dbb beamtenbund und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1/2
Januar / Februar 2020
22. Jahrgang

## Was ist erlaubt und was nicht?

# Arztbesuch während der Arbeitszeit

Seite 8

# Inhalt


Editorial 2

Meinung 3

Tarifthemen 4

Flughafen Hamburg AIRSYS

Tarifvertrag Versorgung

Losch Airport Service Stuttgart

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Dualstudierende Bund, Länder und Kommunen

Flughafen Stuttgart SAG

Bundesagentur für Arbeit

Ratgeber 8

dbb Jahrestagung 10

Interview 11

Hintergrund 12

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16


Redaktionsschluss:
7. Februar 2020


dbb beamtenbund und tarifunion

**Impressum**

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt
**Bildnachweis:** Titel: Dimitri Maruta (Colorbox.de), S.2: Marco Urban, S.3: Marco Urban, S.4: dbb, S.5: dbb, S.8: Dimitri Maruta (Colorbox.de), S.10: Marco Urban, S.11: Frank Nichtitz, S.12: Colourbox.de, S.14: R. Classen (Colourbox.de), S.16: Constantine Pankin (Colourbox.de)
**Telefon:** 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
**E-Mail:** tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
**Verlag:** dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.726 19 17-0
**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** 18, gültig ab 1. Oktober 2018


# Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Zumeist ist es ärgerlich, wenn man sich verschätzt. Wenn man Kosten falsch kalkuliert oder einen Sprung zu kurz ansetzt, hat man in der Regel ein Problem. Bundesfinanzminister Scholz behauptete vor fast einem Jahr, „die fetten Jahre sind vorbei“, und mahnte zur Sparsamkeit. Da lag er falsch, denn – wie zum Beispiel tagesschau.de am 13. Januar 2020 titelte: „Bund mit Rekordüberschuss“ – dem Bund wurden auch in 2019 reichlich Gelder in die Kassen gespült. Es gibt schlimmere Irrtümer …
Aber: Was soll nun mit dem Geld geschehen? Schnell wurde der Ruf laut, die Steuern für Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen zu senken. Wer wollte dagegen etwas sagen? Aber ist das wirklich der sinnvollste Ansatz? Dass ich eine Alternative vorschlage, die den öffentlichen Dienst von den überraschenden Überschüssen profitieren lässt, wird niemanden überraschen.
Mir fiel auf, dass etwa zur selben Zeit, als bekannt wurde, dass der Bund mal wieder einen Rekordüberschuss vorzuweisen hat, Arbeitgeberpräsident Kramer schleppende Planungs- und Genehmigungsverfahren kritisierte, die ein echtes Investitionshemmnis darstellten. Das mag stimmen. Aber woran liegt das? Ich vermute, es fehlt den Behörden an Fachpersonal. Der Arbeitsmarkt bietet immer mehr und immer besser bezahlte Alternativen zur Arbeit im öffentlichen Dienst. Das kann man bedauern. Das kann man aber auch ändern wollen. Offensive Tarifpolitik, die nicht allein von den Finanzministern und Stadtkämmerern verantwortet wird, ist sicherlich ein geeignetes Mittel. Wir sind bereit, tarifpartnerschaftliche Verantwortung zu übernehmen. In 2020 gibt es im öffentlichen Dienst und in einigen privatisierten Bereichen genug Gelegenheit, die tarifliche Basis für eine erfolgreiche Mitarbeiteroffensive zu legen.
Ansonsten: Öffentliche Dienstleistungen werden unmittelbar zumeist in den Kommunen sichtbar, nicht wenige davon sind finanziell ausgebrannt. Oftmals hat das nicht mit haushalterischen Fehlleistungen zu tun, sondern mit den wirtschaftlichen Problemen einer Region und mit immer neuen Aufgaben, die nicht selten der Bund „erfindet“. Auch in einem föderalen, arbeitsteiligen System sollte die (eine) öffentliche Hand insgesamt und umfassend in die Lage versetzt werden, im Sinne der Bürgerinnen und Bürger zu handeln. Es ist schwer nachzuvollziehen, dass Bund und Kommunen in einem Verhältnis zueinander stehen wie Dagobert und Donald Duck. Eine Entschuldung der Kommunen wäre ebenfalls eine Zukunftsinvestition.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Modell „Freizeit statt Entgelt“

# Zeit ist die neue Währung

Von Thomas Gelling

Die Arbeitswelt unterliegt einem stetigen Wandel. Eine der größten Veränderungen der jüngeren Vergangenheit besteht darin, dass Freizeit für Arbeitnehmer einen immer höheren Stellenwert einnimmt. Wenn die Vergütung als auskömmlich und angemessen empfunden wird, wird der Ruf nach mehr Freizeit immer lauter. Dabei kommt es nicht nur auf Freizeit als solche an, sondern auch auf deren verlässliche Planbarkeit und Gewährung.

Es ist zu kurz gesprungen, wenn die Tarifpolitik auf die Möglichkeiten zur Teilzeit verweist. Es geht nicht mehr allein darum, mehr Geld bei Tarifverhandlungen durchzusetzen. Die noch immer nicht bestehende Rückkehrmöglichkeit in Vollzeit, aber auch die einseitige Veränderung der Verteilung der gewählten Teilzeit durch den Arbeitgeber, wenn sein Bedürfnis nach Veränderung schwerer wiegt als das Bedürfnis des Arbeitnehmers nach Erhalt der Verteilungsregelungen, genügen nicht mehr. Arbeitnehmer müssen oft auch eine nicht unerhebliche „Hemmschwelle“ beim Schritt in die Teilzeit überwinden.

Hier können Wahlmodelle eine sehr gute Alternative sein. Solche Wahlmodelle ermöglichen es, beispielsweise mehr Urlaub zu wählen, die Arbeitszeit abzusenken oder eine Kombination aus beidem.

Kern eines jeden Modells ist es, dass das rechnerische Arbeitsentgelt pro Stunde immer gleich bleibt. Diesem Grundsatz folgend, könnten die Arbeitnehmer die Wahlmöglichkeit haben, beispielsweise auf rund 2,6 Prozent ihres Monatstabellenentgelts zu verzichten und zum Ausgleich sechs Tage zusätzlichen Erholungsurlaub pro Jahr zu beanspruchen. Soll keine Entgeltkürzung erfolgen, besteht die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit um durchschnittlich eine Stunde pro Woche herauf zu setzen. Der Effekt wäre ebenfalls, dass jährlich sechs zusätzliche Tage Erholungsurlaub beansprucht werden können.

## Voraussetzungen der Wahlmodelle

Solche Wahlmodelle brauchen aber drei Voraussetzungen, um von den Arbeitnehmern anerkannt und genutzt zu werden:

1. Die Wahlentscheidung muss allein der Arbeitnehmer treffen. Der Arbeitgeber darf die Wahlentscheidung eines Arbeitnehmers nicht ablehnen können.
2. Arbeitnehmer müssen in regelmäßigen Abständen, beispielsweise jährlich, ihre Wahlentscheidung abändern können. Diese Möglichkeit muss ebenfalls in der alleinigen Entscheidungshoheit der Arbeitnehmer liegen.
3. Der zusätzliche Freizeitanspruch muss verbindlich in Anspruch genommen werden können, wie es beim Erholungsurlaub der Fall ist. Die „Zuweisung“ der Freizeit darf also nicht durch den Arbeitgeber vorgenommen werden.

Arbeitnehmern wird so ganz erheblich größere Souveränität bei ihrer Arbeitszeitgestaltung zugebilligt. Es wird „erlebbare“, verlässlich planbare Freizeit generiert.

Im Bereich der Eisenbahn wurden Wahlmodelle tarifvertraglich geregelt. Etwas unterschiedlich nach Unternehmen und Berufsgruppe entschieden sich zwischen 80 und 99 Prozent der Arbeitnehmer für ein Modell, das bei gleichem Monatstabellenentgelt eine um eine Wochenstunde höhere Arbeitszeit vorsieht, wodurch zum Ausgleich Anspruch auf sechs weitere Tage Erholungsurlaub besteht.

## Persönliche Lebenssituation berücksichtigen

Wie so oft im Leben, kommt es auch bei Wahlmodellen auf die Dosierung an. Es wäre wenig nützlich, alle theoretisch denkbaren Wahlmöglichkeiten auch tatsächlich anzubieten. Was würde es einem Arbeitnehmer nützen, zum Beispiel 24 Tage zusätzlichen Urlaub wählen zu können, wenn die Partnerin oder der Partner diese Wahlmöglichkeit nicht hat und damit der zusätzliche Urlaub nicht als gemeinsame Zeit verbracht werden kann? Außerdem: Auch, wenn rund 2,6 Prozent weniger Geld nicht nach viel klingen, kommt es dennoch zu einer Verringerung des Einkommens. Je mehr Wahloptionen es gibt, desto höher würde die Absenkung des Einkommens ausfallen. Das muss berechnet und mit der persönlichen Lebenssituation abgeglichen werden.

## Handlungssicherheit erforderlich

Je mehr Modelle angeboten werden, desto schwieriger ist die Handhabung. Arbeitnehmer und Arbeitgeber brauchen zunächst einmal Handlungssicherheit bei der Anwendung solcher Modelle.

Natürlich werden die Arbeitgeber vorbringen, dass ihnen mit Wahlmodellen Kapazität entzogen wird, zumindest dann, wenn die Kompensation nicht durch eine anteilige Erhöhung der Arbeitszeit, sondern durch eine Anpassung der Vergütung erfolgt. Die Nettoarbeitszeit – die Zeit, die nach Abzug von Urlaub und anderen Anrechnungstatbeständen tatsächlich zur Verfügung steht – sinkt also, was eine Arbeitsverdichtung oder Überstunden zur Folge haben könnte. Dies muss bedacht und von vorn herein ausgeschlossen werden. Letztendlich sind solche Wahlmodelle nicht in jedem Bereich des öffentlichen Dienstes und des privatisierten Dienstleistungssektors gleichermaßen von Interesse und umsetzbar.

Kurzum: Der Einstieg in Wahlmodelle sollte zunächst auf ein, höchstens zwei Modelle beschränkt sein. Anhand dieser werden Erfahrungen zur Akzeptanz durch die Arbeitnehmer und zur Handhabbarkeit für den Arbeitgeber gesammelt. Daraus lassen sich dann weitere Ausbaustufen entwickeln – oder eben auch nicht.

Jedenfalls dort, wo die Möglichkeit zur Vereinbarung von Wahlmodellen besteht, sollten entsprechende Regelungen gefordert und durchgesetzt werden. Der dbb wird seiner Bundestarifkommission im Rahmen der Forderungsfindung zur Einkommensrunde 2020 Vorschläge für eine Forderung zur Vereinbarung von Wahlmodellen vorlegen. ■

## Zur Person

Thomas Gelling ist stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission und Leiter der Tarifabteilung der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). ■

Flughafen Hamburg AIRSYS

# Weitere Workshop-Sitzung zur Eingruppierung

Am 24. Januar 2020 haben sich der dbb, der für seine Fachgewerkschaft komba verhandelt, und Vertreterinnen und Vertreter der AIRSYS GmbH, dem IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg, zu einer weiteren Workshop-Sitzung getroffen. Die laufenden Gespräche haben eine Neuordnung der Eingruppierung der IT-Beschäftigten zum Ziel.

## Prüfung der Eingruppierungsgrundlagen

In der letzten Tarifverhandlungsrunde im November 2019 hatten dbb und Arbeitgeberseite die Grundlagen eines möglichen Eingruppierungsmodells diskutiert. Ziel der heutigen Workshop-Sitzung war es, die Einzelheiten dieses Modells zu prüfen. Dabei haben die Gesprächsparteien die Umsetzbarkeit in der Praxis von AIRSYS diskutiert und sich über Änderungsbedarf ausgetauscht. Das neue Eingruppierungsmodell soll die vorhandenen Tätigkeiten adäquat abbilden, aber auch genügend Flexibilität für neue Entwicklungen bei den IT-Berufen bieten. Dabei muss das System für die Mitarbeitenden transparent und in der Umsetzung rechtssicher sein.

Der dbb hält außerdem an seiner Forderung fest, dass die AIRSYS-Beschäftigten durch das neue Eingruppierungssystem bessere Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven bekommen müssen.

## Fortsetzung der Tarifverhandlungen im Frühjahr

Die Arbeitgeberseite und die Verhandlungskommission des dbb werden jetzt die diskutierten Eingruppierungsgrundlagen anhand der heutigen Gesprächsinhalte konkretisieren und ergänzen, damit die Tarifvertragsparteien bei der nächsten Runde der Tarifverhandlungen weiter in die Details einsteigen können. Die Verhandlungen werden voraussichtlich im März 2020 fortgesetzt. ■

---

Tarifvertrag Versorgung

# Demografischen Wandel bewältigen

Der dbb hat Anfang Januar 2020 mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) über die Bewältigung des demografischen Wandels im Geltungsbereich des Tarifvertrags Versorgung (TV-V) verhandelt. Geplant ist ein eigenständiger Tarifvertrag Demografie.

## Baukastensystem

Ziel ist es, bei alternden Belegschaften die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern. Verhandelt wird hierzu ein Baukastensystem, das betrieblich anpassbar ist. Denn, was an einem Ort nützt und auf eine hohe Akzeptanz der Belegschaft trifft, muss nicht überall gleich gut geeignet sein, um den demografischen Wandel zu gestalten. Darum muss ein neuer Tarifvertrag weitgehend offen in Form verschiedener Maßnahmenmöglichkeiten ausgestaltet sein. Es liegt dann an den Betriebsparteien, den Rahmen eines Tarifvertrags mit Leben zu füllen. Verhandelt wird auch ein arbeitgeberseitiges Budget zur Finanzierung der einzelnen Maßnahmen. Genaue Beträge sind derzeit noch Teil der Verhandlungen.

## Steigender Handlungsdruck

Seit langer Zeit wartet das Thema Demografie darauf, wieder aus seinem Nischendasein herausgeholt und der Bedeutung zugeführt zu werden, die es verdient. Denn mit dem Ausscheiden der Baby-Boomer in den nächsten Jahren kommen erhebliche Herausforderungen auf alle Teile des öffentlichen Dienstes zu. Personalmangel ist Alltag und vorhandene alternde Belegschaften können nicht per Knopfdruck verjüngt werden. Vorausschauende und nachhaltige Personalpolitik ist wichtiger als je zuvor. Nach Meinung des dbb ist es fünf vor zwölf für einen Tarifvertrag Demografie für den gesamten öffentlichen Dienst. ■

---

Losch Airport Service Stuttgart

# Auftaktverhandlungen am Flughafen Stuttgart

Parallel zu den Tarifverhandlungen bei der Stuttgart Airport Ground Handling GmbH (SAG), über die wir auf Seite 7 dieser Ausgabe berichten, hat der dbb für seine Mitgliedsgewerkschaft komba auch bei dem zweiten Bodenverkehrsdienstleister am Flughafen Stuttgart, der Losch Airport Service Stuttgart GmbH, Tarifverhandlungen aufgenommen. Die Firma Losch ist ein rein privater Dienstleister für die Bodenverkehrs- und Postdienste am Flughafen Stuttgart und beschäftigt circa 115 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der dbb ist hier seit 2013 Tarifpartner des Unternehmens.

## Forderungen erhoben

Der dbb hat im Januar 2020 bei den Auftaktverhandlungen die Forderungen der Tarifkommission präsentiert. Die Verhandlungen werden bereits im Februar 2020 fortgesetzt.
Auch bei diesem Unternehmen soll – wie bei SAG – der Tarifvertrag nur eine Laufzeit bis Ende August 2020 haben, damit der möglicherweise in Kraft tretende Branchentarifvertrag für den Bereich der Bodenverkehrsdienste bei den Anschlussverhandlungen berücksichtigt werden kann. ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

# Tarifverhandlungen über Zuschläge gestartet

Am 31. Januar 2020 haben in Kassel Tarifverhandlungen für die Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen begonnen. Ziel ist eine bundesweit geltende Neuregelung der Entgeltrahmen- und Manteltarifverträge für die Kolleginnen und Kollegen in der Luftsicherheit. Der dbb und der Arbeitgeberverband BDLS (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen) haben sich darauf verständigt, zuerst über das Thema Zuschläge zu verhandeln.

## Forderungen des dbb

Die Verhandlungskommission des dbb hat der Arbeitgeberseite ihre bereits veröffentlichten Forderungen vorgestellt und sie begründet. Die Arbeitgeber haben die Forderungen als deutlich zu hoch zurückgewiesen, aber ihrerseits kein Angebot vorgelegt.
Der dbb fordert:

- Erhöhung des Zuschlags für Überstunden / Mehrarbeit auf 30 Prozent des Stundenentgelts
- Zahlung von Mehrarbeits- und Überstundenzuschlag ab Überschreiten der Regelarbeitszeit nach Arbeitsvertrag
- Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsarbeit auf 50 Prozent
- Erhöhung des Feiertagszuschlags auf 125 Prozent
- Erhöhung des Feiertagszuschlags auf 150 Prozent am 1. Mai, 25. Dezember und 26. Dezember
- Zuschlag von 150 Prozent für Arbeit am 24. Dezember ab 14:00 Uhr und von 125 Prozent für Arbeit am 31. Dezember ab 14:00 Uhr
- Oster- und Pfingstsonntag werden bundesweit wie Feiertage behandelt
- Erhöhung des Zuschlags für Nachtarbeit auf 25 Prozent
- Ausweitung der Nachtarbeit auf den Zeitraum von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr
- Zuschläge kumulierbar; Ausnahme: Sonn- und Feiertagszuschläge, bei deren Zusammentreffen jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen ist

## Fortsetzung der Verhandlungen

Die nächste Verhandlungsrunde findet am 17. Februar 2020 statt. Wir erwarten, dass die Arbeitgeberseite dann ein konkretes Angebot zum Thema Zuschläge vorlegt. ■

Verhandlungskommission des dbb mit Verhandlungsführer Volker Geyer, 3.v.r.

---

Sozial- und Erziehungsdienst

# Vorbereitung zur Forderungsfindung

Verhandlungskommission des dbb mit dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach, 4.v.r., und komba Chef Andreas Hemsing, 2.v.r.

Über die Ergebnisse unserer Online-Umfrage im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (SuE) hatten wir bereits Ende 2019 per Rundschreiben informiert. Im März dieses Jahres und somit noch in der Friedenspflicht starten nun die Tarifverhandlungen mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA). Zur Vorbereitung auf die anstehenden Verhandlungen traf sich am 23. Januar 2020 erstmals die dbb Tarifkommission unter Leitung des dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach und des Bundesvorsitzenden der komba gewerkschaft und stellvertretenden Vorsitzenden der Bundestarifkommission des dbb Andreas Hemsing. Es wurden die Forderungen der Mitgliedsgewerkschaften für den SuE-Bereich zusammengetragen sowie das weitere Vorgehen besprochen. Die nächste Sitzung der Tarifkommission zur Forderungsfindung findet am 14. Februar 2020 in Köln statt. ■

LVG – Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

# Fünfte Verhandlungsrunde wieder ohne Erfolg

Am 27. Januar 2020 traf sich der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG verhandelt, gemeinsam mit den Arbeitgebervertretern der LVG zu einem fünften Verhandlungstermin.

## Kein neues Arbeitgeberangebot

Der dbb hält weiter an seinen Forderungen fest. Diese lauten bei einer Laufzeit von zwölf Monaten:

- Angleichung an das Entgeltniveau des TV-N Schleswig-Holstein nach Direktvergabe (Unterschied ungefähr 100 Euro in den meisten Entgeltgruppen)
- Tabellenwirksamkeit der bereits in der letzten Tarifrunde vereinbarten 50-Euro-Zulage nach der erfolgreichen Direktvergabe
- Weitere Entgeltsteigerung in Höhe von 270 Euro als Zeichen der Wertschätzung

Eine detaillierte Forderungstabelle wurde den Arbeitgebern bereits übergeben.
Die Geschäftsführung wiederholte ihr Angebot vom letzten Termin:

- Oktober bis Dezember 2019 Einmalzahlung von 450 Euro
- ab 1. Januar 2020 Entgeltsteigerung von 150 Euro (inklusive der bereits vereinbarten 50 Euro nach erfolgreicher Direktvergabe)
- ab 1. Januar 2021 Entgeltsteigerung von 65 Euro
- ab 1. Januar 2022 Entgeltsteigerung um 60 Euro

Dieses Angebot umfasst somit eine Laufzeit von 39 Monaten.
Die dbb Verhandlungskommission machte erneut deutlich, dass zwar Kompromissbereitschaft besteht, das Arbeitgeberangebot jedoch bezüglich Entgelterhöhung und Laufzeit zu weit von den Forderungen des dbb entfernt liegt.

## Vorschlag für betriebliche Altersvorsorge

Die Geschäftsführung stellte außerdem ein mögliches Konzept für eine betriebliche Altersvorsorge vor, das auf freiwilliger Basis abgeschlossen werden könnte. Daran würde sich der Arbeitgeber laut seinem ersten Angebot mit einem Zuschuss von 25 Prozent des Arbeitnehmerbeitrags beteiligen. Es wird nun eine Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der dbb Verhandlungskommission und Arbeitgebervertretern gebildet, die eine mögliche Regelung für eine betriebliche Altersvorsorge ausarbeiten soll.
Die dbb Verhandlungskommission wird nun die möglichen nächsten Schritte intern beraten und planen. Ein weiterer Tarifverhandlungstermin wurde für Ende Februar 2020 vereinbart. ■

---

Bund, Länder und Kommunen

# Tarifeinigung für Dualstudierende in ausbildungsintegrierten Studiengängen

Der dbb hat in der Verhandlungsrunde am 29. Januar 2020 mit Vertretern von Bund, Ländern und Kommunen eine Einigung über die erstmalige Tarifierung von Ausbildungs- und Entgeltregelungen für Dualstudierende erzielt. Für den dbb führte Siglinde Hasse, stellvertretende Vorsitzende der Bundestarifkommission, die Verhandlungen.
Im Ergebnis der noch andauernden redaktionellen Abstimmung auf gesonderte, aber inhaltlich weitgehend übereinstimmende Tarifverträge einmal mit dem Bund und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie zum anderen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sollen die neuen Tarifregelungen zum 1. August 2020 in Kraft treten. Danach sind für ausbildungsintegrierte Studiengänge bis zum Abschluss des Ausbildungsteils 150 Euro als monatliche Studienzulage zusätzlich zu den Ausbildungsentgelten nach dem jeweiligen TVAöD im Bundes- und kommunalen Bereich beziehungsweise nach dem jeweiligen TVA-L im Länderbereich der TdL zu zahlen.

## Unterschiedliche Studienentgelte

Nach Abschluss des Ausbildungsteils in einem Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) beziehungsweise in Pflege- oder Gesundheitsberufen sind unterschiedliche Studienentgelte vorgesehen. Deren Höhe beträgt jedoch ebenso im Bundes- und kommunalen Bereich wie im Länderbereich zunächst 1.250 Euro monatlich bei einem Studium mit einem Ausbildungsteil nach dem BBiG sowie 1.440 Euro während des Studienteils bei einem einschlägigen Pflegeberuf. Diese Entgeltregelungen sind gegenüber dem Bund und der VKA bereits zum Ablauf des 31. August 2020 erstmals kündbar und können damit in der im Herbst anstehenden Einkommensrunde 2020 ebenso Verhandlungsgegenstand sein. Für Dualstudierende der Länder mit einem Ausbildungsteil in Gesundheitsberufen wie dem Ergo- oder Physiotherapeuten beträgt das Studienentgelt bis zum Abschluss des ausbildungsintegrierten dualen Studiums 1.310 Euro. Gegenüber der TdL sind die Entgeltregelungen für die Dualstudierenden erstmals zum Ablauf des September 2021 kündbar wie die übrigen Entgeltregelungen aus der Einkommensrunde 2019 auch.

## Ersetzung bisheriger Richtlinien

Die im Bundesbereich und in den Ländern der TdL seit 2018 und 2019 jeweils bestehenden Richtlinien zur Ausgestaltung ausbildungsintegrierter dualer Studiengänge werden mit dem Abschluss der neuen Tarifverträge in Teilen hinfällig. Über eine weiterhin eigenständige Bedeutung dieser arbeitgeberseitigen Richtlinien, die ebenso praxisintegrierte duale Studiengänge und Masterstudiengänge im öffentlichen Dienst ausgestalten, entscheiden die Arbeitgeber weiterhin einseitig. Am Tariftisch war eine umfassende Einigung unter Einbeziehung auch der praxisintegrierten Dualstudiengänge gegen den Widerstand der Arbeitgeber jedenfalls nicht zu erzielen. ■

Flughafen Stuttgart

# Tarifabschluss bei der Flughafentochter SAG

Nach intensiven Verhandlungen ist es dem dbb für seine Mitgliedsgewerkschaft komba in der vierten Verhandlungsrunde Ende Januar 2020 gelungen, die Tarifverhandlungen bei der Stuttgart Airport Ground Handling GmbH (SAG) zum Abschluss zu bringen und ein Einigungspapier abzuschließen. Nachdem die Positionen der Tarifparteien anfangs weit auseinanderlagen, konnte durch eine Schwerpunktsetzung im Bereich des Entgelts eine tragfähige Lösung gefunden werden.

## Schwerpunkt Entgeltsteigerungen

Schwerpunkt der Einigung ist eine deutliche Anhebung der Stundenentgelte und anderer Vergütungsbestandteile. So ist es gelungen, insbesondere die unterste Entgeltgruppe um über 10 Prozentpunkte linear anzuheben. Das Eintrittsstundenentgelt bei der SAG beginnt nun bei 12,21 Euro, nach zwei Jahren verdient ein Beschäftigter immerhin 13,01 Euro.
Die besonderen Belastungen auf dem Vorfeld werden durch eine neue, gleichbleibende Zulage besonders vergütet. Das zuvor geltende undurchsichtige Bonussystem wird abgeschafft. Dessen Volumen ist auf die Entgelte umgelegt worden. Durchschnittlich sind damit nahezu alle Entgeltgruppen um zumindest 5 Prozentpunkte angehoben worden. Durch eine teilweise Neuregelung der Eingruppierungsvoraussetzungen bei der Rampe und den OPS Agenten sind weitere Entgeltsteigerungen angelegt und bessere Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen worden. Langjährige Beschäftigte mit einer Unternehmenszugehörigkeit ab zehn Jahren erhalten zudem eine monatliche „Senioritätszulage“ von 100 Euro. Die in einigen Gewerken gezahlten Leistungsvergütungen werden pauschal um 2 Prozentpunkte angehoben. Die verbesserten Stundenentgelte werden ab März 2020 gezahlt, für den zurückliegenden Zeitraum von Oktober bis Februar 2020 erhält jeder Beschäftigte eine Einmalzahlung, die die Anzahl der persönlich geleisteten Stunden berücksichtigt.

## Einzelne Verbesserungen bei Mantelthemen

Ergänzend konnten zumindest auch einige Verbesserungen bei Mantelthemen erreicht werden. So erhalten alle Beschäftigten, die regelmäßig Schicht- oder Nachtdienst leisten, ab 2020 einen zusätzlichen Urlaubstag pro Kalenderjahr. Auch die Schwankungsbreite des Arbeitszeitkontos ist zugunsten der Beschäftigten verringert worden, so dass geleistete Überstunden nun früher als bisher ausbezahlt werden. Studentische Beschäftigte werden in die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung aufgenommen und erhalten ein Optionsrecht. Zudem konnte die Zahl der Leiharbeitnehmenden im Unternehmen auf eine Quote von 10 Prozentpunkten begrenzt werden.

## Kurze Laufzeit – Aussicht auf neue Verhandlungen noch 2020

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die unüblich kurze Laufzeit dieses Tarifvertrags, die nur bis zum 30. August 2020 reicht. Dies bedeutet, dass bereits ab Herbst dieses Jahres über weitere Entgeltsteigerungen und Verbesserungen verhandelt wird.
Hintergrund der kurzen Laufzeit ist aber auch, dass für den Bereich der Bodenverkehrsdienste ein bundesweit geltender Branchentarifvertrag in Kraft treten soll, der die Mindestarbeitsbedingungen für die gesamte Branche deutschlandweit regelt. Ob dieser Tarifvertrag jedoch bis Anfang September 2020 abgeschlossen und in Kraft treten wird, ist derzeit aber nicht ganz sicher. ■

---

TV-BA

# Aufwertung der Teamleitung eingefordert

Am 4. Februar 2020 fand die erste Tarifverhandlungsrunde des Jahres zwischen dem dbb und der Bundesagentur für Arbeit (BA) statt. Verhandlungsführerin für den dbb ist Siglinde Hasse, stellvertretende Vorsitzende der Bundestarifkommission des dbb.
Der dbb hat die Gelegenheit genutzt, ausgiebig mit der BA über die Frage der Wertigkeit von Führung zu diskutieren. Insgesamt hält die Verhandlungskommission des dbb den Bezahlungsabstand von Teamleitenden zu Teammitgliedern für zu gering. Darum fordert der dbb eine Anhebung der Eingruppierung für die Teamleitung.

## Weitere Themen

Die Rucksackaufgabe des ersten Ansprechpartners im Team für IT-Fragen wird anders organisiert. Zukünftig wird die Funktionsstufe für IT-Fachbetreuung losgelöst von den einzelnen IT-Fachverfahren erfolgen. IT-Fachbetreuende werden künftig nach einem festgelegten Betreuungsschlüssel für alle relevanten Fachverfahren zuständig sein. Die BA garantierte in den Verhandlungen, dass die Zahl der Fachbetreuenden nicht sinken wird. Insgesamt sollen sogar mehr Beschäftigte in den Geltungsbereich der Funktionsstufe fallen. Des Weiteren wurde über die individuelle Spezialistenkomponente für Ärztinnen und Ärzte sowie IT-Fachleute verhandelt. Sie wird für beide Gruppen auf bis zu 1.000 Euro aufgestockt.

## Ausblick

2020 wird ein ereignisreiches Jahr. Das wichtige Thema „Markt und Integration“ wird die Tarifkommission noch viel beschäftigen. Hierzu wird der dbb eine Position vertreten, welche die Interessen aller Mitglieder bestmöglich berücksichtigt. Mit der Einkommensrunde für die BA in der zweiten Jahreshälfte steht ein Projekt an, das die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten in seinen Kernpunkten betrifft. Hierfür gilt es jetzt schon, die gewerkschaftsinterne Meinungsbildung anzustoßen. ■

## Was ist erlaubt und was nicht?

# Arztbesuch während der Arbeitszeit

Winterzeit ist Erkältungszeit. Und auch andere Krankheiten haben vor allem in der kalten Jahreszeit Hochsaison. Wie verhalte ich mich im Falle einer Krankheit und einem damit verbundenen Arztbesuch gegenüber meinem Arbeitgeber richtig?

### Rechte der Arbeitnehmenden

Generell sind Arztbesuche während der Arbeitszeit nicht erlaubt. Während der vertraglich geregelten Arbeitszeit stellen die Beschäftigten ihre Arbeitskraft zur Verfügung und haben ihre Leistungspflicht zu erfüllen. Zwar sollte jeder Arbeitgeber grundsätzlich ein Interesse an der Gesundheit seiner Mitarbeitenden haben, dennoch sind Arztbesuche an sich eine private Aktivität, die in aller Regel in der Freizeit wahrzunehmen ist. Etwas Anderes gilt dann, wenn aufgrund der Umstände des Einzelfalls ein Arztbesuch unumgänglich während der Arbeitszeit stattfinden muss. In solchen Fällen hat der Arbeitgeber dies zuzulassen und die Arbeitnehmenden entsprechend freizustellen.
Dazu enthält § 616 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) die Regelung zur Entgeltzahlungspflicht, wenn Arbeitnehmende für eine nur verhältnismäßig kurze Zeit verhindert sind. Es muss ein Grund für die Hinderung an der Erbringung der Arbeitsleistung in der Person der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ohne deren Verschulden vorliegen.
Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Rechtsprechung zu dieser Vorschrift Grundsätze entwickelt, unter welchen Voraussetzungen die Zeit eines Arztbesuchs vergütet werden muss. Dazu zählen regelmäßig medizinisch notwendige Arztbesuche. Diese müssen unumgänglich beziehungsweise dringlich sein. Das ist der Fall, wenn eine Behandlung sofort erfolgen muss, etwa bei akuten Schmerzen.

### Terminfindung außerhalb der Arbeitszeit

Zunächst müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch versuchen, einen Arzttermin außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit zu vereinbaren. Ist dies zum Beispiel wegen der Öffnungszeiten der Arztpraxis nicht möglich, so muss die Arbeitgeberseite auch bei Abwesenheit Entgelt zahlen. Ebenso, wenn die Praxis auf die Terminwünsche der Patientin oder des Patienten nicht eingehen kann oder will. Dies spielt auch bei medizinisch unvermeidbaren Behandlungen eine Rolle. So muss eine Blutabnahme stets im nüchternen Zustand erfolgen und wird dementsprechend auf die Morgenstunden gelegt.
Grundsätzlich sollten alle Termine während der Arbeitszeit gut begründet werden.

### Freie Arztwahl

Das BAG hat durch seine Rechtsprechung klargestellt, dass es den Beschäftigten frei überlassen bleibt, welchen Arzt sie konsultieren. Somit steht es der Arbeitgeberseite nicht zu, die Ärztin oder den Arzt vorzuschlagen oder gar vorzuschreiben, weil diese beispielsweise flexiblere Behandlungsmöglichkeiten durch längere Sprechstundenzeiten anbieten. Die freie Arztwahl hat Vorrang vor den Interessen der Arbeitgebenden, die die Bezahlung während eines Arztbesuchs natürlich möglichst vermeiden wollen (Entscheidung des BAG vom 29. Februar 1984, Aktenzeichen 5 AZR 92/82).

### Voraussetzungen der Entgeltfortzahlung

Anstelle des Freistellungsanspruchs nach § 616 BGB kann sich ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung auch aus den Vorschriften zum Entgeltfortzahlungsgesetz ergeben. Diese Regelungen greifen immer dann ein, wenn eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Für den Arztbesuch während der Arbeitszeit bedeutet dies, dass die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bereits während des Arztbesuchs arbeitsunfähig erkrankt sein muss. Die Beschäftigten werden dann durch die Ärztin oder den Arzt krankgeschrieben und suchen ihren Arbeitsplatz im Anschluss nicht wieder auf. In diesem Fall verdrängen die Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes die Regelung des § 616 BGB.

### Besonderheiten bei Gleit- und Teilzeit

Besonderheiten bestehen bei betrieblicher Gleitzeitregelung. Hier gilt, dass Arbeitnehmende für einen Arztbesuch in der Gleitzeit keine Zeitgutschrift verlangen können, wenn keine ausdrückliche anderweitige Regelung besteht. Dies basiert auf dem Grundsatzgedanken der Gleitzeit, der den Arbeitnehmenden genau diese Konfliktfälle durch eine hohe Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung ersparen will.

Teilzeitkräfte haben nach Ansicht der Arbeitsgerichte aufgrund ihrer geringeren Arbeitszeit ebenfalls die Möglichkeit, ihre Arzttermine außerhalb ihrer Arbeitszeit zu legen. Aber auch hier sind Ausnahmen denkbar.

## Vorsorge- und regelmäßige Untersuchungen

Ärztliche, zahnärztliche oder Krebsvorsorgeuntersuchungen dienen der Vorbeugung und Erhaltung der Gesundheit. Sie sind notwendig, jedoch meistens nicht akut. Somit fehlt für den Freistellungsanspruch das Erfordernis der Dringlichkeit. Es kann daher bei solchen Untersuchungen von den Arbeitnehmenden erwartet werden, dass sie die Termine in ihrer Freizeit wahrnehmen. Auch längere Wartezeiten auf die Termine können in diesem Fall nicht als Argument geltend gemacht werden. Selbst ein Tag Urlaub wird für solche Untersuchungen als rechtlich zumutbar angesehen.
Eine Ausnahme stellen dabei jedoch Vorsorgeuntersuchungen bei Schwangeren dar. Das Mutterschutzgesetz regelt diesen Freistellungsanspruch für Vorsorgeuntersuchungen mit entsprechender Entgeltfortzahlung.

## Länger andauernde Behandlungen

Bei Behandlungen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und regelmäßig wiederkehren, gilt Folgendes: Die Abwesenheitszeiten während der regulären Arbeitszeit sollten sich nicht summieren, da sie sonst als erheblich im Sinne des § 616 BGB angesehen werden könnten. Arbeitnehmende sollten auch hier bemüht sein, die Termine außerhalb der Arbeitszeit zu vereinbaren. Typische Beispiele für Behandlungen, die mit einer Vielzahl von Terminen einhergehen, sind Physiotherapien, Psychotherapien oder Hyposensibilisierungen bei Allergien.

## Pflichten der Arbeitnehmenden

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichten sich gegenüber ihren Arbeitgebenden zur Leistungstreue. Das heißt, sie müssen alles unterlassen, was dem Zweck des Arbeitsverhältnisses entgegensteht oder den Leistungserfolg beeinträchtigt. Dazu zählen auch Arztbesuche, die nicht von der erforderlichen Dringlichkeit gedeckt sind. Sie sind deshalb grundsätzlich zu vermeiden und Arbeitnehmende in der Pflicht, die Arzttermine möglichst so zu legen, dass die Arbeitgeberseite nicht belastet wird.
In jedem Fall sind die Arbeitgebenden vor dem Termin zu informieren. Wird die Informationspflicht verletzt, droht eine Abmahnung und im Wiederholungsfall sogar die Kündigung.

## Im Zweifelsfall für die Gesundheit

Die Leistungstreuepflicht darf jedoch nicht zulasten der Gesundheit der Mitarbeitenden gehen. Die Rechtsprechung nimmt insoweit Rücksicht auf den Konflikt von Beschäftigten, die weder ihre Arbeitgebenden schädigen, noch ihre Gesundheit gefährden möchten, indem sie auf einen Arztbesuch verzichten. Nach Auffassung des BAG dürfen sich Arbeitnehmende in diesem Konfliktfall für die medizinische Betreuung entscheiden (Entscheidung des BAG vom 29. Februar 1984, Aktenzeichen 5 AZR 92/82).

## Ärztliche Bescheinigung zur Absicherung sinnvoll

Beschäftigte sollten sich zu ihrer eigenen Absicherung stets eine ärztliche Bescheinigung darüber ausstellen lassen, dass ein Arzttermin außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich war. Damit befinden sie sich auf der sicheren Seite, falls die Arbeitgeberseite einen Nachweis darüber fordert, dass die Ärztin oder der Arzt dem Wunsch auf Verlegung des Termins nicht entsprochen hat. Eine Bescheinigung sollte auch über die Dauer der Anwesenheit in der Praxis ausgestellt werden, damit Arbeitnehmende ihre genaue Abwesenheitszeit rechtfertigen und dokumentieren können.

## Tarifrechtliche Bestimmungen

Spezielle Regelungen können in Tarifverträgen vereinbart werden. Sie dürfen nach der Rechtsprechung des BAG auch für Arbeitnehmende nachteilig sein. So könnte in einem Tarifvertrag bestimmt werden, dass Arztbesuche während der Arbeitszeit nicht vergütet werden (Entscheidung des BAG vom 25. April 1960, Aktenzeichen 1 AZR 16/58) oder die Entgeltfortzahlungspflicht der Arbeitgebenden für Arztbesuche während der Arbeitszeit davon abhängig gemacht wird, dass der Arztbesuch zu der festgelegten Zeit medizinisch unvermeidbar ist. Außerdem können zeitliche Höchstgrenzen vereinbart werden. Oftmals ist eine Abwesenheit bis zu maximal vier Stunden geregelt. Der TVöD bestimmt beispielsweise in § 29 die Voraussetzungen der bezahlten Freistellung von der Arbeit. Aufgeführt sind dort unter anderem die Geburt eines Kindes, der Tod naher Angehöriger oder ein Umzug. Der Buchstabe f beinhaltet die Freistellung im Fall ärztlicher Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. Dieser Begriff umfasst ärztliche Versorgungen wie Untersuchungen samt Diagnosestellung oder Therapie. Dabei kommt es entscheidend auf die Dauer der Behandlung an. Sie darf nur eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit umfassen. Eine mehrwöchige Kur oder stationäre Maßnahme fällt deshalb nicht in den Anwendungsbereich. Grundsätzlich gilt auch hier, dass Arbeitnehmende zunächst bemüht sein müssen, den Arzttermin außerhalb ihrer Arbeitszeit wahrzunehmen. Insbesondere müssen die Möglichkeiten der Gleitzeitgestaltung ausgeschöpft werden. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG liegt eine Notwendigkeit des Arztbesuchs in den Fällen vor, in denen Arbeitnehmende keinen Einfluss auf die Termingestaltung haben, weil die Ärztin oder der Arzt den Zeitpunkt bestimmt. Nur wenn die Bemühungen nicht zum Erfolg führen, haben Arbeitnehmende Anspruch auf Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts. Dasselbe gilt auch für die Beschäftigten, die auf Grundlage des TV-L angestellt sind.
Im Beamtenrecht ergeben sich identische Grundsätze aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 78 Bundesbeamtengesetz, § 45 Beamtenstatusgesetz).

## Tipps für die Praxis

Arbeitnehmende müssen sich grundsätzlich ernsthaft bemühen, Arztbesuche außerhalb ihrer täglichen Arbeitszeit wahrzunehmen. Dies gilt insbesondere für Beschäftige mit Gleitzeitmodell.
In akuten Fällen kann davon abgewichen werden. Dann steht den Beschäftigten ein Entgeltfortzahlungsanspruch zu. Gleiches gilt, wenn die Ärztin oder der Arzt auf die Terminwünsche der Arbeitnehmenden keine Rücksicht nimmt und diese somit keine Chance erhalten, die Arbeitsverhinderung zu vermeiden. Eine ärztliche Bescheinigung ist stets zu empfehlen. Arbeitnehmende, die sich nicht bemühen, einen Arzttermin außerhalb der Arbeitszeiten zu vereinbaren, gehen das Risiko einer Vertragsverletzung ein und müssen mit entsprechenden Konsequenzen, zum Beispiel einer Abmahnung, rechnen. ■

Kölner Jahrestagung des dbb

# „Halten Sie Ihren Druck aufrecht!“

Die Kölner Jahrestagung des dbb (6. / 7. Januar 2020) war und ist der erste gewerkschaftspolitische Höhepunkt des Jahres in Deutschland. In diesem Jahr hatte der dbb zur „Ideenwerkstatt öffentlicher Dienst“ eingeladen und die politische Prominenz nahm die Einladung an. Die Gastbeiträge reichten von der Bundespolitik, von Bundestagspräsident Wolfgang Schäuble oder von Bundesfamilienministerin Franziska Giffey, über die Landespolitik, NRW-Ministerpräsident Armin Laschet, bis hin zur Kommunalpolitik, Kölns Oberbürgermeisterin Henriette Reker, aber auch bis hin zu Quang Anh Paasch, Aktivist der Bewegung Fridays for Future.

Und selbstverständlich sprach auch Horst Seehofer als amtierender Bundesinnenminister in Köln. In seiner Rede widmete er sich ausführlich der Herausforderung der Digitalisierung und sah hier in der Qualifizierung der Beschäftigten eine zentrale Aufgabe der nächsten Zukunft, fand aber auch Zeit, dem öffentlichen Dienst und dem dbb für geleistete Arbeit zu danken. Bemerkenswert, dass er in diesem Zusammenhang fast im Stile eines Gewerkschafters die Zuhörer dazu aufrief, „Druck aufrecht zu erhalten“.

Seehofer wörtlich: „Aber glauben Sie mir, nach 50 Jahren in der Politik sage ich Ihnen, das meiste in der Politik geschieht nur auf ausreichenden Druck, und deshalb wollte ich Sie ausdrücklich ermuntern, Ihren Druck aufrecht zu erhalten – sonst geschieht nämlich wenig oder gar nix.“

Zwar traf der Bundesinnenminister die Aussage nicht im direkten Zusammenhang mit seinen Ausführungen zur anstehenden Einkommensrunde. Gleichwohl sollten wir die Mahnung des Ministers ernst nehmen und für den Fall der Fälle vorbereitet sein, um im Herbst bei der Einkommensrunde 2020 genügend Druck aufbauen zu können.

## Wertschätzung und Wettbewerbsfähigkeit

Mit Blick auf die im Herbst anstehende Einkommensrunde wurde dbb Chef Ulrich Silberbach konkreter. Er erwarte deutliche Signale. „Es geht um Wertschätzung und Wettbewerbsfähigkeit“, so Silberbach. Auch das Thema Arbeitszeit habe in den vergangenen Jahren an Fahrt gewonnen – „Flexibilität und Souveränität sind hier die Stichworte. Wir nehmen wahr, dass das den Kolleginnen und Kollegen auf den Nägeln brennt. Und für die junge Generation, die wir gewinnen wollen, ist das ohnehin ein Topthema.“

## Laschet spricht sich für attraktive Bezahlung aus

Vielleicht auch, weil er als Ministerpräsident des Landes Nordrhein-Westfalen in diesem Jahr nicht in der Einkommensrunde gefordert ist, hielt Armin Laschet eine Rede, die in manchen Teilen herrlich geeignet wäre, eine selbstbewusste Tariforderung zu begründen. Laschet auf der Kölner Tagung: „Der öffentliche Dienst und seine Beschäftigten sind dabei unentbehrlich. Nur, wenn wir ausreichend qualifizierte und motivierte Menschen haben, die die politischen Ziele kompetent umsetzen – in Gestalt von Gesetzen, Genehmigungen, Verordnungen und nachhaltiger Praxis – können wir in unserem Land etwas bewegen“. Vor diesem Hintergrund sei auch klar, so Laschet weiter: „Wir brauchen mehr Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. Nicht im Sinne von Überregulierung. Aber wir brauchen genügend Menschen, die unsere Zukunftsthemen managen. Diese Menschen gewinnen wir nur, wenn der Staat als Arbeitgeber attraktiv ist. Auch bei der Bezahlung.“ Hoffentlich gelten diese Erkenntnisse auch noch im nächsten Jahr, wenn der dbb und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) wieder in Entgeltverhandlungen eintreten werden.

## Selbstbewusste Wortmeldung

Zu Wort in Köln kamen aber nicht nur Minister, Gewerkschaftsführer und Bundestagspräsidenten, sondern auch die Beschäftigten. Für seine Grundsatzrede hatte Silberbach Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach Köln und auf die Bühne eingeladen, um ihre Erwartungen an den Arbeitgeber und einen funktionierenden öffentlichen Dienst zu erläutern. Christine Lützeler, Erzieherin in Bonn, und Dajana Burmann von der Bundespolizei gaben selbstbewusst Auskunft. In einer Internetmeldung der Süddeutschen Zeitung liest sich das wie folgt: „..., stellvertretend für alle berichtet Oberkommissarin Dajana Burmann, wie Personalmangel und die Verrohung der Gesellschaft ihre Arbeit verändern: ‚Früher wurden gegen uns Fäuste eingesetzt, heute Messer‘, erzählt die Bundespolizistin. Was, so fragt Silberbach nach, sie sich wünsche? ‚Mehr Anerkennung‘“ (www.sueddeutsche.de/politik/beamtenbund-frueher-faeuste-heute-messer-1.4745912). ■

dbb Chef Ulrich Silberbach begrüßt Bundesinnenminister Horst Seehofer

Ulrich Silberbach mit Beschäftigten des öffentlichen Dienstes

Interview mit Frank Nichtitz, VDStra.

# Übergangsbetriebsrat der Autobahn GmbH vor großen Herausforderungen

Frank Nichtitz, Vorsitzender des Übergangsbetriebsrats der Autobahn GmbH

Am 5. Dezember 2019 hat die konstituierende Sitzung der Autobahn GmbH des Bundes stattgefunden. Frank Nichtitz, NRW-Landesvorsitzender und stellvertretender Bundesvorsitzender des VDStra.-Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten, ist zum Vorsitzenden des Übergangsbetriebsrats gewählt worden. Wir haben mit Frank Nichtitz über die Aufgaben und Herausforderungen gesprochen, die jetzt für das Gremium anstehen.

**tacheles: Ihr seid jetzt knapp zwei Monate im Amt. Was waren Eure ersten Aufgaben im Betriebsrat?**

**Frank Nichtitz:** Unsere erste Aufgabe war die Durchführung der konstituierenden Sitzung am 5. Dezember 2019 in Berlin. Ebenso zählte zu den ersten Aufgaben die Bildung eines Betriebsausschusses, der die Geschäfte des Übergangsbetriebsrats zu führen hat.
Des Weiteren benötigten wir schnellstmöglich einen Personalausschuss, der bundesweit im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes Einstellungen vornehmen soll. Bei der Ausgestaltung dieser Aufgabe legen wir großen Wert darauf, dass das Auswahlverfahren immer in Abstimmung mit den zuständigen Kolleginnen und Kollegen der jeweiligen Länder stattfindet.
Wir haben einen IT-Ausschuss gebildet, der den Übergangsbetriebsrat mit Hard- und Software ausstatten wird. Hierbei sehen wir eine enge Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung als zwingend notwendig an, um eine zielführende Verständigung für beide Seiten, für Beschäftigte und Arbeitgeber, zu erhalten sowie gewinnbringende IT-Lösungen zu erarbeiten.
Die wichtigste Aufgabe sehe ich persönlich darin, dass wir uns innerhalb des Übergangsbetriebsrats zusammenfinden, um uns konstruktiv und vertrauensvoll den Herausforderungen stellen zu können, um so für einen guten Übergang zu sorgen.

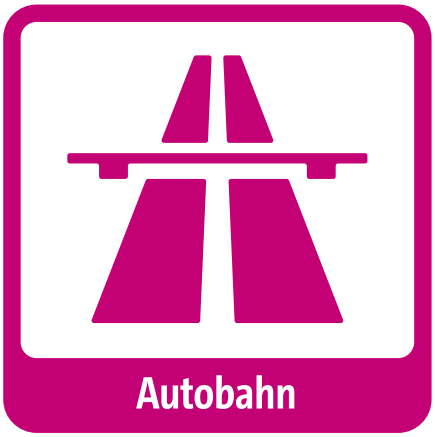
**tacheles: Welche Aufgaben stehen in nächster Zeit an?**

**Frank Nichtitz:** In nächster Zeit stehen folgende Aufgaben an:
- für einen reibungslosen Übergang nach § 613a BGB sorgen
- alle Dienstvereinbarungen aller Länder zu schützen, bis jede einzelne Niederlassung oder Außenstelle einen eigenen Betriebsrat hat
- in allen Dienststellen bis Mitte 2021 nicht anfechtbare Wahlen durchzuführen
- Schulungen aller ordentlichen Mitglieder und aller Vertreterinnen und Vertreter im Bereich Betriebsverfassung und Tarifrecht durchzuführen
- dafür zu sorgen, dass bundesweit einheitliche Regeln einzuhalten sind
- Wirtschaftsplanung der Autobahn GmbH für die kommenden Jahre
- Arbeitsplatzbeschreibung und Bewertung
- Geschäftsverteilungspläne und Personalbedarf der einzelnen Dienststellen besprechen
- Alle Mitbestimmungstatbestände feststellen und zur Anwendung bringen
- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Persönliche Schutzausrüstung (PSA)

Was wir auch besonders betrachten möchten, ist, dass die künftige Entgeltabrechnung, die ab 1. Januar 2021 von der Autobahn GmbH betrieben werde sollte, auch funktioniert.
Insbesondere ist uns wichtig, dass alle Kolleginnen und Kollegen der einzelnen Bundesländer von Seiten der zuständigen Niederlassungen in alle Themen, wie Aufbausitzungen, Lenkungskreissitzungen, Einstellungsgesprächen, und alles, was notwendig ist, mit einbezogen und informiert werden, um eine gute Zusammenarbeit zu pflegen. Wenn die Länder dieses so erledigen, werden wir einen schnellen reibungslosen Ablauf in der Abarbeitung aller Vorlagen hinbekommen.

**tacheles: Wie ist die Zusammenarbeit im Betriebsrat zwischen den Vertretern der einzelnen Gewerkschaften?**

**Frank Nichtitz:** Die Zusammenarbeit zwischen den Betriebsratsmitgliedern der einzelnen Gewerkschaften gestaltet sich gut und produktiv. Wir arbeiten zielorientiert an der Bewältigung aller anfallenden Aufgaben und wichtigen Entscheidungen, die für die Kolleginnen und Kollegen wichtig sind.
Es darf keine Rolle spielen, bei welcher Gewerkschaft die Einzelnen organisiert sind. Von daher haben wir uns vorgenommen, nach der fünften Sitzung nicht mehr zu wissen, wer wo organisiert ist, sondern als ein Team durchzustarten.
Da uns nur eine begrenzte Zeit zur Verfügung steht, dürfen wir uns nicht verzetteln. Wertvolle Zeit wurde bereits durch die einzelnen Ministerien vergeudet, die wir jetzt kompensieren müssen. ■



Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

# Bundesverfassungsgericht stärkt eingetragene Lebenspartnerschaften

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit einem Beschluss vom 11. Dezember 2019 (Aktenzeichen 1 BvR 3087/14) in einem speziellen Fall die Rechte eingetragener Lebenspartnerinnen und -partner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz gestärkt. Die Entscheidung wird sich vermutlich zwar nur bei einer kleinen Personenanzahl praktisch auswirken, setzt jedoch die Rechtsprechung zur Gleichbehandlung der eingetragenen Lebenspartnerschaft mit der Ehe konsequent fort.
Im konkreten Fall entschied das Gericht, dass ein ehemaliger Beschäftigter des öffentlichen Dienstes, der in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebt, bei der Berechnung seiner Zusatzrente der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) so zu behandeln ist, als sei er verheiratet.

## Sachverhalt

Der Beschwerdeführer, ein früherer Beschäftigter im öffentlichen Dienst, bezieht seit dem Jahr 1998 eine Zusatzrente der VBL. Eine solche betriebliche Altersversorgung steht den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst laut Tarifvertrag unter den dort geregelten Voraussetzungen zu. Zur Berechnung der Höhe der Zusatzrente wurde nach § 41 Abs. 2a bis 2c der alten Fassung der VBL-Satzung (VBLS a. F.) die Steuerklasse berücksichtigt. Für Eheleute wurde gemäß § 56 Abs. 1 Satz 4 VBLS a. F. deren günstigere Steuerklasse zugrunde gelegt, wenn sie einen entsprechenden Antrag gestellt hatten.
Zur Berechnung der Zusatzrente des Beschwerdeführers wurde die für Unverheiratete geltende Steuerklasse I zugrunde gelegt. Im Jahr 2001 begründete er eine eingetragene Lebenspartnerschaft auf der Grundlage des zum 1. August 2001 in Kraft getretenen Lebenspartnerschaftsgesetzes. Hierüber unterrichtete er die VBL im Oktober 2006 und beantragte im Jahr 2011 eine Neuberechnung seiner Zusatzrente ab dem Zeitpunkt seiner Verpartnerung unter Zugrundelegung der günstigeren Steuerklasse. Die VBL leistete daraufhin eine Nachzahlung für den Zeitraum ab der Mitteilung über die Verpartnerung im Oktober 2006. Für die Zeit vor dieser Mitteilung könne keine Nachzahlung erfolgen, da erst die Mitteilung einen Antrag auf Berücksichtigung der günstigeren Steuerklasse darstelle.

## Entscheidungen der Vorinstanzen

Die Klage auf eine höhere Zusatzrente auch für den Zeitraum vor Oktober 2006 blieb in allen Instanzen ohne Erfolg. Der Bundesgerichtshof entschied zwar, dass die eingetragene Lebenspartnerschaft wie eine Ehe behandelt und daher bei der Berechnung der Zusatzrente die günstigere Steuerklasse wie für Eheleute zugrunde gelegt werden müsse. Allerdings sei dafür gemäß § 56 Abs. 1 Satz 4 VBLS a. F. ein Antrag erforderlich. Dieser liege erst mit der Mitteilung der Verpartnerung an die VBL im Oktober 2006 vor. Die Erforderlichkeit eines Antrags verstoße nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz (GG), da der Antrag sowohl für verheiratete als auch für verpartnerte Personen erforderlich sei.

## Grundrechtsverletzung durch Antragserfordernis

Das BVerfG hat nun entschieden, dass die uneingeschränkte Anwendung des § 56 Abs. 1 Satz 4 VBLS a. F., also die Erforderlichkeit eines Antrags, den Beschwerdeführer in nicht gerechtfertigter Weise benachteiligt. Die Gerichte hätten zu Recht festgestellt, dass verpartnerte Versicherte bezüglich der Steuerklasse genauso zu begünstigen sind wie verheiratete Versicherte. Eine Differenzierung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft sei auch nicht durch den in Art. 6 Abs. 1 GG enthaltenen besonderen Schutz der Ehe gerechtfertigt. Damit gelte grundsätzlich auch das Antragserfordernis aus der VBL-Satzung. Anders als die Instanzgerichte stellt das BVerfG nun jedoch klar, dass die formal gleiche Anwendung dieser Vorschrift hier eine Ungleichbehandlung von verheirateten und verpartnerten Versicherten bewirkt. Denn im Unterschied zu verheirateten Personen konnten verpartnerte Personen im fraglichen Zeitraum nicht erkennen, dass sie einen Antrag hätten stellen müssen, um von der für Eheleute positiven Regelung zu profitieren. Diese habe nach ihrem Wortlaut nicht für sie gegolten und auch die Rechtsprechung und die juristische Fachliteratur seien zu dieser Zeit mehrheitlich der Meinung gewesen, dass eine Gleichbehandlung von Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft nicht geboten war.

## Antrag nach BVerfG-Beschluss 2009

Das änderte sich erst mit einer Entscheidung des BVerfG vom 7. Juli 2009 (Aktenzeichen 1 BvR 1164/07). Dort hatte das BVerfG entschieden, dass verheiratete und verpartnerte Personen bei der Hinterbliebenenversorgung der VBL gleichbehandelt werden müssen. Ab diesem Zeitpunkt war laut BVerfG erkennbar und den Betroffenen abzuverlangen, wie Eheleute einen Antrag zu stellen. Für eine auf den Zeitpunkt der Verpartnerung zurückreichende Neuberechnung wäre aber ein Antrag vor oder zeitnah nach dem Beschluss vom 7. Juli 2009 notwendig gewesen. Im vorliegenden Fall hatte der Beschwerdeführer im Oktober 2006 einen solchen Antrag gestellt, so dass seine Zusatzrente rückwirkend ab dem Zeitpunkt seiner Verpartnerung neu zu berechnen ist. ■

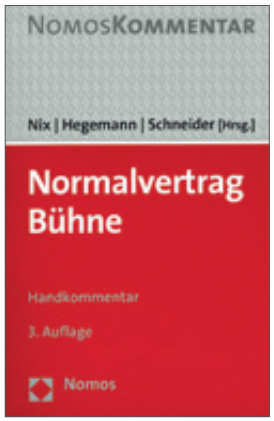
## TVöD / TV-L – Tarifverträge für den öffentlichen Dienst

**Handkommentar**

*Herausgegeben von Ernst Burger, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht München a.D., 4. Auflage 2020, 1.204 Seiten, gebunden, Nomos Verlag, 118 Euro, ISBN 978-3-8487-5786-2*

Der Handkommentar zum TVöD und TV-L ist im Tarifrecht der öffentlichen Hand eine feste Größe. Die 4. Auflage enthält die Texte zum Tarifabschluss 2019 zum TV-L, behandelt im Detail die 2017 in Kraft getretene Entgeltordnung zum TVöD / VKA und berücksichtigt eine Vielzahl tarifvertraglicher und gesetzlicher Neuerungen, unter anderem die Neufassung des Mutterschutzgesetzes 2018 sowie die Regelungen für die schwerbehinderten Menschen in der Neufassung des Sozialgesetzbuchs (SGB) IX. Eingearbeitet ist auch die umfangreiche Rechtsprechung der letzten Jahre zu den Urlaubsvorschriften, zur Kündigung und Befristung, zu den komplexen tarifvertraglichen Arbeitszeitbestimmungen, insbesondere bei Schichtbetrieb, sowie zum Überstundenbegriff bei Teilzeitbeschäftigten, bei dem durch Urteil des BAG vom 19. Dezember 2018 (Aktenzeichen 10 AZR 231/18) die jahrelang etablierte Rechtsprechung zu Mehrarbeitszuschlag bei Teilzeitarbeit geändert wurde.
Die Neuauflage wurde ergänzt um weitere Anwendungsbeispiele und Muster. ■

---




## Normalvertrag Bühne

**Handkommentar**

*Herausgegeben von Prof. Dr. Dr. Christoph Nix, Prof. Dr. Jan Hegemann, PD Dr. Angie Schneider, 3. Auflage 2020, 487 Seiten, broschiert, Nomos Verlag, 59 Euro, ISBN 978-3-8487-5295-9*

Der Handkommentar enthält ausführliche Kommentierungen der Vorschriften des Normalvertrags (NV) Bühne, einschließlich der Regelungen des 11. Änderungstarifvertrags vom 1. Juni 2019. Die Kommentierung berücksichtigt auch die Historie und die politischen Rahmenbedingungen des Bühnenrechts.
Die Neuauflage enthält unter anderem:
- Die Mindestgage für Gastspielverträge
- Weitere Erhöhungen der Mindestgage
- Die Auswirkungen der EuGH-Rechtsprechung zum Urlaubsrecht auf die Regelungen des NV Bühne
- Den neuen Schutz von Schwangeren / Müttern bei Nichtverlängerung von Bühnenverträgen

Auf der Basis der neuesten Rechtsprechung der Arbeits- und Bühnenschiedsgerichte werden die Änderungen herausgearbeitet. Besonders hilfreich sind die in der Kommentierung enthaltenen Vertragsformulare und konkreten Hinweise für die Umsetzung in der Praxis. ■

---

## Beschäftigte im öffentlichen Dienst I

**Grundlagen des Arbeitsverhältnisses**

*Von Dr. Beatrix Jansen, Prof. Dr. Michael Kawik, Dr. iur. Alexander Block, LL.M., 2. Auflage 2019, 284 Seiten, Softcover, r. v. decker, 29,99 Euro, ISBN 978-3-7685-0554-3*

Das in der Reihe „TVöD in der Praxis“ erschienene Buch ergänzt den im gleichen Verlag erscheinenden Kommentar zu TVöD und TV-L von Sponer / Steinherr. Es erscheint in einer 2. völlig überarbeiteten Auflage und erläutert zunächst die allgemeinen Rechtsgrundlagen, ihre Rechtsnatur und die Rechtsgebiete des Arbeitsrechts. Darüber hinaus werden – ausgehend von TVöD und TV-L – Arten, Aufbau und Struktur von Tarifverträgen einschließlich ihrer bindenden Wirkung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende behandelt. Hieran anschließend werden die Pflichten im Arbeitsverhältnis, Arbeitszeit, Beschäftigungs-, Dienst- und Jubiläumszeit, Grundzüge des Rationalisierungsschutzes, Ausschlussfristen, arbeitsrechtliche Maßnahmen bei ihrer Verletzung sowie die Beendigungstatbestände einschließlich des Rechts auf Zeugniserteilung vertieft dargestellt.
Eine Reihe von Beispielen zu den einzelnen Themenbereichen erleichtern das Verständnis für eine praxisorientierte Anwendung. ■

## Dienstanweisung zur Gestaltung von Fingernägeln bei Helfenden im Sozialen Dienst rechtmäßig

**Ein Verbot seitens der Arbeitgebenden zum Tragen lackierter oder künstlicher (Gel-)Fingernägel für Helfende im Sozialen Dienst kann rechtmäßig sein und unterliegt dem Direktionsrecht der Arbeitgebenden. Wichtig ist, die Grenzen billigen Ermessens zu wahren, indem die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden (Arbeitsgericht Aachen, Urteil vom 21. Februar 2019, Aktenzeichen 1 Ca 1909/18).**

### Der Fall

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Dienstanweisung zur Gestaltung von Fingernägeln während der Arbeitszeit von Helfenden im Sozialen Dienst. Die Klägerin ist als Helferin im Sozialen Dienst bei der Arbeitgeberin, die Trägerin eines Altenheims ist, tätig. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit steht sie in direktem Kontakt zu den im Heim lebenden Menschen, zudem kommt sie zumindest zeitweise in Berührung mit Lebensmitteln beim Verteilen und gelegentlichen Zubereiten von Speisen. Die Arbeitgeberin erließ eine Dienstanweisung, nach der unter anderem auch allen Mitarbeitenden des Sozialen Dienstes aus hygienischen Gründen untersagt wird, während der Arbeitszeit lange, lackierte oder künstliche (Gel-)Fingernägel zu tragen. Die Klägerin, die zu diesem Zeitpunkt Gelnägel trug, erhob daraufhin Klage. Sie ist der Ansicht, die Beklagte greife mit diesem Verbot erheblich in ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht ein. Denn sie könne ihre Gelnägel nicht temporär an- und ablegen, so dass sich die Dienstanweisung auch erheblich auf ihr Privatleben und ihr persönliches Erscheinungsbild in ihrer Freizeit auswirke. Ihrer Meinung nach sei das Tragen von speziellen Handschuhen als vorbeugende Maßnahme völlig ausreichend. Die Beklagte hingegen ist der Ansicht, dass sie ihr arbeitgeberseitiges Direktionsrecht wirksam ausgeübt habe. Es sei aus hygienischen Gründen zum Schutz der Heimbewohnenden zwingend erforderlich, nur kurz geschnittene und natürliche Fingernägel zu tragen. Sie beruft sich dabei auf Angaben im Bundesgesundheitsblatt und auf Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts. Danach verhindern künstliche Nägel oder Nagellack eine Sichtbeurteilung der Nägel und führen zu einer höheren Bakterienbelastung. Zudem stelle auch das Tragen von Handschuhen keine Alternative dar.

### Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Aachen gab der Beklagten Recht und hat die Klage abgewiesen. Die Rechtmäßigkeit der Dienstanweisung beruht auf dem Direktionsrecht der Arbeitgeberin und wurde von dieser in zulässiger Weise ausgeübt. Vorliegend steht das Persönlichkeitsrecht der Klägerin dem Recht auf körperliche Unversehrtheit der Heimbewohnenden entgegen. Denn die Arbeitgeberin hat eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber den ihr anvertrauten Personen. Durch die in der Dienstanweisung angeführten Hygienevorschriften und -standards soll die Gesundheit und das körperliche Wohlbefinden geschützt werden. Nach Auffassung des Gerichts durfte die Arbeitgeberin daher bei der Abwägung der widerstreitenden Interessen die Angaben und Empfehlungen im Bundesgesundheitsblatt und des Robert-Koch-Instituts zugrunde legen und entsprechend handeln.

### Das Fazit

Nicht jede Dienstanweisung ist zulässig. Sie kann jedoch dort zulässig sein, wo Hygiene- oder Sicherheitsgründe dies erfordern. Wichtig ist, dass die Arbeitgebenden hierbei immer die Grenzen billigen Ermessens wahren und stets eine Abwägung der beiderseitigen Interessen vornehmen. In Betrieben mit einem Betriebsrat ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz in vielen Fällen dessen Zustimmung notwendig. ■

## Tarifliche Überstundenzuschläge bei Teilzeitbeschäftigung

**Teilzeitbeschäftigte erhalten Überstundenzuschläge nach § 8 Abs. 1 a) TVöD-AT nur dann, wenn sie gemäß § 7 Abs. 7 TVöD-AT die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschreiten. Die Überstundenzuschläge im Sinne des TVöD-AT verfolgen den Zweck, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen. Dieser Zweck rechtfertigt eine etwaige Ungleichbehandlung, so dass kein Verstoß gegen das Diskriminierungs-**

**verbot von Teilzeitbeschäftigten vorliegt (LAG Nürnberg, Urteil vom 13. Juni 2019, Aktenzeichen 3 Sa 348/18).**

## Der Fall

Die Klägerin ist bei der Beklagten, die eine Klinik betreibt, als Pflegekraft in Teilzeit im Umfang von 24 Stunden pro Woche beschäftigt. Nach dem Haustarifvertrag findet auf das Arbeitsverhältnis der TVöD-AT (Allgemeiner Teil) und der TVöD-BT-K (Besonderer Teil Krankenhäuser) Anwendung. Die Klägerin arbeitet nach monatlichen Dienstplänen und leistet keine Wechselschicht- oder Schichtarbeit. Im streitigen Zeitraum überschritt die Klägerin die individuell geschuldete Arbeitszeit. Die von der Klägerin geleisteten Arbeitsstunden gingen jedoch zu keinem Zeitpunkt über die regelmäßigen Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten hinaus. Die Beklagte vergütete sämtliche Arbeitsstunden der Klägerin mit dem regulären Stundensatz und zahlte keinen Überstundenzuschlag. Mit der Klage begehrte die Teilzeitpflegekraft die Zahlung von Überstundenzuschlägen.

## Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat entschieden, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Zahlung von Überstundenzuschlägen gemäß § 8 Abs. 1 a) TVöD-AT in Verbindung mit § 7 Abs. 7 TVöD-AT hat. Die Auslegung der tariflichen Regelung ergebe, dass die Klägerin keine zuschlagspflichtigen Überstunden geleistet habe, da sie entgegen § 7 Abs. 7 TVöD-AT nicht über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig festgesetzten Arbeitsstunden hinaus gearbeitet habe. Die Begriffe „Mehrarbeit“ (§ 7 Abs. 6 TVöD-AT) und „Überstunden“ (§ 7 Abs. 7 TVöD-AT) würden im TVöD erkennbar nicht synonym verwendet, sondern unterschieden sich inhaltlich deutlich. Die Tarifvertragsparteien seien im Rahmen ihrer Tarifautonomie grundsätzlich frei, den Zweck einer tariflichen Leistung zu bestimmen. An die Zweckbestimmung, die im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommen ist, seien die Gerichte, sofern sie mit höherrangigem Recht vereinbar ist, gebunden. Die in § 8 Abs. 1 a) TVöD-AT vorgesehenen Überstundenzuschläge bezweckten, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen. Der Zweck bestehe nicht darin, den individuellen Freizeitbereich der Beschäftigten zu schützen. Diese Auslegung verstoße auch nicht gegen das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Danach dürfen Teilzeitbeschäftigte wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Das Gericht entschied, dass der im TVöD-AT zum Ausdruck gekommene Leistungszweck für die Zahlung der Überstundenzuschläge eine etwaige Ungleichbehandlung rechtfertigt.

## Das Fazit

Sofern der Zweck eines Überstundenzuschlags nicht der Ausgleich für ein Freizeitopfer ist, sondern darin besteht, eine grundsätzlich zu vermeidende besondere Arbeitsbelastung durch ein zusätzliches Entgelt auszugleichen, ist die unterschiedliche Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten hinsichtlich der Überstundenzuschläge rechtmäßig. Das Revisionsverfahren ist derzeit vor dem BAG anhängig. ■

# Undifferenzierte Rückforderungsklausel von Fortbildungskosten unwirksam

**Die „auf Wunsch des Mitarbeiters“ zurückgehende Beendigung des Arbeitsverhältnisses meint die unterschiedslose Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Eigenkündigung des Arbeitnehmers. Knüpft daran eine Klausel zur Rückzahlung von Fortbildungskosten an, differenziert diese nicht ausreichend und ist unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB (LAG Hamm, Urteil vom 11. Oktober 2019, Aktenzeichen 1 Sa 503/19).**

## Der Fall

Die Parteien streiten über die Verpflichtung des Beklagten, Fortbildungskosten in Höhe von 13.628,15 Euro zu erstatten. Der Beklagte ist seit 2015 bei der Klägerin als Gesundheits- und Krankenpfleger beschäftigt. Die Parteien schlossen im Juni 2016 einen „Fortbildungsvertrag mit Rückzahlungsklausel“, auf dessen Basis der Beklagte eine Fachweiterbildung Intensivpflege / Anästhesie mit integrierter Ausbildung zum Praxisanleiter absolvierte, die er bereits Ende September 2018 erfolgreich abschloss. Laut Rückzahlungsklausel ist der Mitarbeiter verpflichtet, die der Klägerin entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der für die Zeit der Freistellung gezahlten Vergütung, zurückzuzahlen, wenn das Arbeitsverhältnis innerhalb von 24 Monaten nach Beendigung der Fortbildung auf Wunsch des Mitarbeiters beendet wird. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis im Juli 2018 ordentlich und fristgerecht zum 30. September 2018. Daraufhin forderte die Klägerin den Beklagten auf, die von ihr verauslagten Fortbildungskosten zurückzuzahlen.

## Die Entscheidung

Nach Auffassung des LAG steht der Klägerin kein Anspruch gegen den Beklagten auf Erstattung der Fortbildungskosten zu. Die Rückforderungsklausel benachteilige den beklagten Arbeitnehmer entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen. Nach dieser sei der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet, wenn das Arbeitsverhältnis „auf Wunsch des Mitarbeiters“ beendet wird. Mit dieser Formulierung werde pauschal auf eine Eigenkündigung des Arbeitnehmers Bezug genommen, unabhängig davon, aus welchen Gründen die Eigenkündigung erfolgte. Die Klausel erfasse somit auch eine Kündigung des Arbeitnehmers, die auf Gründe zurückzuführen sei, die in der Sphäre des Arbeitgebers wurzeln, wie beispielsweise seinem vertragswidrigen Verhalten. Somit benachteilige die Rückzahlungsverpflichtung, die auch dann gilt, wenn der Arbeitgeber die Kündigung des Arbeitnehmers veranlasst hat, den Arbeitnehmer im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unangemessen und sei damit unwirksam.

## Das Fazit

Unzulässig ist, eine Rückzahlungspflicht ausschließlich an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung der Arbeitnehmenden innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Es muss vielmehr nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden. Das Urteil ist zu begrüßen, da nur so die Berufswahlfreiheit der Arbeitnehmenden ausreichend gewahrt wird. Gegen die Entscheidung wurde Nichtzulassungsbeschwerde eingelegt. ■

Zitat des Monats:

**Wenn demnächst 12,50 Euro Mindestlohn in Berlin gelten, muss Wirtschaftssenatorin Ramona Pop Finanzsenator Matthias Kollatz darauf aufmerksam machen, dass die Tabelle für Beschäftigte im Landesdienst, die Kollatz als Chef der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verantwortet, dann in ihrer untersten Entgeltgruppe, in den Stufen zwei bis fünf, hinter dem Mindestlohn zurückbleibt. Hier hat Matthias Kollatz eine wichtige Aufgabe. Wir helfen gerne dabei, diese zu lösen.**

**Volker Geyer, Stellvertretender Bundesvorsitzender des dbb und Fachvorstand Tarifpolitik, im Behörden Spiegel vom Dezember 2019**

Nach den Plänen des Berliner Senats sollen in Zukunft nur die Unternehmen öffentliche Aufträge in Berlin bekommen, die ihren Beschäftigten mindestens 12,50 Euro pro Stunde zahlen. Das soll ab einer Größenordnung von 50.000 Euro bei Bauaufträgen und 10.000 Euro bei Dienstleistungen gelten. Volker Geyers Hinweis auf die niedrigsten Entgelte im TV-L, die dann unterhalb des Mindestlohns lägen, trifft im Übrigen so ähnlich auch auf den mit Bund und Kommunen abgeschlossenen TVöD zu.

Im Hinblick auf die Kompetenzen der Tarifvertragsparteien führte Geyer weiter aus: „Mindestlöhne greifen immer in die Tarifautonomie ein, egal ob vergabespezifisch oder nicht. In diesem Sinne stellen sie stets eine Notlösung dar. Allerdings wird diese eben manchmal gebraucht und hier müssen wir im Sinne der Menschen handeln und nicht auf Grund ideologischer Vorgaben. Mir gefällt es, dass es dem Land Berlin nicht egal ist, welche Einkommensbedingungen dort herrschen, wo das Land Aufträge hin verteilt.“

dbb beamtenbund und tarifunion

## Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- ☐ Tarifbeschäftigte/r
- ☐ Beamter/Beamtin
- ☐ Rentner/in
- ☐ Azubi, Schüler/in
- ☐ Anwärter/in
- ☐ Versorgungsempfänger/in

- ☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
- ☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
- ☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

**Datenschutzhinweis:** Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

**dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de**