

tacheles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Seite 10

Beschäftigtendaten und Betriebsvereinbarungen

Was bringt die Datenschutz-Grundverordnung?

Seite 3

Brückenteilzeit
Teilzeitfälle abgeschafft?



Seite 12

Vorgestellt
komba Kreisverband
Märkisch-Oderland



Inhalt

Editorial 2

Thema 3

Tarifthemen 4

Entgeltordnung Lehrkräfte
Land Hessen

Verwaltungsreform Thüringen

Kommunaler Nahverkehr Berlin

Einkommensrunde 2018 Redaktion

Flughafen Frankfurt-Hahn

Kommunaler Nahverkehr Bayern

Projekt Organisationsentwicklung
Saarland

Sparkassensonderzahlung

Einkommensrunde 2018 8

Ratgeber 10

Vorgestellt 12

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:

11. Juni 2018



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz

Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Alfred Hofer (Colourbox), dbb, komba, S.2: Friedhelm Windmüller, S.3: dbb, S.4: dbb, S.6: dbb, S.7: dbb, S.9: dbb, S.10: Alfred Hofer (Colourbox), S.12: komba, S.15: dbb, S.16: Senatsverwaltung für Bildung Berlin

Telefon: 030.40 81-5400, **Fax:** 030.40 81-43 99

E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de

Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0

Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG. Der Bezugspreis für tacheles ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de

Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715

Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714

Preisliste 17, gültig ab 1.10.2017

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Magazin nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter.

tacheles · 6 · Juni 2018

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



In den nächsten Wochen kann die GroKo ein wenig Atem holen und unbemerkt von der fußballschauenden Öffentlichkeit an der Lösung einiger Probleme arbeiten. Das tut bitter Not. Denn bis zu den ersten Trennungs-

gerüchten hat die GroKo weniger Zeit gebraucht, als sie brauchte, um sich überhaupt erstmal zu finden. Und vielleicht reicht die Zeit der WM plus anschließendem Sommerloch, um nicht nur Symbolpolitik zu machen, sondern ein paar komplexere Themen anzuschieben. Mein Themenvorschlag dazu:

Der Internationale Währungsfonds (IWF) hat errechnet, dass im Jahre 2020 die Zahl der Arbeitskräfte in Deutschland sinken wird. Das ist nicht irgendwann, sondern schon in zwei Jahren. Gleichzeitig ist bekannt – und das nicht erst seit gestern –, dass der öffentliche Dienst aufgrund der wenig überlegten Einstellungspraxis der Arbeitgeber stark überaltert ist. Laut Demografieportal des Bundes und der Länder „ist jeder vierte Beschäftigte über 55 Jahre alt und geht damit bis 2025 in den Ruhestand“. Wenn man weiß, dass im öffentlichen Dienst schon jetzt Fachkräfte in großem Stil fehlen, wird klar, dass das kein gewerkschaftliches Sommerlochthema sein darf, sondern auf die Agenda der GroKo gehört. Gebraucht wird eine Vielzahl von Maßnahmen. Der oben erwähnte IWF empfiehlt übrigens, die Kinderbetreuung weiter auszubauen, weil in Deutschland zwar mittlerweile viele Frauen berufstätig sind, aber auch aufgrund der Betreuungssituation nur eine Teilzeitstelle haben.

Eigentlich gibt es schon längst ein verbrieftes Recht auf einen Kita-Platz. Das hat jedoch nichts daran geändert, dass es deutlich weniger Plätze als Bedarf gibt. In Berlin nun haben sich Ende Mai mehrere tausend Eltern zu einer Demonstration gegen diesen Missstand zusammengefunden. Man braucht nicht viel Phantasie, um sich vorzustellen, wie mit dem Größerwerden der Kinder, denen heute ein Kita-Platz fehlt, demnächst die gleichen Probleme an den Schulen und Universitäten auftauchen. Wahrscheinlich wird sich dann der Berliner Senat, wie jetzt geschehen, wieder überrascht vom enormen Wachstum der Stadt zeigen.

Natürlich geht es auch um Geld, wenn wir den öffentlichen Dienst attraktiver gestalten wollen. Es geht aber auch darum, Planbares zu planen und nicht immer nur – mit Verspätung – zu reagieren. Das ist die Aufgabe von Nationaltrainer Löw während der WM und das ist die Aufgabe der GroKo während der nächsten Jahre.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Bundesregierung stellt „Brückenteilzeit“ vor

Teilzeitfalle abgeschafft?

Jeden von uns kann es unvermittelt treffen. Ein Pflegefall in der Familie stellt die Angehörigen vor ein Problem. Wie kümmert man sich fürsorglich um seine Angehörigen und kann dennoch seinen beruflichen Verpflichtungen nachkommen? Natürlich gibt es auch andere Gründe, die eine Absenkung der Arbeitszeit zu einer (vorübergehenden) Teilzeitbeschäftigung erforderlich machen – sei es auch einfach nur der Wunsch nach mehr Zeit zur freien Verfügung. Einer Erhebung des Statistischen Bundesamts zufolge, hat sich in Deutschland zwischen 1991 und 2015 die Teilzeitquote der abhängig Beschäftigten Männer von 2,1 Prozent auf 10,5 Prozent erhöht. Bei den Frauen ist die Quote von 30,2 Prozent auf 46,4 Prozent gestiegen. Der evidente Anstieg der Teilzeitquoten wird vor allem auf die Zunahme geringfügig Beschäftigter mit Wochenarbeitszeiten unter 15 Stunden zurückgeführt. Gleichwohl ist ein generelles Bedürfnis der Beschäftigten nach mehr Freizeit zu verzeichnen.

Bisherige Regelungen

Teilzeitarbeit ist momentan nach Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz, Altersteilzeitgesetz, dem SGB IX oder dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) möglich. Nach § 8 TzBfG hat ein Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Teilzeitarbeit. Er gilt für Beschäftigte, die länger als sechs Monate angestellt sind und deren Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Beschäftigte hat, Auszubildende zählen nicht dazu. Den Wunsch, die Arbeitszeit zu verringern, müssen Beschäftigte wenigstens drei Monate vorher anmelden und dabei am besten die Verteilung der Wochenarbeitszeit angeben.

Der Arbeitgeber kann das Verlangen nach Teilzeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Das Gesetz nennt hierfür beispielhaft Gründe wie die Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs, der Sicherheit im Betrieb oder das Entstehen unverhältnismäßig hoher Kosten für den Arbeitgeber. Ein Sonderfall liegt vor, wenn der Arbeitgeber das Ersuchen des Beschäftigten nicht spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit schriftlich abgelehnt hat. Dann gilt

die Verteilung der verringerten Arbeitszeit entsprechend den Wünschen des Beschäftigten als festgelegt.

Bisher kein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit auf Vollzeit erhöhen wollen, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber nur den Anspruch, bei der Besetzung freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden. Dringende betriebliche Gründe oder das Aufstockungsverlangen anderer Teilzeitkräfte können dem jedoch entgegenstehen, § 9 TzBfG.

Einführung einer Brückenteilzeit

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat nun einen Gesetzesentwurf mit dem Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit) präsentiert, der einen Anspruch des Beschäftigten auf Rückkehr in Vollzeit vorsieht. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt und das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate besteht. Der Beschäftigte hat bei Geltendmachung des Anspruchs auf befristete Teilzeit deren Dauer anzugeben, die zwischen einem und fünf Jahre betragen kann. Während dieser Zeit sind Veränderungen an der Arbeitszeit nicht möglich, um dem Arbeitgeber Planungssicherheit zu gewährleisten. Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit ist nach einer zeitlich

begrenzten Verringerung der Arbeitszeit frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit möglich.

Wann kommt die Brückenteilzeit?

Bereits im Frühjahr 2017 hatte Andrea Nahles als damalige Bundesarbeitsministerin versucht, dieses Gesetzesvorhaben umzusetzen. Ein Jahr und eine große Koalition später ringen die Partner von Union und SPD wieder um diesen Gesetzesentwurf. Das BMAS kündigt die Einführung der Brückenteilzeit zum 1. Januar 2019 an. Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier hat jedoch die Erwartungen an eine schnelle Einigung der Koalitionspartner gedämpft. Der vom BMAS präsentierte Entwurf müsse erst gründlich geprüft werden, insbesondere ob für Unternehmen durch Brückenteilzeit keine hohen zusätzlichen Belastungen entstünden.

Nach den jüngsten Zahlen des Statistischen Bundesamts wollen etwa eine Million Menschen ihre Arbeitszeit verringern, aber nur unter der Voraussetzung, dass eine Rückkehr in Vollzeit gesichert ist. Es wird also höchste Zeit, dass die „Teilzeitfalle“ abgeschafft wird. Beschäftigte dürfen nicht darunter leiden, dass sie aus privaten Gründen vorübergehend ihre Arbeitszeit reduzieren wollen oder müssen. Letztendlich führt die dauerhafte Teilzeit zu einem weiteren gesamtgesellschaftlichen Problem. Wer ein Leben lang (unfreiwillig) Teilzeit arbeitet, hat im Alter regelmäßig keine ausreichenden Rentenansprüche und muss mithilfe von Sozialleistungen auf Grundsicherungsniveau aufstocken. Durch einen gesetzlichen Rückkehranspruch in Vollzeit würden zumindest die Rahmenbedingungen geschaffen, um mehr Menschen davor zu bewahren. ■

