweise verhindern, dass die Beschäftigten im Gesundheitswesen und bei den Sparkassen wesentliche monetäre Verschlechterungen hinnehmen mussten.

Hohes Engagement der Streikleitungen

Die Tarifaueinandersetzung war steinig. Die Kommunen mussten angesichts des hohen Volumens überzeugt werden, ein solches Ergebnis einzugehen. Die dbb Bundestarifkommission, das heißt ehrenamtliche Vertreterinnen und Vertreter aus den unterschiedlichen Bereichen der Basis, hat sich nach intensiver Diskussion und Einschätzung für die Annahme des Kompromisses ausgesprochen. Unsere Kernforderung nach verbesserten Einkommen wurde erzielt. Dies ist auch durch die hohe Aktionsbereitschaft vor Ort gelungen. Daran haben die Streikleitungen mit ihrem bemerkenswerten ehrenamtlichen Engagement einen entscheidenden Anteil. Mit der Infoveranstaltung konnten Irrtümer aus dem Weg geräumt und Hintergründe erklärt werden. ■



Nach erneutem Tarif-Marathon

Mit gutem Abschluss

über die Ziellinie!



Die Verhandlungsführer erläutern das Ergebnis vor der Presse

„Der Schlichterspruch war eine gute Basis“, resümierte dbb Chef Ulrich Silberbach nach dem Ende der Potsdamer Tarifverhandlungen in der Nacht vom 22. auf den 23. April 2023, „und trotzdem mussten wir jetzt noch einmal viele kleine Schrauben drehen, um einen werthaltigen und konsensfähigen Abschluss hinzubekommen: Aber der Marathon seit Ende Januar hat sich gelohnt, wir gehen jetzt mit einem richtig guten Abschluss über die Ziellinie. Dass der Tarifkonflikt heute hier in Potsdam einen guten Abschluss findet, ist wichtig für die Beschäftigten und ist wichtig fürs ganze Land.“ Nach unzähligen Streiks, vier Verhandlungsterminen und einer intensiven Schlichtung steht im Kern ein Ergebnis, das den Beschäftigten einen Sockel von 200 Euro und eine lineare Erhöhung von 5,5 Prozent beschert. Auf jeden Fall erhalten alle Beschäftigten mindestens eine Einkommenserhöhung von 340 Euro. Außerdem erhalten die von der Einkommensrunde betroffenen Arbeitnehmenden einen Inflationsausgleich in Höhe von 3.000 Euro. Silberbach gegen-

über der Presse: „Auch wir haben uns für diesen Kompromiss bewegt, aber unser Kernanliegen, die Einkommensverhältnisse unserer Kolleginnen und Kollegen spürbar zu verbessern, haben wir durchgesetzt. Kein Abschluss der letzten Monate erreicht unser TVöD-Niveau.“

Die Einigung enthält unter anderem die nachfolgenden Punkte.

Lineare Entgelterhöhung

Die Tabellenentgelte werden – einschließlich der individuellen Zwischen- und Endstufen und der Entgeltgruppen ZÜ und 15Ü – wie folgt erhöht:

- ab dem 1. März 2024 Erhöhung um einen Sockelbetrag von 200 Euro und anschließend um 5,5 Prozent; soweit dabei keine Erhöhung um 340 Euro erreicht wird, wird der betreffende Erhöhungsbetrag auf 340 Euro gesetzt
- Tarifliche Zulagen, für die die Dynamisierung über die allgemeine Entgeltanpassung vereinbart ist, werden ab dem 1. März 2024 einheitlich um 11,5 Prozent erhöht.



Inflationsausgleich

Die Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD, des TV-V und des TV-Wald-Bund erhalten einen steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleich in Höhe von 3.000 Euro, der in mehreren Stufen ausbezahlt wird. In einem ersten Schritt erhalten die Beschäftigten einen Betrag von 1.240 Euro mit der Entgeltabrechnung für Juni 2023, wenn das Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 bestanden hat und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Mai 2023 Anspruch auf Entgelt bestand. In den Monaten Juli 2023 bis Februar 2024 erhalten die Beschäftigten dann 220 Euro monatlich. Der Anspruch besteht, wenn im Bezugsmonat ein Arbeitsverhältnis besteht und an mindestens einem Tag des Monats Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Dem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt sind unter anderem die Ansprüche auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Krankengeldzuschuss, Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz und Mutterschutzgesetz sowie auf Kurzarbeitergeld.

Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten erhalten die genannten Beträge jeweils zur Hälfte. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlungen entsprechend dem Anteil ihrer Arbeitszeit an der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten. Unsere Forderung, auch Teilzeitbeschäftigten den vollen Inflationsausgleich zu zahlen, hat die Arbeitgeberseite abgelehnt. Beschäftigte im Geltungsbereich des TV-Fleischuntersuchung erhalten die genannten Beträge jeweils zur Hälfte.

Auszubildende, Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten

Neben dem Inflationsausgleich werden die Ausbildungsentgelte nach dem TVAöD, die Entgelte für Praktikantinnen und Praktikanten nach dem TVPöD, die monatlichen Entgelte nach § 8 Absatz 1 Satz 2 TVSöD, das monatliche Studienentgelt nach § 8 Absatz 2 TVSöD sowie das Studienentgelt nach TVHöD wie folgt erhöht:





- ab dem 1. März 2024 Erhöhung um 150 Euro

Laufzeit

Es wurde eine Laufzeit von 24 Monaten bis zum 31. Dezember 2024 vereinbart.

Übernahme von Auszubildenden

Die bisherige Regelung zur Übernahme von Auszubildenden (§ 16a TVAöD – Allgemeiner Teil) wird wieder in Kraft gesetzt und tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2024 wieder außer Kraft.

Altersteilzeit

Die Regelungen zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit werden nicht verlängert. Die Gewerkschaften hatten eine Verlängerung eingefordert. Die Arbeitgeberseite war hierzu allerdings nicht bereit.

Nahverkehr

In den Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen sollen die Tabellenerhöhungen und die Regelungen zum Inflationsausgleichsgeld auf die jeweiligen TV-N übertragen werden.

TV-Fleischuntersuchung

Im Bereich des TV-Fleischuntersuchung werden die Stundenentgelte wie folgt erhöht:

- ab dem 1. März 2024 um 11,5 Prozent
- Die weiteren Entgeltbestandteile und die Begrenzung der Entgeltsummen werden zu demselben Zeitpunkt wirkungsgleich erhöht.

Krankenhäuser, Pflege- und Betreuungseinrichtungen

In den Krankenhäusern sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen werden die Regelungen zur Vorweggewährung von Stufen verbessert. Des Weiteren wird in einer Öffnungsklausel geregelt, dass durch



Betriebs- und Dienstvereinbarung Zulagen und Zuschläge zum Beispiel für Dienste zu ungünstigen Zeiten gewährt werden können.

Verhandlungszusagen

Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, nach Abschluss dieser Einkommensrunde Tarifverhandlungen zur Regelung der Praxisanleitung, zur Regelung der Ausbildungen zur Kranken- und Altenpflegehelferin / zum Kranken- und Altenpflegehelfer sowie zum Rettungsdienst aufzunehmen.

Erklärungsfrist

Es wurde eine Erklärungsfrist bis zum Ablauf des 17. Mai 2023 vereinbart.

Bewertung

„Wir haben viel investiert am Verhandlungstisch und auf der Straße. Und wir sind nach dem Scheitern der Verhandlungen Ende März mit der Vorbereitung von Urabstimmung und Vollstreik zweigleisig gefahren. Denn nach unklarem Auftritt von Bund und VKA am Ende der dritten Verhandlungsrunde mussten wir damit rechnen, dass auch die Schlichtung nicht die Wende bringt“, blickte dbb Tarifchef Volker Geyer während der Diskussion in der dbb Bundestarifkommission (BTK) auf die letzten Wochen zurück, „aber im Laufe der Schlichtung hat die Möglichkeit eines



Tarifabschlusses ohne Urabstimmung und Vollstreik wieder an Wahrscheinlichkeit gewonnen. Alle haben sich bewegt. So ist heute ein Ergebnis vereinbart worden, das ganz deutlich dem Willen der Gewerkschaften entspricht, den Beschäftigten im öffentlichen Dienst deutliche und notwendige Einkommenserhöhungen zu verschaffen.“ Geyer kritisch zu dem, was fehlt: „Bund und VKA haben sich hartnäckig geweigert, die bisherigen Altersteilzeitregelungen zu verlängern. Außerdem haben wir lange dafür gekämpft, dass Teilzeitbeschäftigte die Inflationsausgleichsprämie in vollem Umfang erhalten. Auch hier haben sich die Arbeitgebenden bis zuletzt verweigert.“ Der Empfehlung von Silberbach und Geyer, den erzielten Kompromiss anzunehmen, folgte die BTK nach intensiver Debatte mit großer Mehrheit.

Beamte und Versorgungsempfänger

Selbstverständlich hat dbb Chef Silberbach noch in Potsdam dringlich darauf hingewiesen, dass „die Einkommensrunde für uns erst dann wirklich vorbei ist, wenn die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung auf die Bundesbeamtinnen und -beamten sicher zugesagt ist.“ Außerdem machte er deutlich, „dass die hohe Inflation alle Bürgerinnen und Bürger gleichermaßen trifft. Deshalb haben wir ebenfalls deutlich gemacht, dass wir auch für die Rentner und Pensionäre eine Lösung brauchen. Hier sehen wir den Bund in der Pflicht.“ ■



Während der Schlichtung, v.l.n.r.: Andreas Hemsing, stellvertretender Vorsitzender der dbb BTK, Hans-Henning Lühr, von den Gewerkschaften benannter Schlichter, Volker Geyer, dbb Tarifchef, Hermann-Josef Siebigtheroth, stellvertretender Vorsitzender der dbb BTK

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Angebot der Arbeitgeberseite nicht ausreichend



Es war ein Schritt in die richtige Richtung – aber nicht ausreichend: Mit Schreiben vom 31. März 2023 hat der Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS) dem dbb ein offizielles Angebot zu den Themen Zeitzuschläge und Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende in der Luftsicherheit unterbreitet. Das Angebot des BDLS weicht in wichtigen Punkten von den Forderungen des dbb ab. In der Verhandlungsrunde am 11./12. April 2023 in Frankfurt hat die dbb Verhandlungs-

kommission das Angebot mit der Arbeitgeberseite ausführlich diskutiert, aber eine Einigung konnte nicht erzielt werden.

Angebot zu Zeitzuschlägen

Die Arbeitgeberseite hat das folgende Angebot unterbreitet.

Ab 1. Januar 2024 soll für alle Entgeltgruppen gelten:

- Abschaffung der Anrechnung des Nachtzuschlags auf andere Zuschläge
- Erhöhung des Feiertagszuschlags von 100 Prozent auf 125 Prozent
- Erhöhung des Nachtzuschlags von 15 Prozent auf 20 Prozent von 22 bis 6 Uhr
- Pfingst- und Ostersonntag werden bundesweit wie Feiertage behandelt
- Erhöhung des Mehrarbeitszuschlags von 25 Prozent auf 30 Prozent bei einem Puffer von acht Stunden für über den Monatsdienstplan gearbeitete Stunden
- Überführung in den Entgelttarifvertrag ab 1. Januar 2024 (mit besonderer Kündigungsfrist)

- Manteltarifvertrag Aviation wird wieder in Kraft gesetzt

Angebot zu Zulagen

Führungskräftezulagen ab 1. Januar 2024:

- Zertifiziertes Aufsichtspersonal von EG I bis III (Ebene 1) 1,50 Euro
- Führungskräfte der Ebene 1 (Ebene 2) 2,00 Euro
- Führungskräfte der Ebene 2 2,50 Euro
- Zertifizierte Ausbilder 2,00 Euro
- Besitzstandsregelung für bestehende günstigere Vereinbarungen

Arbeitgeber müssen nachlegen

Wichtige Punkte unserer Forderungen wurden in dem Angebot des BDLS nicht ausreichend berücksichtigt. In der Verhandlungsrunde am 11./12. April 2023 mit den Arbeitgebern wurde deutlich, dass insbesondere hinsichtlich des Mehrarbeitszuschlags und des Zeitpunkts des Inkrafttretens der Regelungen die Vorstellungen von dbb und Arbeitgebern noch zu weit auseinanderliegen. Auch bei den Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende müssen die Arbeitgeber nachlegen.

Unmittelbar nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe fand eine weitere Verhandlungsrunde statt. ■

Rettungsdienst Märkisch-Oderland

Keine konstruktiven Verhandlungen



Konstruktive Verhandlungen zur Weiterentwicklung des Tarifvertrags und Absicherung der bestehenden Regelungen bei der Gemeinnützigen Rettungsdienst Märkisch-Oderland GmbH werden derzeit von der Geschäftsführung abgeblockt.

Chance vertan

Am Verhandlungstisch tat sich der Eindruck auf, dass derzeit auf Arbeitgeber-

seite kein Interesse daran besteht, die Konflikte im Unternehmen auf Basis der bestehenden betrieblichen Regelungen zum Thema Arbeitszeit zu befrieden. Der dbb verfolgt das Ziel, diese Regelungen in einen Tarifvertrag zu übernehmen und so wieder Ruhe ins Unternehmen zu bringen. Konkret ging es um die Übertragung der bislang geltenden Standards zu Pausenzeiten, Springerdiensten und Umkleidezeiten auf die tarifvertragliche Ebene. Damit hätten beide Seiten Rechtssicherheit gewonnen. Diese Chance hat der Arbeitgeber vertan.

Bedenkliche Entwicklungen

Leider wurden frühere Regelungen zu Gunsten der Mitarbeitenden abgesenkt. Pausenzeiten werden beispielsweise seit Jahresbeginn nicht mehr vom Arbeitgeber in die arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit eingerechnet. Eine echte Pause gibt es

aber im Rettungsdienst nicht, weil jederzeit ein Einsatz kommen könnte. Die Folgen sind mehr Dienste im Jahr.

Ausblick

Anscheinend muss der Druck durch die Beschäftigten erst noch weiter steigen, bevor die Geschäftsführung die Zeichen der Zeit erkennt. Gutes motiviertes Personal setzt gute und faire Arbeitsbedingungen voraus. Dazu reichen wir von Seiten des dbb die Hand. ■



Hamburger Krematorium

Tarifverhandlungen aufgenommen

Die Beschäftigten der Hamburger Krematorium GmbH haben sich gemeinsam und nahezu vollständig mit der komba aufgemacht, um endlich bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Die aktuellen Regelungen und Entgelte bleiben hinter der Tarifwelt des öffentlichen Dienstes zurück.

dbb fordert das Ende der Schlechterstellung

Damit hat der dbb in der ersten Verhandlungsrunde am 6. April 2023 die Arbeitgeberseite konfrontiert. Die Gewerkschaftsseite fordert das Ende der

Schlechterstellung der Kolleginnen und Kolleginnen bei den Krematorien im Vergleich zu den Beschäftigten im übrigen Bestattungsbereich. Hier gibt es zwei Tarifwelten, bei der die Krematorium GmbH eindeutig schlechter abschneidet. Das Ziel ist die Gleichstellung mit den Hamburger Friedhöfen, die nach dem besseren TV-AVH bezahlt werden.

Ankopplung an Entgelterhöhungen im öffentlichen Dienst notwendig

In Zukunft muss es eine Ankopplung an die Entgeltsteigerungen des öffentli-

chen Dienstes geben, wie sie alle übrigen kommunalen Kolleginnen und Kollegen auch haben. Der Begriff Daseinsvorsorge umfasst die Zeit von Anfang des Lebens bis zu seinem Ende. Wichtig ist, dass eine Überleitung in die neue Tarifwelt fair gestaltet wird und finanzielle Perspektiven für alle Mitglieder enthält.

Ausblick

Der nächste Verhandlungstermin ist für Ende Mai 2023 vereinbart. Bis dahin hat die Arbeitgeberseite Zeit, eine eindeutige Position zu entwickeln und sich mit den Forderungen des dbb auseinanderzusetzen. Über die Fortführung der Verhandlungen werden wir jeweils aktuell berichten. ■

NVG Würzburg

Übergang in den TV-N Bayern

Die NVG in Würzburg ist aufgrund des vom dbb und der NahVG aufgebauten Drucks in den KAV übergewechselt. Drei Warnstreiktage und eine Demonstration haben dazu geführt, dass die NVG das Tarifrecht des privaten Omnibusgewerbes in Bayern (LBO) hinter sich lässt. Für die Beschäftigten bedeutet dies höhere Entgelte, Schichtzulagen, Jahressonderzahlungen und bessere Arbeitsbedingungen. Das ist ein spürbarer Schritt nach

vorne. Mitglieder der NahVG werden nun auch unmittelbar von dem Ergebnis der Tarifrunde zum TV-N Bayern profitieren. Statt eines Billig-Tarifvertrags ist endlich die vom dbb mitgestaltete Tarifwelt des öffentlichen Dienstes maßgeblich.

Frustration bleibt

Trotz dieses Erfolgs bleibt etwas Frust bei den Kolleginnen und Kollegen zurück. Sie



haben für mehr gekämpft. Ihr Ziel war es, die Angleichung an die Konzernmutter zu erreichen, bei der noch besser bezahlt wird. Hier ist der TV-V maßgeblich. Bestehen zwei unterschiedlich hohe Tarifniveaus im Nahverkehr in ein und derselben Stadt und einem Konzern, kann ein Konflikt nicht dauerhaft befriedet werden. Vor allem nicht, da sich die Kolleginnen und Kollegen jeden Tag in den Pausen und bei der Arbeit begegnen und austauschen.

Anwendung auf Augenhöhe

Vor diesem Hintergrund ist die Position des dbb, dass zumindest das neue Tarifrecht auf Augenhöhe mit Betriebsrat und Beschäftigten angewendet wird. Viele Ansprüche und Regelungen ändern sich durch das neue Tarifrecht.

Der Transformationsprozess muss fair gestaltet werden. Dies kann durch die Gewerkschaftsseite unterstützt werden, setzt aber ein Entgegenkommen und inhaltliche Auseinandersetzung des Arbeitgebers voraus. ■



Rettungsdienst Ostprignitz-Ruppin

Einigung am Verhandlungstisch

Bei den Tarifverhandlungen für den Rettungsdienst und Materialtransport der PRO Klinik Holding GmbH in Ostprignitz-Ruppin gibt es einen Kompromiss am Verhandlungstisch. Die vom dbb geforderten Kernelemente Entgelterhöhung, Demografiemaßnahmen, Verbesserungen beim Urlaub und der Jahressonderzahlung sind geeint.

Entgelt

Der neue Tarifvertrag sieht vor, dass die Tabellenerhöhungen des aktuellen TVÖD-Abschlusses zeit- und inhaltsgleich für unsere Mitglieder übernommen werden. Das bedeutet massive Einkommenszuwächse ab März 2024.

Inflationsausgleich

Es gibt für den Bereich des Rettungsdienstes einen steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleich von insgesamt 3.000 Euro. Mit dem Juni-Entgelt gibt es 1.240 Euro und von Juli 2023 bis Februar 2024 jeweils weitere 220 Euro monatlich. Für die Beschäftigten des Transportservice gibt es insgesamt 2.575 Euro. Gezahlt werden soll die Summe auch in Form einer Einmalzahlung von 1.000 Euro im Juni 2023 und als Monatsbeträge von 225 Euro zwischen August 2023 und Februar 2024.

Auszubildende erhalten insgesamt 1.500 Euro in Form einer Einmalzahlung von 620 Euro und Monatsbeträgen von 110 Euro. Diese Werte beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Demografie

Das Demografiepakiet beinhaltet einen Kompromiss aus Zeit und Entgelterhöhung. Im Jahr 2023 können Beschäftigte, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, auf Antrag ihre Arbeitszeit auf 39 Stunden pro Woche reduzieren. Ab 2024 wird diese Wahlmöglichkeit weiter für alle ab 55 Jahren geöffnet. Alle Beschäftigten, die weiter 40 Stunden arbeiten, erhalten eine um 2,5 Prozent erhöhte Entgelttabelle. Sie bekommen die Stunde Mehrarbeit voll bezahlt. Sowohl 39 Stunden als auch 40 Stunden werden als echte Vollzeit behandelt.

Weitere Komponenten

Die Nachtzuschläge pro Stunde steigen im Rettungsdienst ab dem 1. April 2023 auf 20 Prozent, bezogen auf Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Im Transportservice steigen die Zuschläge rückwirkend ab Jahresbeginn auf pauschale 3,65 Euro pro Stunde. Der Urlaub wird für alle Beschäftigten auf 30 Tage



Grundurlaub erhöht. Wer einen höheren Urlaubsanspruch aus der Überleitung hat, behält diesen.

Außerdem steigt die eingerechnete Jahressonderzahlung in drei Schritten um je 5 Prozent in den nächsten drei Jahren. Laufzeit des Vertrags ist bis Ende 2024.

Bewertung

Dieser Tarifabschluss hat beiden Seiten ein hohes Maß an Kompromissfähigkeit und Flexibilität am Verhandlungstisch abverlangt. Die jetzt gefundenen Lösungen berücksichtigen unsere Forderungen und bedeuten vor allem auch erhebliche Einkommenszuwächse ab März 2024. Insgesamt ist es beiden Seiten gelungen einen guten passgenauen Abschluss für den Rettungsdienst und Materialtransport der PRO Klinik Holding auf den Weg zu bringen. Noch steht die Einigung unter Gremienvorbehalt. ■

AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück

Verhandlungen zu Vergütungserhöhungen fortgeführt

Nach mehreren Verhandlungsrunden über Vergütungserhöhungen hat AMEOS am 16. März 2023 ein „finales Angebot“ unterbreitet. Eine Nachbesserung schließen die Arbeitgebenden aus.

Nun müssen die Mitglieder in einer Mitgliederversammlung entscheiden. Folgendes bietet AMEOS für diejenigen, die nach Haustarifvertrag bezahlt werden, an:

- Vom 1. März 2023 bis 31. Oktober 2024 jeden Monat 150 Euro netto als Inflationsausgleichsprämie (bei Teilzeit anteilig)
- Tabellenwirksame Entgeltsteigerungen:
 - a) zum 1. Juli 2024 plus 3 Prozent
 - b) zum 1. Oktober 2024 plus 2 Prozent
 - c) zum 1. Juni 2025 plus 2 Prozent
- Ende der Laufzeit: 30. Juni 2025

Mitgliederversammlungen der GeNi

In den nächsten Wochen finden Mitgliederversammlungen der GeNi statt. Dort werden der Verlauf der Verhandlung und das Angebot noch detailliert erläutert und Fragen der Kolleginnen und Kollegen beantwortet. ■



Arbeitgeber verhandlungsbereit

Der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft komba verhandelt, hat seine Forderungen und Ziele für die Beschäftigten der ServiceDO gGmbH erneut der Arbeitgeberseite im Detail vorgestellt. Während des Verhandlungstermins am 26. April 2023 zeigte sich die Geschäftsführung der

ServiceDO gGmbH verhandlungsbereit zu den geforderten Punkten.

Schwerpunkte in den Forderungen des dbb

Gegenüber der Arbeitgeberseite hat der dbb nochmal deutlich gemacht, dass Ziel der Tarifverhandlungen der Abschluss eines Haustarifvertrags ist, der den TVöD zumindest schrittweise zur Anwendung bringt. Dabei soll sich das Entgelt der ServiceDO-Beschäftigten an der neuen TVöD-Tabelle, die ab März 2024 gilt, orientieren. Zudem fordert der dbb auch für die Beschäftigten der ServiceDO gGmbH eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie.

Wie geht es weiter?

Die Verhandlungen werden am 17. Mai 2023 fortgesetzt. Über die weitere Entwicklung wird der dbb berichten.



Krankenhäuser

Hintergrund

Die ServiceDO gGmbH ist ein Tochterunternehmen der Klinikum Dortmund gGmbH. Im Unternehmen sind circa 590 Mitarbeitende beschäftigt, die Dienstleistungen rund um die Logistik, Catering, Reinigung und Sterilisation hauptsächlich für das Klinikum erbringen. Das Unternehmen ist nicht tarifgebunden, die Beschäftigten werden ganz überwiegend nach einseitig aufgestellten Arbeitgeberrichtlinien bezahlt, die deutlich unter dem Niveau des TVöD/VKA liegen. ■

Stimmen Sie für die Liste 9 – die Liste des dbb!



Wir setzen uns dafür ein, dass die Rente auch in Zukunft ein sicheres und auskömmliches Leben ermöglicht.

Michaela Mandal und Ulrich Silberbach

Der dbb setzt sich dafür ein:

- die Absenkung des Rentenniveaus zu stoppen,
- Altersarmut zu verhindern – durch auskömmliche Einkommen und flankierende rentenrechtliche Maßnahmen,
- die Regelaltersgrenze nicht weiter anzuheben,
- eine alters- und altersgerechte Arbeitswelt zu gestalten, in der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie lebenslanges Lernen großgeschrieben werden,
- einen gleitenden und flexiblen Übergang aus dem Erwerbsleben zu ermöglichen,
- die Versicherten über die bestehenden Rehabilitationsmöglichkeiten umfassend zu informieren,
- die Selbstverwaltung zu stärken.



**Sozialwahl
2023**



dbb beamtenbund und tarifunion
Liste 9 bei der Deutschen Rentenversicherung Bund

dbb
beamtenbund
und tarifunion

dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169 | 10117 Berlin | www.dbb.de

Was Betriebsräte und Beschäftigte wissen müssen

Frühling ist Urlaubszeit



Das Urlaubsrecht unterliegt einem ständigen Wandel durch neueste Entscheidungen nationaler Gerichte, aber auch solcher des Europäischen Gerichtshofs (EuGH). Einige interessante Urteile liefern folgende Fakten.

Mehrarbeitszuschläge

Der EuGH entschied im Januar 2022, dass es unzulässig ist, für die Frage der Bezahlung von Mehrarbeit bewilligten und genehmigten Urlaub nicht zu berücksichtigen. Urlaubszeiten müssen also bei der Frage, ob in einem Abrechnungszeitraum vergütungspflichtige Mehrarbeit geleistet wurde, berücksichtigt werden.

Im November 2022 urteilte das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun, dass bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nicht nur tatsächlich geleistete Stunden, sondern auch Urlaubsstunden bei der Frage mitzählen, ob der Schwellenwert, ab dem solche Zuschläge zu zahlen sind, überschritten wurde. Anderenfalls wäre die Regelung geeignet, Arbeitnehmende von der Inanspruchnahme des gesetzlichen Mindesturlaubs abzuhalten. Eine ausführliche Besprechung dieses Urteils ist auf Seite 15 in diesem Heft abgedruckt.

Krankheit im Urlaub

Die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit wegen Erkrankung von Beschäftigten darf nicht

dazu führen, dass die Berechnung von Urlaubsentgelt in der Urlaubszeit zu geringeren Ansprüchen führt als die Vergütung von Arbeitnehmenden, die in vergleichbarer Position sind und durchgehend gearbeitet haben. Sie sind gleichzustellen.

Eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit führt nicht zu einer automatischen Verschiebung oder Verlängerung des Urlaubs. Arbeitnehmende müssen nach dem ursprünglich vorgesehenen Urlaubsende und nach Ende der Krankschreibung die Arbeit antreten. Der wegen Krankheit nicht verbrauchte Urlaub bleibt als Urlaubsanspruch erhalten. Trat die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bereits während des Urlaubs ein, so dürften Arbeitgebende aus Fürsorgegesichtspunkten gehalten sein, einer Verschiebung des Urlaubs zuzustimmen.

Urlaubsverfall

Eine Übertragung des Urlaubs in das darauffolgende Jahr ist möglich, wenn dringende betriebliche oder in der Person von Arbeitnehmenden liegende Gründe dies rechtfertigen. In diesem Fall verfällt der Resturlaub aber grundsätzlich am 31. März des Folgejahres ersatzlos. Das BAG hat mit Urteil aus Dezember 2022 die Vorgaben des EuGH umgesetzt und die Übertragung von Urlaub in das nächste Kalenderjahr konkreter geregelt. Der EuGH stellte hierzu fest, dass Beschäftigte ihren Urlaubsanspruch nicht automatisch verlieren, nur

weil sie zuvor keinen Urlaubsantrag gestellt haben. Das BAG folgte der Entscheidung und gab den Arbeitgebenden Mitwirkungsobliegenheiten auf. Der Verfall von Urlaub kann jetzt nur noch dann eintreten, wenn Arbeitgebende Arbeitnehmende zuvor konkret auffordern, den Urlaub zu nehmen, und darauf hinweisen, dass der Urlaub andernfalls mit Ablauf des Kalenderjahres erlischt.

Rechtsprechung und Fristen beachten

Um die Interessen der Belegschaft rund um den wohlverdienten Urlaub begleiten und durchsetzen zu können, gilt es für die Mitglieder des Betriebsrats, die Rechtsprechung zu verfolgen und die verschiedenen rechtlichen Grundlagen, zum Beispiel das Bundesurlaubsgesetz, im Blick zu behalten. Dabei sind insbesondere auch die Ausschlussfristen zu beachten, die sich teilweise aus tariflichen Regelungen ergeben können.

Mitbestimmung des Betriebsrats

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die Vorschrift sieht vor, dass der Betriebsrat bei der Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des zeitlichen Urlaubsplans sowie der Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Beschäftigte mitzubestimmen hat. Weitere relevante Themen sind die Beantragung und Gewährung von Urlaub, die Verteilung des Urlaubs innerhalb eines Kalenderjahres, wobei Eltern innerhalb der Schulferien vorrangig zu beachten sind, Urlaubssperren oder Betriebsferien. Auch die Ansprüche auf Sonderurlaub oder Bildungsurlaub sind vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats umfasst.

Konfliktpotential

Nicht umfasst sind die Höhe und Berechnung von Urlaubsentgelt oder die Dauer des Urlaubs. Häufiges Konfliktpotential bergen überschneidende Urlaubswünsche oder entgegenstehende betriebliche Interessen. Hier sollte der Betriebsrat gestaltend und deeskalierend mitwirken. Zudem steht dem Betriebsrat ein umfassender Informationsanspruch und ein Recht auf Unterrichtung aus § 80 BetrVG zu. Dieser betrifft beispielsweise eine ordnungsgemäße Bezahlung im Urlaub oder die tatsächliche Inanspruchnahme des Urlaubs durch Beschäftigte. ■

Rechtsprechung zum Betriebsverfassungsrecht

Mitbestimmung bei Stellenausschreibung

Ein Betriebsrat kann verlangen, dass offene Stellen zunächst innerbetrieblich ausgeschrieben werden. In einem solchen Fall muss der Arbeitgeber dies tun, bevor er den Betriebsrat um die Zustimmung zu der geplanten Stellenbesetzung bittet. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine interne Stellenausschreibung nicht während eines Zustimmungseretzungsverfahrens nach § 99 Abs. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nachgeholt werden kann. Arbeitgebende müssen vielmehr auf Verlangen des Betriebsrats alle freien und offenen Stellen zunächst unternehmensintern ausschreiben, bevor der Betriebsrat um Zustimmung gebeten wird (BAG, Beschluss vom 11. Oktober 2022, Aktenzeichen 1 ABR 16/21).

Der Fall

Im vorliegenden Fall stritten der Arbeitgeber und der Betriebsrat über mehrere Versetzungen sowie eine mögliche Ersetzung der Zustimmung des Gremiums zu diesen personellen Einzelmaßnahmen. 2010 hatten die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung zum Thema interne Stellenausschreibung abgeschlossen, die vorsah, dass alle offenen Positionen grundsätzlich zunächst im Betrieb angeboten werden. Ausnahmen waren nur einvernehmlich möglich. 2013 wurde die Regelung firmenseitig gekündigt. Als der Arbeitgeber dann Mitte Mai 2018 im Zuge einer betrieblichen Neuorganisation Arbeitnehmer versetzen wollte, verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung. Zum einen sei er im Vorfeld nicht ordnungsgemäß und vollständig unterrichtet worden, zum anderen habe die Firma entgegen § 93 BetrVG keine interne Stellenausschreibung vorgenommen. Ferner sei das Vorhaben nicht eilbedürftig, da keine vorläufigen personellen Einzelmaßnahmen vonnöten seien. Damit gab sich der Arbeitgeber nicht zufrieden. Das Unternehmen beehrte vor Gericht die Ersetzung der Zustimmung zu einer personellen Einzelmaßnahme und leitete ein Zustimmungseretzungsverfahren ein. Während das Arbeitsgericht Siegburg dem Betriebsrat dabei erstinstanzlich Recht

gab, da die unterbliebene interne Stellenausschreibung ein zulässiger und tragfähiger Grund für eine Zustimmungsverweigerung nach § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG sei, entschied das Landesarbeitsgericht Köln später zugunsten des Arbeitgebers. Weil die Betriebsvereinbarung gekündigt worden war, hätte der Betriebsrat aus Sicht der dortigen Kammer vor der konkreten Maßnahme explizit eine Ausschreibung der Stellen verlangen müssen. Das aber sei nicht geschehen. Außerdem habe die Firma die Positionen zwischenzeitlich vorsorglich intern ausgeschrieben.

Die Entscheidung

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats beim Bundesarbeitsgericht hatte Erfolg. Das BAG sah die Zustimmungseretzungsanträge als unbegründet an. Denn nach Auffassung des Zehnten Senats hatte das Gremium wirksam eine Ausschreibung der Arbeitsplätze verlangt. Mit der Kündigung der Betriebsvereinbarung könne der Arbeitgeber nämlich „nicht das zugleich im Abschluss der Betriebsvereinbarung liegende Verlangen des Betriebsrats beseitigen, freie Stellen auszuschreiben“. Vielmehr gewähre § 93 BetrVG, sofern geltend gemacht, „einen entsprechenden Rechtsanspruch“, dem sich „der Arbeitgeber nicht – auch nicht durch Kündigung – entziehen“ könne. Zudem könne



die interne Ausschreibung von offenen Jobs „grundsätzlich nicht“ später – etwa während eines Zustimmungseretzungsverfahrens – nachgeholt werden. Denn „Sinn und Zweck des § 93 BetrVG“ verlangten „die Durchführung des innerbetrieblichen Ausschreibungsverfahrens, bevor der Arbeitgeber die Entscheidung über die Besetzung der freien Stelle trifft und den Betriebsrat um eine entsprechende Zustimmung ersucht“. Andernfalls drohe die Gefahr, dass „die gesetzlichen Ziele, den innerbetrieblichen Arbeitsmarkt zu aktivieren und die Transparenz des Stellenbesetzungsvorgangs zu gewährleisten, beeinträchtigt werden“. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts halte insofern „der rechtsbeschwerderechtlichen Überprüfung nicht stand“. Insgesamt habe der Betriebsrat damit seine Zustimmung zu den geplanten Versetzungen zu Recht unter Berufung auf § 99 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG verweigert.

Das Fazit

Das BAG hat richtigerweise klargestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, eine vom Betriebsrat verlangte innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen nach § 93 BetrVG vorzunehmen, bevor er eine Entscheidung über deren Besetzung trifft und den Betriebsrat zu der beabsichtigten personellen Maßnahme um Zustimmung ersucht. Eine Nachholung der Ausschreibung kann nicht während des gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahrens erfolgen. Das BAG hat mit dieser Entscheidung eine bislang offengelassene Rechtsproblematik beantwortet. Dem Betriebsrat wird durch die Vorschrift des § 93 BetrVG ermöglicht, im Interesse der von ihm vertretenen Kolleginnen und Kollegen durch die Bekanntmachung freier Stellen die innerbetriebliche Situation ins Auge zu fassen. Betriebe sollten diese Entscheidung beachten und nicht darauf spekulieren, dass unterbliebene interne Ausschreibungen möglicherweise noch während des gerichtlichen Zustimmungseretzungsverfahrens nachgeholt werden können. Allerdings bestätigt das BAG durch sein Urteil auch seine bisherige Rechtsprechung, dass der Arbeitgeber eine unvollständige Unterrichtung des Betriebsrats auch noch im Zustimmungseretzungsverfahren nachholen kann, wenn für den Betriebsrat erkennbar sei, dass der Arbeitgeber die Angaben vervollständigt, weil er seiner Unterrichtungspflicht aus § 99 Abs. 1 BetrVG nachkommen möchte. ■



Frühjahrgutachten 2023

„Inflation im Kern hoch“

Anfang April 2023 ist das Frühjahrgutachten 2023 der Wirtschaftsforschungsinstitute zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage erschienen. Vier Institute haben sich hier zu einem gemeinsamen Gutachten zusammengefunden, das Ifo-Institut aus München, das Kieler Institut für Weltwirtschaft, das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle sowie das Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Essen. Die Kernbotschaft des fast 100 Seiten starken Gutachtens wird bereits auf der Titelseite klar formuliert: „Inflation im Kern hoch“.

Der Alltag bleibt teuer

Dass die Inflationskurve derzeit abflacht, ist kein Grund zur Entwarnung und schon gar kein Grund, Arbeitnehmenden wieder Bescheidenheit zu predigen. Schließlich setzen die aktuellen Preissteigerungen, der Teuerungstrend ist ungebrochen, auf die massiven Teuerungsraten des letzten Jahres auf und selbst im März 2023 lag die Preissteigerung noch bei 7,4 Prozent. Deshalb kommen die Gutachter zu dem

Schluss: „Ein merklicher Rückgang beim Verbraucherpreisanstieg wird jedoch noch etwas auf sich warten lassen, da der Nachfragesog vorerst noch andauern dürfte. [...] Im Verlauf des Jahres dürften die Reallöhne wieder anziehen und der private Konsum im kommenden Jahr wieder positiv zur gesamtwirtschaftlichen Expansion beitragen.“

Dass „anziehende Reallöhne“ also eine durchaus positive gesamtwirtschaftliche Wirkung haben, wird von Arbeitgebenden gerne in Frage gestellt, von den Gutachtern jedoch als positiver Effekt vermerkt. Mit Blick auf den Winter 2023/2024 stellen die Gutachter übrigens fest, dass nicht auszuschließen ist, dass, vor allem bei einem strengen Winter, die Gaspreise auch für die privaten Haushalte nochmals spürbar steigen könnten. In diesem Sinne sind „anziehende Reallöhne“ alternativlos.

Fachkräftepotential ausweiten

Erstaunlich ist, wie zurückhaltend das Gutachten mit dem Problem des Fachkräftemangels umgeht. Der Begriff „Fach-

kräfte“ taucht zweimal auf, einmal wird festgestellt, dass es eine „hohe Nachfrage nach Fachkräften“ gebe und einmal wird lapidar festgestellt, dass das „Fachkräftepotential ausgeweitet“ werden müsse. Wie das geschehen soll, bleibt leider unklar. Das Gutachten geht davon aus, dass „der Arbeitsmarkt im Euroraum eine im historischen Vergleich sehr geringe Arbeitslosenquote und laut Unternehmensbefragungen spürbare Knappheit an Arbeitskräften aufweist“. Der öffentliche Dienst wird hier nicht explizit erwähnt, da dieser jedoch auf dem gleichen Arbeitsmarkt Fachkräfte suchen muss, dürfte er auch vor den gleichen Problemen wie die Privatwirtschaft stehen.

Fazit

Das Fazit der Gutachter endet mit dem Hinweis: „Aus dieser Perspektive kann es sinnvoll sein, kritische Wirtschaftsbereiche in gewissem Umfang durch Subventionen in Deutschland bzw. der EU zu halten.“

Unter „kritischen Wirtschaftsbereichen“ verstehen wir Bereiche, die von zentraler Bedeutung für Gegenwart und Zukunft der Bundesrepublik sind. Wer würde den öffentlichen Dienst nicht dazu zählen wollen? ■

Wirtschaftliche Rahmendaten des Frühjahrgutachtens 2023 für Deutschland

	Einheit	2021	2022	2023	2024
reales Wirtschaftswachstum	v. H.	2,6	1,8	0,3	1,5
Erwerbstätige (Inland)	Millionen	44,980	45,570	45,900	45,963
Arbeitslose	Millionen	2,613	2,418	2,483	2,405
Arbeitslosenquote*	v. H.	5,7	5,3	5,4	5,3
Verbraucherpreise	v. H.	3,1	6,9	6,0	2,4
Finanzierungssaldo des Staates**	v. H.	-3,7	-2,6	-2,2	-0,9

*Bundesagentur für Arbeit ** in Prozent des nominalen BIP



Arbeitnehmer fragen – Betriebsräte antworten

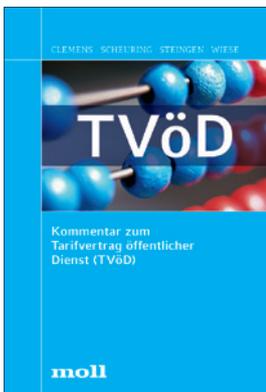
Die 150 wichtigsten Fragen an den Betriebsrat

Von Ewald Helml, 8., weitgehend neu bearbeitete Auflage 2023, kartoniert, 712 Seiten, Bund-Verlag, 46 Euro, ISBN 978 3 7663 7198 0

Darf der Arbeitgeber Beschäftigte ins Homeoffice versetzen? Sind Beschäftigte verpflichtet, auf Verlangen Überstunden zu leisten? Betriebsräte sind die erste Anlaufstelle für alle Beschäftigten eines Betriebs. Hier sind schnelle Antworten gefragt, die der Ratsuchende leicht versteht. Der in 8. Auflage aktualisierte Ratgeber spricht Klartext über Beginn, Ende und Inhalte eines Arbeitsverhältnisses, verweist auf wichtige Rechtsprechung und stellt den 150 Fragen jeweils ein Praxisbeispiel voran. So kann der Betriebsrat rasch die am häufigsten gestellten Fragen der Beschäftigten nachschlagen und beantworten.

Die Schwerpunkte der Neuauflage:

- Verhaltensbedingte Kündigung wegen Verstößen gegen Corona-Schutzvorschriften
- Mobile Arbeit und Homeoffice
- Sachgrundlose Befristungen
- Abmahnung und Kündigung bei Beleidigungen
- Zulässige und unzulässige Klauseln in vorformulierten Arbeitsverträgen
- Aktuelle Rechtsfragen des Urlaubsrechts ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 139 und 140 (Dezember 2022 und Januar 2023), etwa 14.000 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 Spartenarbitraverträge sowie weitere wichtige Tarifverträge und das Tarifrecht für Ärzte.

Die 139. Ergänzungslieferung enthält die Ergebnisse aus den Verhandlungen zum Sozial- und Erziehungsdienst im kommunalen Bereich vom 18. Mai 2022 sowie den Verhandlungen zur Tarifpflege mit Bund und Kommunen vom 14. Juli 2022. Die Änderungen sind in die Tariftexte eingearbeitet. Die entsprechenden Änderungstarifverträge sind ebenfalls abgedruckt. Außerdem enthalten sind Übersichten über die für das Jahr 2023 maßgebenden Entgeltgrenzen, Sachbezugswerte, Werte für die Überlassung von Personalunterkünften und die Höchst- und Mindestbeträge zur Entgeltumwandlung.

Schwerpunkte der 140. Ergänzungslieferung sind Änderungen der Regelungen für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern und die Neukommentierung weiter Teile dieser Regelungen. Des Weiteren sind die in den Verhandlungen zur Tarifpflege vereinbarten Änderungen in der Entgeltordnung für den Bund in die Kommentierung eingearbeitet worden, ebenso aktuelle Änderungen des TVÜ-Bund und des TVÜ-VKA. ■

Einkommensrunde mit Bund und Kommunen

Wir suchen die schönsten Fotos

Die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen konnte nur wegen der außerordentlich hohen Beteiligung an den Warnstreiks des dbb und dem hohen Engagement der Kolleginnen und Kollegen erfolgreich abgeschlossen werden. Bei den Aktionen sind uns in diesem Jahr besonders viele kreative Banner und Schilder aus „Eigenproduktion“ aufgefallen.

Einige Beispiele drucken wir hier ab. Haben Sie selbst auch Fotos bei den Aktionen gemacht? Dann schicken Sie uns Ihr schönstes Foto an tacheles@dbb.de unter Angabe des Copyrights zu. Wir veröffentlichen die besten Fotos dann in der nächsten Ausgabe. ■





Minijobbende haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit

Üben Minijobbende bei gleicher Qualifikation die gleiche Tätigkeit aus wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmende, müssen sie auch denselben Stundenlohn erhalten (BAG, Urteil vom 18. Januar 2023, Aktenzeichen 5 AZR 108/22).

Der Fall

Die Beklagte, ein Rettungsunternehmen, führt im Auftrag eines Rettungszweckverbands unter anderem Notfallrettung, Krankentransporte und sonstige sanitätsdienstliche Tätigkeiten durch. Der Kläger ist bei dieser im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses als so genannter „nebenamtlicher“ Rettungsassistent tätig und arbeitet dort durchschnittlich 16 Stunden im Monat. Hierfür erhält er einen Stundenlohn von 12 Euro brutto. Diese nebenamtlichen Beschäftigten teilt die Beklagte nicht einseitig zu Diensten ein, sondern diese können vielmehr Wunschtermine für Schichten äußern, denen die Beklagte dann versucht zu entsprechen. Ein Anspruch hierauf besteht jedoch nicht. Außerdem werden diesen Beschäftigten noch zu besetzende freie Dienstsichten mitgeteilt und bei Personalausfällen kurzfristig angefragt, ob diese Dienste übernommen werden können. Neben Minijobenden sind bei der Beklagten auch so genannte

„hauptamtliche“ Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten in Voll- und Teilzeit beschäftigt, denen verbindlich Dienste zugeteilt werden. Diese werden für ihre Tätigkeit mit 17 Euro brutto die Stunde vergütet. Der Kläger verlangte von der Beklagten, genauso bezahlt zu werden wie seine voll- und teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen und machte mit seiner Klage die Differenz der Vergütung für den Zeitraum von Januar 2020 bis April 2021 geltend. Der klagende Rettungsassistent ist der Ansicht, die unterschiedliche Stundenvergütung stelle eine Benachteiligung wegen seiner Tätigkeit als Minijobber dar, für die es keinen sachlichen Grund gebe. Die Beklagte ist hingegen der Auffassung, dass die unterschiedliche Bezahlung gerechtfertigt ist, weil sie die hauptamtlichen Beschäftigten verbindlich zu festen Diensten und Schichten einteilen kann. Dadurch ergebe sich für die Beklagte eine größere Planungssicherheit und weniger Planungsaufwand. Nachdem der Kläger in der ersten Instanz noch unterlag, war die Klage in der zweiten Instanz erfolgreich. Dies wollte die Beklagte so nicht akzeptieren und zog vor das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Die Entscheidung

Das BAG gab dem Kläger ebenfalls Recht. Minijobbende, die die gleiche Qualifikation besitzen und die gleiche Tätigkeit ausüben wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmende, müssen auch denselben Stundenlohn erhalten. Denn im Teilzeit- und Befris-

tungsgesetz (TzBfG) sind gemäß § 2 Absatz 2 und § 4 Absatz 1 TzBfG nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigte, also auch Minijobbende, Vollzeitbeschäftigten gegenüber gleichgestellt. Nur wenn es einen sachlichen Grund gibt, eine Ungleichbehandlung etwa anhand des Aufgabenumfangs oder des Leistungszwecks zu rechtfertigen, kann dies ausnahmsweise zulässig sein. Diesen sachlichen Grund sah das BAG hier jedoch nicht als gegeben an. Die von der Beklagten pauschal angeführten Gründe eines erhöhten Planungsaufwands für die Einsatzplanung der nebenamtlich beschäftigten Rettungsassistentinnen und Rettungsassistenten konnten das Gericht nicht überzeugen. Das BAG führt in seiner Urteilsbegründung aus, dass schon nicht erkennbar ist, dass der Aufwand unter Berücksichtigung der erforderlichen „24/7-Dienstplanung“ und der öffentlich-rechtlichen Vorgaben zur Besetzung von Rettungs- und Krankenwagen deutlich höher ist. Zudem bezweifelt das Gericht, schon aufgrund der Vorgaben im Arbeitszeitgesetz (ArbZG), ob die Beklagte durch die einseitig zu Diensten eingeteilten hauptamtlichen Beschäftigten tatsächlich eine größere Planungssicherheit erziele. Denn auch hierbei sind die vorgegebenen Grenzen in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit und die Einhaltung von Ruhephasen zu beachten. Schließlich kommt das BAG zu dem Schluss, dass die freie oder vorgegebene Einteilung der Arbeitszeit unerheblich für eine unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten beim Stundenlohn ist.

Das Fazit

Minijobbende gelten leider noch häufig als Arbeitnehmende zweiter Klasse und werden oftmals geringer bezahlt als Voll- oder Teilzeitkräfte. Aber auch Minijobbende sind Teilzeitbeschäftigte im Sinne des TzBfG und unterliegen insoweit dem Diskriminierungsschutz. Ohne einen sachlichen Grund verbietet sich daher bei gleicher Qualifikation und identischer Tätigkeit eine Ungleichbehandlung, auch in der Bezahlung. Die Entscheidung des BAG ist daher nur konsequent. ■

Diskriminierung eines männlichen Bewerbers wegen Absage aufgrund fehlender „flinker Frauenhände“

Ein männlicher Bewerber, dem eine Stelle mit der Begründung abgesagt wird, die Tätigkeit sei „eher etwas für flinke Frauenhände“, wird unmittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt und hat Anspruch auf Entschädigung (Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urteil vom 13. Dezember 2022, Aktenzeichen 7 Sa 168/22).

Der Fall

Das beklagte Unternehmen stellt circa fünf Zentimeter große Modellfahrzeuge mit vielen Einzelteilen her und hatte eine Stelle für so genannte Bestücker (m/w/d) ausgeschrieben. Bewerber mussten laut Stellenausschreibung Fingerfertigkeit beziehungsweise Geschick mitbringen, da die an der Digitaldruckmaschine verwendeten Teile sehr klein seien und teilweise mit Hilfe von Pinzetten positioniert werden müssen. Der Bewerber erhielt eine Absage mit der Begründung „unsere sehr kleinen, filigranen Teile sind eher etwas für flinke Frauenhände“. Der Kläger erhob daraufhin Klage und machte Entschädigungsansprüche geltend.

Die Entscheidung

Das Gericht entschied, dass der Kläger Anspruch gegen die Beklagte auf Entschädigung nach § 15 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Höhe von 2.500 Euro hat. Durch die Absage des Bewerbers mit der Begründung, „unsere sehr kleinen, filigranen Teile sind eher etwas für flinke Frauenhände“ hat das

beklagte Unternehmen den Kläger wegen seines Geschlechts unmittelbar benachteiligt. Das Argument des Unternehmens, bei der Recherche auf Bilder des Mannes im Internet gestoßen zu sein, die seine großen Hände zeigten, ließ das Gericht nicht gelten. Daraus lasse sich nämlich nichts zur Fingerfertigkeit des Klägers ableiten. Zudem sei dem Kläger die Gelegenheit, mittels Probearbeit nachzuweisen, dass er zu der kleinteiligen Arbeit bei der Beklagten in der Lage sei, nicht gegeben worden, eben weil er ein Mann war. Zudem gebe es keine Anhaltspunkte dafür, dass sich der Kläger nur auf die Stelle bewarb in der Hoffnung auf eine Absage, so dass die Bewerbung nicht als rechtsmissbräuchlich zu sehen ist. Das Verhalten der Beklagten ist somit unmittelbar benachteiligend nach § 3 Absatz 1 AGG und verstößt damit gegen § 7 Absatz 1 GG in Verbindung mit § 6 Absatz 1 Satz 2 AGG.

Das Fazit

Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht in diesem Fall eine Diskriminierung wegen des Geschlechts angenommen. Das Gericht hielt eine Entschädigung in Höhe von 2.500 Euro, was dem 1,5-fachen des auf der ausgeschriebenen Stelle erzielbaren Bruttogehalts entspricht, für angemessen. ■

Berücksichtigung von Urlaubsstunden bei Mehrarbeitszuschlägen

Für das Erreichen des Schwellenwerts, ab dem nach den Regelungen des Manteltarifvertrags für die Zeitarbeit ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Mehrarbeitszuschläge besteht, sind nicht nur die tatsächlich geleisteten Stunden zu berücksichtigen, sondern auch die genommenen Urlaubsstunden (Pressemitteilung BAG, Urteil vom 16. November 2022, Aktenzeichen 10 AZR 210/19).

Der Fall

Der Kläger war als Leiharbeitnehmer bei der Beklagten tätig. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit in der Fassung vom 17. September 2013 (MTV) Anwendung. Aus § 4.1.2. des MTV ergibt sich unter anderem, dass Mehrarbeitszuschläge in Höhe

von 25 Prozent für Zeiten gezahlt werden, die in Monaten mit 23 Arbeitstagen über 184 geleistete Stunden hinausgehen. Der Kläger arbeitete im August 2017, auf den 23 Arbeitstage entfielen, 121,75 Stunden und nahm zudem zehn Tage Urlaub, die die Beklagte mit 84,7 Stunden abrechnete. Die Beklagte zahlte dem Kläger für diesen Monat keine Mehrarbeitszuschläge, wogegen der Kläger klagte. Er verlangte für die über 184 Stunden hinausgehenden Stunden Mehrarbeitszuschläge. Er war der Meinung, dass bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge auch die für den Urlaub abgerechneten Stunden einzubeziehen seien.

Die Entscheidung

In den Vorinstanzen hatte der Kläger mit seiner Klage keinen Erfolg, weshalb er Revision vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) einlegte. Auf ein Vorabentscheidungsersuchen des BAG entschied der Europäische Gerichtshof (EuGH), dass eine tarifliche Regelung, die bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nur die tatsächlich geleisteten Stunden berücksichtigt, nicht aber die in Anspruch genommenen Urlaubsstunden, gegen Unionsrecht (Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG) verstoße. Unter Zugrundelegung dieser Entscheidung hatte die Revision des Klägers vor dem BAG Erfolg. So müsse die tarifliche Regelung des § 4.1.2. MTV bei gesetzeskonformer Auslegung so verstanden werden, dass bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen nicht nur die tatsächlich geleisteten Stunden, sondern auch die Urlaubsstunden mit zu berücksichtigen seien, um zu klären, ob der Schwellenwert für Mehrarbeitszuschläge überschritten worden sei. Denn ansonsten wäre die Regelung geeignet, den Arbeitnehmenden davon abzuhalten, seinen gesetzlichen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Dies sei mit § 1 Bundesurlaubsgesetz in seinem unionsrechtskonformen Verständnis nicht vereinbar.

Das Fazit

Würde man bei der Berechnung von Mehrarbeitszuschlägen die Urlaubszeiten nicht berücksichtigen, würde dies dazu führen, dass der Arbeitnehmer auf die Inanspruchnahme seines Urlaubs verzichtet, um keinen finanziellen Nachteil zu erleiden. Dies würde jedoch dem Sinn und Zweck des Urlaubs, Erholung zu gewähren, zuwiderlaufen, weshalb der Entscheidung des BAG zuzustimmen ist. ■



Wir wollen die Vergütung unserer Beschäftigten binnen fünf Jahren schrittweise auf das Bundesgrundniveau anheben.

Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung aus CDU und SPD in Berlin

Was sich zunächst positiv liest, bringt für die Tarifbeschäftigten des Landes Berlin zahlreiche Unklarheiten mit sich. Das Land Berlin ist Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und damit an den TV-L gebunden. Die Entgelte der Tarifbeschäftigten des Bundes, an denen sich Berlin künftig orientieren will, richten sich nach dem TVöD. Fraglich ist, ob das Land Berlin die Verbesserung der Vergütung der Tarifbeschäftigten innerhalb der TdL durch Verbesserung des TV-L erreichen oder ob das Land einen anderen Weg einschlagen will. Ersteres dürfte aktuell schwierig werden, da das Land Berlin in der TdL derzeit kein Stimmrecht hat. Dieses war dem Land Ende des Jahres 2020 wegen einer gegen den Willen der TdL eingeführten Hauptstadtzulage entzogen worden. Berlin muss

die TdL verlassen, wenn die Hauptstadtzulage über den 31. Oktober 2025 hinaus fortgezahlt wird. Darauf, dass das Land Berlin seine Zukunft nicht zwangsläufig in der TdL sieht, deutet auch eine Aussage des CDU-Verhandlungsführers für das betreffende Kapitel im Koalitionsvertrag, Christian Goiny, hin. Er wird im Tagesspiegel vom 24. April 2023 mit den Worten zitiert, dass Berlin im Fall eines Ausscheidens aus der TdL einem anderen Arbeitgeberverband beitreten könne.

So positiv das Ziel der Schaffung wettbewerbsfähiger Entgelte auch ist: Die Berliner Beschäftigten und auch die Tarifpartner brauchen Klarheit darüber, welchen Weg das Land einschlagen will. Und die TdL sollte die Fliehkräfte innerhalb ihrer Mitgliedschaft nicht weiter ignorieren. ■



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