



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tascheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

3

März 2020
22. Jahrgang

Wahl und Konstituierung der Personalvertretung

Personalratswahlen 2020

ZUSAMMEN
HALT
WÄHLEN
Personalratswahlen 2020

Seite 10

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Gespräch mit der VKA	
Tarifseminar der dbb jugend	
Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft	
Losch Airport Service Stuttgart	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
Tarifvertrag Digitalisierung	
Lehrkräfte	
Sozial- und Erziehungsdienst	
<u>Meinung</u>	<u>9</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>10</u>
<u>Thema</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:
5. März 2020



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: rumxde (Colourbox), S.2: Marco Urban, S.3: dbb, S.4: dbb, dbb jugend, S.5: dbb, S.6: dbb, S.7: dbb, S.8: Friedhelm Windmüller, S.9: Marco Urban, S.10: rumxde (Colourbox), S.12: Colourbox, S.14: Colourbox, S.16: Friedhelm Windmüller.
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 030.7261917-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.74023-0, Fax: 02102.74023-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.74023-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.74023-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Unmittelbar vor dem Auftakt zum TV Digitalisierung mit dem Bund haben wir eine Pressemeldung herausgegeben, die wir mit „Schutz und Perspektiven“ überschrieben haben. Wir fanden es daher gut und richtig, als Bundesinnenminister Seehofer vor einigen Monaten seine Verhandlungsbereitschaft signalisierte und er dabei vermittelte, dass er „Schutz und Perspektive“, wie wir auch, als wichtige Aspekte ansieht, wenn die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes gelingen soll.

Leider bleiben die Kommunen – noch – am Rande stehen. Wir erwarten, dass sie die Wichtigkeit des Themas demnächst auch erkennen. Eine erfolgreiche Gestaltung der Digitalisierung ist kein originär gewerkschaftliches Thema, entsprechend müssen die Frontlinien auch nicht wie im klassischen Tarifgeschäft verlaufen. Dass Digitalisierung Qualifizierung braucht, so wie ein Fahrzeug Energie benötigt, ist unbestritten, dass eine Digitalisierung der Arbeit es nötig macht, über Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sprechen, liegt auf der Hand, dass der Datenschutz im Auge zu behalten ist, ist eine Selbstverständlichkeit.

Dass wir mit Blick auf die anstehenden Veränderungen außerdem über die neuen Arbeitsformen reden und Beschäftigungssicherung gestaltet sehen wollen, versteht jeder.

Beim Verhandlungsauftritt zum TV Digitalisierung haben wir mit dem Bund vereinbart, in der nächsten Runde in die Themen Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und mobiles Arbeiten einzusteigen.

Wir arbeiten darauf hin, dass auch andere öffentliche Arbeitgeber sich uns anschließen. Noch haben wir hier die Möglichkeit, Bürgern und Gesellschaft zu zeigen, dass wir gestaltungsfähig sind und nicht nur Realitäten mühsam nachvollziehen.

Neben den hier aufgezählten Aspekten, die das Thema zwangsläufig mit sich bringt, liegt uns als dbb aber auch daran, mit Hilfe dieser Verhandlungen die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst nicht nur tarifpolitisch zukunftsfest zu machen, sondern auch attraktiv zu gestalten, denn der vielzitierte und sich immer rarer machende berufliche Nachwuchs achtet auch sehr darauf, wie sich seine Arbeitsbedingungen gestalten. Und hier spielt das Thema Digitalität eine herausragende Rolle.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

BTK-Workshop in Fulda

„Es kommt auf jeden Einzelnen an!“

Für zwei Tage sind Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb am 5. und 6. März 2020 in Fulda in Klausur gegangen, um sich auf ein intensives Tarifjahr und hier vor allem auf eine intensive Einkommensrunde mit Bund und Kommunen vorzubereiten.

„Wir sind noch steigerungsfähig!“

Zum Auftakt des Workshops stand eine tarif- und gewerkschaftspolitische tour d'horizon zu den anstehenden Themen der nächsten Monate durch dbb Tarifchef Volker Geyer auf dem Programm. Dabei verdeutlichte Geyer die Tatsache, dass eine Herausforderung wie eine Einkommensrunde eine „Herausforderung für die ganze dbb Familie ist. Es reicht nicht, dass Kollege Silberbach in Potsdam gut argumentiert, die dbb Bundesgeschäftsstelle eindrucksvolle Demos organisiert und wir eine gute und schnelle Berichterstattung sicherstellen, es kommt auf jeden Einzelnen an, wenn wir erfolgreich sein wollen.“ Geyer zählte die verschiedenen Tarifrische auf, die gerade angelaufen sind oder in nächster Zeit anlaufen werden, und machte deutlich, dass die einzelnen Tarifrische durchaus in Verbindung miteinander stehen, nicht zwingend inhaltlich, wohl aber als Glieder einer Kette, mit der die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes deutlich machen werden, dass dem öffentlichen Dienst grundsätzlich mehr Aufmerksamkeit gebührt. „Und das hat immer auch mit Macht zu tun“, wandte er sich an die Mitglieder der BTK und fuhr fort: „Diese Macht in die Waagschale werfen zu können, ist unsere gemeinsame Aufgabe. Und ich bin mir sicher, dass wir hier gemeinsam noch steigerungsfähig sind.“

Abläufe und Handwerkszeug

Anschließend erläuterten Ulrich Hohndorf und Matthias Berends von der Bundesgeschäftsstelle des dbb Abläufe, wie sie für die Einkommensrunde 2020 geplant sind, sowie Grundlagen des Streikrechts und der Streikorganisation. Dabei wurden das veränderte Format der Branchentage, die im Zeitraum April und Mai 2020 stattfinden sollen, und die Aufgaben der Fachgewerkschaften bei möglichen Akti-

onen während der Einkommensrunde im Herbst des Jahres erläutert, wenn der Verhandlungsverlauf Aktionen und Streiks notwendig erscheinen lassen sollte.

Offene Diskussionen

Mindestens genauso wichtig wie die vortragenen Sachinhalte waren die offenen Diskussionen, die es zu allen gewerkschafts- und tarifpolitischen Themen an beiden Tagen gab. Geyer dazu: „So eine Einkommensrunde ist eine recht arbeitsteilige Angelegenheit. Verhandlungsführer, Geschäftsführung, Verhandlungskommission, Geschäftsstelle und BTK sind in Potsdam involviert, aber alle betroffenen Gewerkschaften sind dafür verantwortlich, dass wir erfolgreich sein können. Und dass wir nur gemeinsam und abgestimmt erfolgreich sein können, geht manchmal in den Mühen des Alltags verloren. Des-

halb war mir dieser Workshop sehr wichtig, damit wir mal wieder jenseits einer Abstimmung oder einer Verhandlung ins Gespräch kommen und über unser Selbstverständnis reflektieren.“

Dazu haben die zwei Fuldaer Tage in jedem Falle einen Beitrag geleistet. Eine Wiederholung ist deshalb nicht ausgeschlossen.

BTK-Sitzungen vor der Einkommensrunde 2020

Die BTK wird sich am 20. März 2020 zum nächsten Mal mit der Einkommensrunde befassen und am 3. Juni 2020 in Berlin die Forderung für die Einkommensrunde beschließen. Verhandlungsaftakt ist dann nach der Sommerpause. Mit dem Forderungsbeschluss wird der dbb auch wieder eine Sonderseite zur Einkommensrunde einrichten, die unter www.dbb.de zu finden sein wird. ■



dbb Tarifchef Volker Geyer erläutert die Tarif- und Gewerkschaftspolitik



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der BTK-Klausursitzung

Gespräch mit der VKA

Tarifpolitischer Gedankenaustausch



v.l.n.r.: Volker Geyer, Niklas Benrath und Andreas Hemsing

Mit schöner Regelmäßigkeit treffen sich der dbb und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zu einem tarifpolitischen Gedankenaustausch. Am 26. Februar 2020 diskutierten im Berliner dbb forum dbb Tarifchef Volker Geyer und Andreas Hemsing, Mitglied der Geschäftsführung der Bundestarifkommission des dbb, mit Niklas Benrath, Hauptgeschäftsführer der VKA. Dabei stand das komplexe Tarifjahr 2020 auf der Tagesordnung und hier konkret die Themen Digitalisierung, die Umwandlung von Geld in Zeit, der Nahverkehr, die Bodenverkehrsdienste sowie der Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, in dem am 5. März 2020 die Tarifverhandlungen zwischen dbb und VKA gestartet sind. Eine Fortsetzung der Gespräche wurde bereits terminiert. ■

Betriebs- und Personalräte

VBLkongress 2020

Auch im Jahr 2020 wird die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) Kongresse für Betriebs- und Personalräte durchführen, auf denen Informationen über die Zusatzversorgung für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes sowie die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen dargestellt werden. Zudem erhalten die vertragsschließenden Gewerkschaften des maßgeblichen Tarifvertrags zur Zusatzversorgung (ATV) die Möglichkeit, über aktuelle tarifpolitische Themen zu informieren.

dbb-Teilnahme am 24. April 2020

Der dbb beamtenbund und tarifunion erhält im Jahr 2020 erstmals die Gelegenheit, diesen gewerkschaftlichen Part zu übernehmen. Konkret wird dies die Veranstaltung am 24. April 2020 in Mannheim sein, auf der Karl-Heinz Leverkus, stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission, die aktuellen tarifpolitischen Hintergründe darstellt. Alle Funktionsträger der Mitgliedsgerwerkschaften des dbb werden gebe-

ten, ihre Mitglieder auf diesen Termin aufmerksam zu machen und, soweit möglich, den Schwerpunkt einer Teilnahme auf diesen Termin zu legen.

Weitere Termine

Weitere Veranstaltungen, auf denen die andere vertragsschließende Gewerkschaft den entsprechenden Impulsvortrag übernimmt, sind der 5. März 2020 in Hamburg, der 23. April 2020 in Mannheim, der 28. Mai 2020 in Göttingen und der 18. Juni 2020 in Berlin.

Neben der umfassenden Wissensvermittlung, unter anderem zu den Grundlagen der Zusatzversorgung, erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, Fragen zum Thema zu stellen und eventuelle Wissenslücken zur betrieblichen Altersversorgung für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst zu schließen oder die Kenntnisse zum Thema aufzufrischen. Für eine Teilnahme ist es erforderlich, dass sich die Interessentinnen und Interessenten über den jeweiligen Arbeitgeber bei der VBL unter www.vbl.de/veranstaltungen bei einem dieser Kongresse konkret anmelden. Die Teilnahme am Kongress ist kostenlos. Die Kosten für die An- und Abreise sowie eine eventuelle Übernachtung am Veranstaltungsort müssen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern selbst getragen werden. ■

Tarifseminar der dbb jugend

Grundlagen und Strategie

Rund ums Thema Tarif ging es beim diesjährigen Tarifseminar der dbb jugend vom 14. bis 16. Februar 2020 in Köln. Unter der Leitung von Karoline Herrmann, Vorsitzende der dbb jugend, und dbb jugend Vize Florian Schütz kamen wieder zahlreiche junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter zusammen, um sich in Sachen Tarif und Tarifverhandlungen fit zu machen. Hintergrund ist insbesondere die ab Spätsommer anstehende Einkommensrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen.

Tarif- und Streikrecht

Die Teilnehmenden lernten von Ulrich Hohndorf und Marina Vogt aus dem Geschäftsbereich Tarif des dbb die Grundlagen des Streikrechts und Maßnahmen für erfolgreiche Kampagnen. Auch Tarifverhandlungen standen natürlich auf dem Programm. Bei der Forderungsfindung ging es auch darum, welche Themen tarifierbar und strategisch vorteilhaft sind. So wurde am Ende wie in richtigen Tarifverhandlungen diskutiert und argumentiert, wurden Kompromisse gesucht und gefunden. Nach aller lohnenden Anstrengung hatten sich die jungen Tarifexpertinnen und -experten eine entspannte Auszeit verdient: Nach Abschluss des Seminars wurde es bunt – es ging zur legendären Karnevals-Party der dbb jugend nrw – Motto: „Alaaf Magenta!“ ■



Karoline Herrmann, Vorsitzende der dbb jugend, und Florian Schütz, stellvertretender Vorsitzender der dbb jugend

Sitzung der BTK-Geschäftsführung



Die Mitglieder der Geschäftsführung während einer Sitzungspause, hintere Reihe v.l.n.r.: Karl-Heinz Leverkus, Siglinde Hasse, Andreas Hemsing, Thomas Gelling und Hermann-Josef Siebigteroth, vordere Reihe v.l.n.r.: Jens Weichelt, Volker Geyer und Ulrich Silberbach.

An historischer Stelle, im Bonner Dreizehnmorgenweg, fand am 13. Februar 2020 unter Sitzungsleitung von dbb Tarifchef Volker Geyer die jüngste Sitzung der Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission (BTK) statt. Sitzungsort war die frühere Geschäftsstelle des dbb. Die

Themenpalette reichte von der Vorbereitung auf die am 5. März 2020 in Potsdam beginnenden Verhandlungen für den SuE-Bereich, über die Themen Luftsicherheit und Nahverkehr bis hin zum Thema Digitalisierungstarifvertrag. Und natürlich stand auch die Einkommensrunde 2020 auf der Tagesordnung. ■

Losch Airport Service Stuttgart Schnelle Tarifeinigung am Flughafen Stuttgart



Diesmal ging es schnell. Nachdem die Gewerkschaften und die Arbeitgebervertreter der Losch Airport Service Stuttgart GmbH um den Tarifabschluss im Jahr 2018 über zwölf Monate gerungen hatten, haben die Tarifpartner nun schon in der zweiten Verhandlungsrunde eine Eckpunktevereinbarung über die weiteren Entgeltsteigerungen unterzeichnen können.

Differenzierte Entgeltsteigerungen

Kern des Tarifabschlusses sind leicht differenzierte Entgeltsteigerungen für die verschiedenen Gewerke – von Cabin Cleaning, den Postdienstleistern über den Bodenverkehrsdienst bis hin zu den Supervisoren. Dabei wurden die „unteren“ Entgeltgruppen um 3,4 Prozent und die anderen Entgeltgruppen um durchschnittlich 2,3 bis 2,5 Prozent angehoben. Diese Entgeltsteigerungen treten zum 1. März 2020 in Kraft. Für die zurückliegenden zwei Monate wird eine Einmalzahlung gewährt.

Die Tarifvertragsparteien haben zudem erstmals eine „Senioritätszulage“ von monatlich 40 Euro für Beschäftigte vereinbart, die zehn Jahre und länger im Betrieb sind. Damit konnten für alle Gewerke Entgeltsteigerungen erreicht werden, die deutlich über dem Inflationsausgleich liegen.

Kurze Laufzeit

Zudem: Die Laufzeit dieser Entgeltregelung ist bis Ende August 2020 recht kurz, so dass ab September 2020 über weitere Entgelтанpassungen verhandelt werden wird. ■

LVG – Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

Sechste Verhandlungsrunde ohne Erfolg



Am 2. März 2020 hat sich der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG verhandelt, mit den Arbeitgebervertretern der LVG zu einem sechsten Verhandlungstermin in den Entgelttarifverhandlungen getroffen. Die Arbeitgeberseite wiederholte ihr Angebot aus der letzten Verhandlungsrunde. Dieses entspricht weder in Bezug auf die Entgelterhöhung, noch auf die Laufzeit den Vorstellungen des dbb und war bereits abgelehnt worden. Um ein positives Zeichen zu setzen und Kompromissbereitschaft zu zeigen, präsentierte die dbb Kommission ihrerseits einen neuen und sehr fairen Kompromissvorschlag.

Mit diesem Vorschlag machte der dbb einen großen Schritt auf die Arbeitgebervertreter zu, in der Hoffnung, ein baldiges und zufriedenstellendes Ergebnis vorweisen zu können. Umso enttäuschender war das darauffolgende neue Angebot der Arbeitgeber. Die Länge der Laufzeit und die angebotenen Entgelterhöhungen waren nicht zustimmungsfähig. Tatsächlich lag das Angebot insgesamt noch unter dem Abschluss, der zuletzt im Bereich TV-N Schleswig-Holstein erzielt worden war.

Arbeitgeberseite lehnt Lückenschluss zum TV-N erneut ab

Die Arbeitgeberseite machte wieder einmal deutlich, dass ein Lückenschluss zwischen dem Entgeltniveau bei den Stadtwerken Lübeck (SL) und der Tochtergesellschaft LVG nicht vorgesehen sei und dass die Grenzen des finanziell Möglichen durch die Mehrausgaben für Personal aufgrund der aktuellen Verhandlungen bei der LVG und der SL erreicht seien. Eine weitere Verhandlungsrunde ist für Ende März 2020 geplant. Bis dahin wird die dbb Verhandlungskommission den Verhandlungsstand intern bewerten und die weiteren Schritte abstimmen. ■

Interview Sicherheitskräfte an Flughäfen

Tarifverhandlungen über Zuschläge – keine Annäherung



Nsimba Gore, komba, und Lars Frosina, VPS

Am 17. Februar 2020 sind in Berlin die Tarifverhandlungen für die Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen fortgesetzt worden. Derzeit wird über das Thema Zuschläge verhandelt. Anschließend soll über die weiteren Inhalte neuer bundesweiter Entgelt- und Manteltarifverträge für die Luftsicherheit verhandelt werden.

Kein Arbeitgeberangebot

Der dbb hat klargestellt, dass die dauerhafte Arbeit der Kolleginnen und Kollegen im Schichtsystem – regelmäßig auch an Wochenenden, Feiertagen und zu ungünstigen Zeiten – eine große Belastung darstellt, die durch Zuschläge angemessen ausgeglichen werden muss. Eine gute tarifliche Regelung dieser Frage ist auch für die Nachwuchsgewinnung entscheidend. Außerdem haben wir über die notwendigen Verbesserungen bei Überstundenzuschlägen diskutiert. Hier ist aus Sicht des dbb eine Neuregelung notwendig, die die Belastung durch Überstunden früher ausgleicht und Teilzeitkräfte nicht benachteiligt. Die Arbeitgeberseite hat die Forderungen des dbb erneut zurückgewiesen und mitgeteilt, dass sie die derzeit geltenden Zuschläge nicht verbessern will. Die Verhandlungen werden am 24. März 2020 in Berlin fortgesetzt.

Über den Stand der Verhandlungen haben wir die Mitglieder der dbb Verhandlungskommission Nsimba Gore, 1. Vorsitzender des komba Kreisverbands Frankfurt Flughafen, und Lars Frosina, Vorsitzender des Verbands Private Sicherheit in der komba, befragt.

tacheles: Zwei Verhandlungsrunden sind gelaufen. Bisher ging es um das Thema Zuschläge. Welche Bedeutung hat das Thema bei Euch vor Ort?

Gore: Das Thema Zuschläge ist sehr wichtig für die Kolleginnen und Kollegen am Flughafen Frankfurt. Durch die Zuschläge können viele ihren Verdienst verbessern.

Frosina: Nach einem sehr erfolgreichen Tarifabschluss mit Hilfe des dbb im vergangenen Jahr sind die Kolleginnen und Kollegen sehr dankbar. Denn nur durch die Verhandlungskommission aus komba und VPS konnte ein Tarifabschluss bereits im April umgesetzt werden.

Für die Kolleginnen und Kollegen an den Standorten Berlin, Brandenburg, Hamburg und Leipzig ist eine Wertschätzung für die Arbeit zu ungünstigen Zeiten, im Wechselschichtdienst und an Feiertagen sehr wichtig. Auch Kolleginnen und Kollegen, die besondere Verantwortung übernehmen oder erweiterte Kompetenzen besitzen, müssen entsprechend Berücksichtigung finden. Lediglich die Punkte planbare Freizeit und ordentliche Arbeitsbedingungen überwiegen.

tacheles: Unmittelbar vor Verhandlungsbeginn, Ende Januar, hat der Vizepräsident des Arbeitgeberverbands BDLS (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen) eingestanden, dass die Firmen im Bereich der Luftsicherheit „händeringend nach Fachkräften“ suchen, auch, weil die „Arbeitszeiten extrem unattraktiv“ sind. Merkt Ihr, dass auch die Arbeitgeber am Verhandlungstisch die Arbeitsbedingungen attraktiver gestalten wollen.

Gore: Alle Seiten sind bemüht, die Bedingungen in der Fluggastkontrolle zu verbessern. Wir haben durch unsere Forderungen den Arbeitgebern sehr viele Möglichkeiten zur attraktiven Gestaltung angeboten und erwarten konstruktiven Dialog hierzu.

Frosina: Leider ist am Verhandlungstisch relativ wenig von den Lippenbekenntnissen des Arbeitgeberverbands zu spüren. An den Stationen, die durch den Verband Private Sicherheit organisiert sind, merken wir den Willen der Arbeitgeber, jedoch kommt dieser aufgrund der fehlenden Infrastruktur oder dem nicht vorhandenen Willen der Flughafenbetreiber sehr schnell an seine Grenzen. Da Flughafenbetreiber eher den wirtschaftlichen als den sozialen Aspekt im Blick haben, wird mehr in Verkaufsflächen als in Sozialflächen

investiert. Die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt ist in allen Branchen zu beobachten und wird durch die Einstellungsoffensiven der Bundes- und Landespolizeien in der Sicherheitswirtschaft verschärft. Um einen Menschen zu bewegen, die fachlichen Tätigkeiten in der Luftsicherheit zu unattraktiven Zeiten aufzunehmen, bedarf es eines enormen Kraftakts von den Arbeitgebern und der Politik. Gern stehen wir als Interessenvertretung der ausführenden Menschen der Politik und den Arbeitgebern dabei zur Seite, um diesen Prozess erfolgreich voran zu bringen. Eine gute Gelegenheit hat der Arbeitgeber nun im Rahmen der Tarifverhandlungen mit uns.

tacheles: Wie informiert Ihr bei Euch vor Ort über die Verhandlungsstände und wie geht Ihr mit den Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen um?

Gore: Wir nutzen in Frankfurt verschiedene Möglichkeiten zur Kommunikation mit den Beschäftigten, wir haben zum Beispiel am 21. Februar 2020 eine Veranstaltung zum Thema „Mit LUFTSicherheit in die Zukunft!“ veranstaltet, bei der wir uns mit den Kolleginnen und Kollegen über den Stand der Verhandlungen ausgetauscht haben. Des Weiteren nutzen wir neben Social Media auch das direkte Gespräch vor Ort.

Frosina: Die ständige Verhandlungskommission des VPS in der komba ist sich ihrer Verantwortung gegenüber den Mitgliedern durchaus bewusst und sieht dieses nicht als Druck, sondern vielmehr als Ansporn. Ich als Bundesvorsitzender bin den Kolleginnen und Kollegen in der Verhandlungskommission sehr dankbar für ihre ehrenamtliche Tätigkeit. Keines der Mitglieder besitzt eine Freistellung. Die Arbeit findet in der Freizeit und mit voller Überzeugung statt. Zusätzlich zu ihrer Tätigkeit fungieren die Kolleginnen und Kollegen an den Stationen als Ansprechpartner für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben dem üblichen und bewährten Mittel der „blauen Bretter“ nutzen wir im Zeitalter der Digitalisierung auch die Form des Newsletters und einen Broadcast. Als wichtigstes Informationsmedium sehen wir aber immer noch unsere Vertrauensleute an allen fünf Standorten. Denn Menschen brauchen Menschen. ■

Beschäftigte des Bundes

Verhandlungsaufakt zum Tarifvertrag Digitalisierung

Der dbb hat am 28. Februar 2020 Verhandlungen zu einem Tarifvertrag Digitalisierung für die Beschäftigten des Bundes aufgenommen. In diesem Tarifvertrag sollen Leitplanken für die Begleitung der sich durch die Digitalisierung ergebenden Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten errichtet werden. Der dbb hat den Vertretern der Bundesministerien des Innern und für Finanzen die Forderungen für die Tarifverhandlungen dargelegt. Danach muss ein Tarifvertrag Digitalisierung Regelungen zu den Themenfeldern Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten enthalten. Für die von der Digitalisierung betroffenen Beschäftigten stehen dabei sicher ein durchsetzbarer Rechtsanspruch auf Qualifizierung zum Erhalt der Beschäftigungsmöglichkeiten und Mechanismen zur Beschäftigungssicherung bei sich verändernden Merkmalen des Arbeitsplatzes im Vordergrund.

Verständigung auf tarifvertragliche Gestaltungsfelder

Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik und dbb Verhandlungsführer, beschreibt die Notwendigkeit eines Tarifvertrags Digitalisierung wie folgt: „Der Prozess der technologischen Transformation des öffentlichen Dienstes wird nur gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen erfolgreich gestaltet werden können. Des-

wegen müssen die Veränderungen der Arbeitsbedingungen, die sich aus der Digitalisierung ergeben, zwingend durch tarifvertragliche Rahmenbedingungen flankiert werden. Dies betrifft insbesondere Regelungen angesichts der Zunahme flexibler Arbeitsformen, etwa in Form von Home-Office, und der Veränderung und Beschleunigung von Arbeitsprozessen.“ Die Tarifvertragsparteien haben sich zunächst in einer gemeinsamen Erklärung darauf verständigt, dass als tarifvertragliche Gestaltungsfelder die Themen Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und mobiles Arbeiten zu behandeln sind. Die Verhandlungen werden am 27. April 2020 fortgesetzt. ■



dbb Verhandlungskommission Digitalisierung mit Verhandlungsführer Volker Geyer, 5.v.l.

Sitzung der dbb Lehrkräftekommission

Weiterentwicklung der tariflichen Eingruppierung für Lehrkräfte

Die dbb Verhandlungskommission für die Lehrkräfte ist am 3. März 2020 zu einer turnusgemäßen Sitzung unter Leitung von Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik, und Jens Weichelt, in der Geschäftsführung der Bundestarifkommission zuständig für die Lehrkräftethemen, zusammengekommen. Die Tagesordnung der Besprechung mit den Vertreterinnen und Vertretern aller sechs Lehrkräftegewerk-

schaften war prall gefüllt. Die behandelten Themen reichten von Erörterungen zum Stand der Umsetzung der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2019 über praktische Anwendungsfragen in den einzelnen Ländern zum Eingruppierungstarif für die Lehrkräfte, dem TV EntgO-L, sowie über die dbb Positionen zu einer Weiterentwicklung des Tarifrechts für die Lehrkräfte. Mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

(TdL) wird dazu am 4. Juni 2020 ein erstes Gespräch stattfinden. Die Aufnahme der Tarifverhandlungen über den TV EntgO-L ist bereits in der Einkommensrunde 2019 vereinbart worden. Mit dem Land Hessen sind künftige Verhandlungen über eine Tarifregelung zur Eingruppierung der Lehrkräfte aktuell in der Abstimmung.

Bestandsaufnahme und Zielstellungen

In der Bestandsaufnahme über die ab 2019 wirkenden Verbesserungen durch die Entzerrung der Entgeltgruppe 9, durch die angehobenen Garantiebeträge bei Höhergruppierungen und durch die deutliche Anhebung der Angleichungszulage hoben die Vertreterinnen und Vertreter der Lehrkräftegewerkschaften die positive Bewertung und Akzeptanz des TV EntgO-L durch die Mitgliedschaft hervor. Dennoch wurde die Liste mit den künftigen Verhandlungsgegenständen weiter angefüllt. Zielstellung über den bereits in 2018 erarbeiteten 10-Punkte-Forderungskatalog hinaus müssen danach Verbesserungen und klare Regelungen für die Eingruppierung insbesondere von Assistenzkräften in den Schulen sein. ■



dbb Verhandlungskommission Lehrkräfte mit Volker Geyer, 4.v.l., und Jens Weichelt, Mitte

Verhandlungsauftakt Sozial- und Erziehungsdienst

Herz und Geld in die Hand nehmen



dbb Verhandlungskommission mit dbb Chef Ulrich Silberbach, 3.v.r., und komba Chef Andreas Hemsing, 4.v.r.

„Wer den Sozial- und Erziehungsdienst konkurrenzfähig halten will, wer qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter will, kommt an unseren Forderungen nicht vorbei. Ehrgeizig, aber nicht überzogen“, fasste dbb Chef Ulrich Silberbach das Ergebnis der Forderungsdiskussion im dbb zusammen.

Sozialpädagogische Berufe attraktiver gestalten

Am 14. Februar 2020 war die dbb Verhandlungskommission in Köln zusammengekommen und hat folgende Forderungen für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes beschlossen:

1. Verbesserung der Eingruppierungsmerkmale, insbesondere durch Anhebung der Grundeingruppierung der
 - a. Kinderpflegerinnen und Kinderpfleger
 - b. Sozialassistentinnen und Sozialassistenten
 - c. Erzieherinnen und Erzieher
2. Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale für Sozialarbeiterinnen und

Sozialarbeiter sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit dem Ziel einer verbesserten Zuordnung zu den jeweiligen Entgeltgruppen

3. Anpassung der Stufenlaufzeiten
4. Honorierung von Qualifizierungen beziehungsweise Fort- und Weiterbildungen durch bessere Eingruppierung, Aufstiegsmöglichkeiten oder gegebenenfalls Zulagen für alle Beschäftigten
5. Ausdehnung der Vorbereitungszeit, um mehr Zeit für die mittelbare pädagogische Arbeit zu haben
6. Faktorisierung von Plätzen zum Beispiel für Kinder unter drei Jahren und behinderte Kinder im Sinne des § 2 SGB IX
7. Verbindliche Einführung der Position der stellvertretenden Kita-Leitung in allen Einrichtungen
8. Erweiterung der S-Tabelle mittels weiterer Entgeltgruppen nach oben
9. Qualifizierung und angemessene Vergütung für Praxisanleitung sowie die Ausstattung mit Zeitkontingenten
10. Anerkennung der Berufstätigkeit und der bei anderen Trägern erworbenen Berufserfahrung



Verhandlungsauftakt mit der Arbeitgeberseite

11. Anpassung der Eingruppierung an die gestiegenen Anforderungen im Bereich der Behindertenhilfe aufgrund der gesetzlichen Änderungen durch das Bundesteilhabegesetz

„Der Prozess hat 2015 begonnen, 2020 muss und wird es weitergehen. Denn die nötige Anerkennung für diese gesellschaftlich relevanten Aufgaben ist noch lange nicht erreicht. Der Forderungskatalog steht nun. Ab März heißt es, diesen auf den Verhandlungstisch zu bringen“, sagte komba Bundesvorsitzender Andreas Hemsing, der gemeinsam mit Silberbach die Verhandlungen für den dbb führt. Zu diesem Zweck wurden den kommunalen Arbeitgebern die Forderungen im Vorfeld übermittelt.

Verhandlungen gestartet

Die Forderungen wurden der Arbeitgeberseite beim Verhandlungsauftritt am 5. März 2020 übergeben und ausführlich begründet. „Wir lassen nicht locker“ ist unser Motto für diese Tarifauseinandersetzung und ich denke, der Slogan ist gut gewählt“, so Silberbach, „denn wir brauchen einen langen Atem, bis wir für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst die Wertschätzung haben, die ihnen zusteht. Denn den vielen politischen Statements über den Wert von frühkindlicher Bildung müssen nun auch Taten folgen und für die Fachkräfte in der Sozialpädagogik wertige Bezahlungsgrundlagen geschaffen werden. Die Arbeitgebenden müssen dafür das Herz, aber eben auch Geld in die Hand nehmen“, erläuterte dbb Chef Ulrich Silberbach die Situation beim Verhandlungsauftritt in Potsdam.

Den kommunalen Arbeitgebern wurden von Vertretern der Gewerkschaften die Forderungen detailliert vorgestellt. Kernthemen wie eine deutliche Verbesserung der Bezahlung durch eine notwendige Justierung bei der Eingruppierung und den Stufenlaufzeiten sowie die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die gestiegenen Anforderungen für die Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes wurden verstärkt in den Fokus gerückt und intensiv diskutiert. Der dbb hat außerdem vorgeschlagen, drei Arbeitsgruppen zu den Themen Eingruppierung / Heraushebungsmerkmale, Qualifizierung / Honorierung und Faktorisierung einzurichten.

Zwei weitere Verhandlungsrunden sind für den 23. März 2020 und den 29. April 2020 geplant. ■

Ein besonderer Tariftisch

Von Siglinde Hasse

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist der größte Einzelarbeitgeber im öffentlichen Dienst. Circa 100.000 Beschäftigte arbeiten unter ihrem Dach. Bei der BA ist vieles anders als bei anderen Tariftischen des öffentlichen Dienstes. Als selbstständige Bundesoberbehörde ist die Nähe zum TVöD Bund zwar immer erkennbar, aber der Tarifvertrag beschreitet vielfach andere Wege.

Der dbb ist seit der Neuausrichtung der BA-Tarifwelt im Jahr 2006 am Verhandlungstisch mit der BA. Ziel war es damals, ein neues modernes Tarifrecht zu schaffen. Selbst wenn im Mantel des Tarifvertrags noch vieles inhaltsgleich zum TVöD vereinbart wurde, gibt es bei genauem Hinsehen bedeutende Unterschiede. Die größte Abweichung findet sich in einem komplett eigenständigen Eingruppierungssystem, welches konkret und nicht abstrakt funktioniert. Der Tarifvertrag hat eine andere Tabellenstruktur mit acht Entgeltgruppen und reversiblen funktionsabhängigen und funktionsunabhängigen Zulagen, um die Unterschiede zwischen den einzelnen Tätigkeiten abzugrenzen. Der TV-BA ermöglicht Fachkarrieren und Aufstiegsmöglichkeiten unabhängig von der Aufgabe Personalführung. Eine Forderung, die der dbb schon lange an alle Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes stellt.



Zur Person

Siglinde Hasse ist stellvertretende Vorsitzende der dbb Bundestarifkommission und Bundesgeschäftsführerin der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS). ■

Tätigkeitsabhängige Eingruppierung

Die anhand der Organisationsstruktur vorgegebenen Dienstposten bestimmen die Eingruppierung. Konsequenterweise findet jede mit dem Hauptpersonalrat verabredete Organisationsänderung ihren Niederschlag im Tarifvertrag. In tabellarischen Übersichten werden die einzelnen Dienstposten in den Organisationsstrukturen aufgezählt. Der Dozent in der Führungsakademie wird anders eingruppiert als die Fachkraft Arbeitserlaubnisverfahren im Operativen Service. Die Vielzahl der Aufgaben, die bei der BA angedockt sind, führt zu einer Vielzahl von verschiedenen Eingruppierungen. Ergebnis ist ein sehr komplexes Eingruppierungssystem.

Funktionsstufen

Der Differenzierung dienen tätigkeitsabhängige Funktionsstufen und tätigkeitsunabhängige Funktionsstufen.

Tätigkeitsabhängige Funktionsstufen sind Teil des Organisationskonzepts und mit der Rolle der Beschäftigten in diesem System verknüpft. Davon gibt es eine ganze Reihe verschiedener Anwendungsfälle, zum Beispiel die Komplexität der Aufgabe.

Daneben gibt es tätigkeitsunabhängige Funktionsstufen für besondere Rucksackaufgaben, die zusätzlich zur eigentlichen Tätigkeit übernommen werden. So zum Beispiel für die Vertretung einer Führungskraft oder für Ansprechpartner für den Datenschutz, der Ebene unterhalb des Datenschutzbeauftragten.

Teilweise gibt es Aufgaben nur in speziellen Organisationseinheiten der BA. Daher werden bei der Führungsakademie andere Sonderaufgaben ausgebracht als bei dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Aktuell liegt die häufigere Funktionsstufe 1 bei 187,06 Euro und die seltenere Funktionsstufe 2 bei dem doppelten Betrag von 374,12 Euro. Auch wenn Funktionsstufen reversibel sein sollen, spricht eine Gehaltskomponente darstellen, welche nicht die gleiche Dauerhaftigkeit haben soll wie eine Eingruppierung, kämpft der dbb bei Funktionsstufenwegfall immer um eine sozialverträgliche Absicherung.

Einkommensrunden

Die Einkommensrunden bei der BA laufen parallel zu den Einkommensrunden bei Bund und Kommunen. Die ausverhandelten Ergebnisse des Bundes werden übernommen und für das Tarifsysteem bei der BA angepasst und modifiziert. Vom Niveau geht nichts verloren. Darum ruft der dbb auch in diesem Jahr seine Mitglieder zu Aktionen und Arbeitsniederlegungen im Rahmen der Einkommensrunde 2020 auf. Je mehr Menschen sich gewerkschaftlich in einer dbb Fachgewerkschaft organisieren, desto größer wird unsere Durchsetzungskraft. Die Ergebnisfindung mit der BA ist weder einfach noch konfliktfrei. Sie kommt aber ohne Extrarunden und zusätzliche Verhandlungstermine aus. Pragmatismus und Wille zum Ergebnis herrschen auf beiden Seiten des Verhandlungstisches.

Ausblick

Die Einkommensrunde ist nicht das einzige Thema, das den dbb am Verhandlungstisch aktuell beschäftigt. Seit dem letzten Jahr läuft bei der BA eine Schwerpunktänderung. Der Focus liegt nicht mehr auf einer Versicherung gegen Arbeitslosigkeit, sondern geht in Richtung Berufsberatungsgewerkschaft. Deutschland braucht in den kommenden Jahren sämtliches Erwerbspotential, das noch zu heben ist, ansonsten sinken Wirtschaftsleistung und Wohlstand. Dies ist eines der Motive des Konzepts „Lebensbegleitende Berufsberatung“, kurz LBB. Ein weiteres Ziel ist es, potentielle Arbeitslosigkeit bereits zu vermeiden, bevor sie entsteht.

Darum wird die Beratung vor und im Erwerbsleben professionalisiert. Dies hat natürlich Auswirkungen auf die Tarifierung verschiedener Dienstposten. Wir konnten teilweise Hebungen um eine Entgeltgruppe durchsetzen. Denn am Ende muss das Gesamtkonzept des Tarifvertrags attraktiv und stimmig sein. Dies ist ein wenig so wie bei kommunizierenden Röhren und deren voneinander abhängigen Wasserspiegeln.

So sehen wir derzeit ein Manko des Tarifvertrags auf der Ebene der Führung als Folge der Aufwertung in der Beratung. Das Interesse, einen Führungsposten auf der Ebene der Teamleitung zu übernehmen, sinkt. Die Attraktivität der Posten und der Abstand zwischen Leitung und Geleiteten ist zu gering. Die Herausforderung für uns liegt nun darin, dies tarifvertraglich zu lösen. ■

Wahl und Konstituierung der Personalvertretung

Personalratswahlen 2020



das Recht der Mitglieder des Wahlvorstands zur Teilnahme an der Sitzung und sie haben den Sitzungsraum zu verlassen, es sei denn, dass sie gleichzeitig Personalratsmitglieder sind.

2. Wahl des Vorstands

Das Gesetz schreibt für die Wahl des Vorstands kein bestimmtes Verfahren beziehungsweise keine bestimmte Reihenfolge vor. Da die Bestimmung, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernehmen soll, erst dann vorgenommen werden kann, wenn feststeht, welche Personalratsmitglieder zu Vorstandsmitgliedern gewählt worden sind, wird die Reihenfolge der Wahlvorgänge allein von Zweck-

mäßigkeitserwägungen beeinflusst. Infolgedessen geht der Wahl der Vorstandsmitglieder voraus.

Die Vorstandsbildung ist in den einzelnen Personalvertretungsgesetzen unterschiedlich geregelt. Die Wahl des Vorstands wird im Folgenden ausschließlich auf der Grundlage BPersVG dargestellt.

Nach § 32 BPersVG bildet der Personalrat aus seiner Mitte den Vorstand. Diesem muss ein Mitglied jeder im Personalrat vertretenen Gruppe angehören. Die Vertreter jeder Gruppe wählen das auf sie entfallende Vorstandsmitglied. Der Vorstand führt die laufenden Geschäfte. Der Personalrat bestimmt mit einfacher Mehrheit, welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt. Er bestimmt zugleich die Vertretung des Vorsitzenden durch seine Stellvertreter. Dabei sind die Gruppen zu berücksichtigen, denen der Vorsitzende nicht angehört, es sei denn, dass die Vertreter dieser Gruppen darauf verzichten.

Nach § 32 Abs. 1 BPersVG muss jede Gruppe, die im Personalrat (also nicht lediglich in der Dienststelle) vertreten ist, im Vorstand berücksichtigt werden. Dies folgt aus dem Gruppenprinzip, von dem das Personalvertretungsrecht beherrscht wird. Daher besteht der Vorstand aus so

Die regelmäßigen Personalratswahlen auf Bundesebene und in den Jobcentern haben am 1. März 2020 begonnen. Auch in den Bundesländern Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und in Berlin wird noch in diesem Jahr gewählt werden.

Nach den Wahlen muss sich der neu gewählte Personalrat konstituieren. Wie diese Konstituierung im Einzelnen abläuft, soll im Folgenden anhand der Vorschriften zum Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) dargestellt werden.

1. Vorbereitung der Wahl des Vorstands

Die Wahl des Vorstands findet in der konstituierenden Sitzung der Personalvertretung statt. Diese konstituierende Sitzung wird vom Wahlvorstand einberufen. Der Wahlvorstand hat mit der Einberufung zur konstituierenden Sitzung eine Tagesordnung zu versenden, die die Vornahme der vorgeschriebenen Wahlen vorsieht. Die Einladung zu der konstituierenden Sitzung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass diese Sitzung binnen sechs Arbeitstagen nach dem (letzten) Wahltag stattfinden kann. Bei Stufenvertretungen verdoppelt sich diese Frist. Fristbeginn ist der dem (letzten) Wahltag folgende Arbeitstag, Frist-

ende der Ablauf des sechsten Arbeitstags. Eine Fristüberschreitung hat zwar keine Rechtsfolgen, kann aber – wenn die Amtszeit des „alten“ Personalrats abläuft, bevor der neu gewählte Personalrat sich konstituiert hat und damit handlungsfähig ist – eine beteiligungslose Zeit bewirken und ist daher strikt zu vermeiden.

Die Einladung ist den gewählten ordentlichen Mitgliedern zuzustellen. Ist dem Wahlvorstand bereits zum Zeitpunkt der Einladung bekannt, dass ein ordentliches Mitglied an der Teilnahme verhindert sein wird, so hat er das zuständige Ersatzmitglied zu laden. Ein solches Ersatzmitglied aber kann nicht in den Vorstand gewählt werden, da es das ordentliche Mitglied nur zeitweilig vertritt.

Der Wahlvorstand hat die konstituierende Sitzung bis zur Bestellung eines Wahlleiters durch die Personalvertretung zu leiten. Die förmliche Leitung übernimmt der Vorsitzende des Wahlvorstands; die weiteren Mitglieder nehmen zunächst an der Sitzung teil. Mit der Bestellung des Wahlleiters erlischt das Amt des Wahlvorstands. In diesem Moment endet auch

ZUSAMMEN
HALT
WÄHLEN
Personalratswahlen 2020

vielen Personen, wie im Personalrat Gruppen vertreten sind (vergleiche aber die abweichende Vorstandsbildung in Personalräten mit elf und mehr Mitgliedern, § 33 BPersVG).

Jede Gruppe wählt das auf sie entfallende Vorstandsmitglied mit einfacher Stimmenmehrheit (aus der eigenen Gruppe). Es ist daher ausschließlich Sache der Gruppe, darüber zu entscheiden, welches Mitglied sie in den Vorstand entsenden will; die Vertreter der anderen Gruppen haben auf diese Entscheidung keinen Einfluss. Dies gilt selbst dann, wenn die betreffende Gruppe nicht zu einer Entscheidung kommt.

Die von den Gruppenvertretern gewählten Vorstandsmitglieder bedürfen keiner Bestätigung durch das Plenum. Wenn eine Gruppe nur durch ein Mitglied im Personalrat vertreten ist oder wenn in einer Gruppe nur ein Mitglied für die Wahl zum „Gruppensprecher“ bereitsteht, dann findet eine eigentliche Wahl im Sinne einer Entscheidung zwischen mehreren Personen nicht statt. Vielmehr ist das einzige Mitglied einer Gruppe kraft seiner Wahl zum Personalratsmitglied zugleich das auf die Gruppe entfallende Vorstandsmitglied. Eine Kandidatur zur Wahl der Vorstandsmitglieder kann ohne Angabe von Gründen abgelehnt werden; kein Personalratsmitglied ist verpflichtet, eine besondere Funktion im Personalrat wahrzunehmen. Allerdings kann dies zu negativen Konsequenzen für die Gruppe führen.

Ergibt sich bei der Wahl der Vorstandsmitglieder eine Stimmgleichheit und hält das Personalvertretungsgesetz keine spezielle Verfahrensregelung bereit, so ist das Losverfahren durchzuführen. Im Allgemeinen geschieht dies durch Münzwurf, da bei diesem Verfahren die korrekte Ausführung schnell erkennbar ist. Falls sich die Gruppenmitglieder nicht auf ein Verfahren zur Wahl ihres Gruppensprechers einigen können, geht das Entscheidungsrecht nicht auf das Personalratsplenum über.

Gelingt es einer Gruppe nicht, einen Gruppensprecher zu wählen – entweder weil keiner der Gruppenvertreter zur Übernahme des Amtes bereit ist oder weil bei einer Pattsituation das dann notwendige Losverfahren nicht akzeptiert wird oder weil sich die Gruppe nicht auf ein Verfahren einigen kann –, so verliert die Gruppe ihren Anspruch auf Bestellung eines Gruppensprechers und das Recht auf Besetzung ihres Platzes im Vorstand geht auf die andere Gruppe über. Sie ist damit aus der Vorstandsarbeit ausgeschlossen, und

zwar nicht nur vorübergehend, bis es ihr etwa gelingt, doch noch einen Gruppensprecher zu wählen, sondern endgültig, das heißt für die gesamte Amtszeit des Personalrats. Ein Recht auf Nachwahl und Nachbesetzung besteht nicht. Dies hat das Bundesverwaltungsgericht ausdrücklich festgestellt und eine strikte, vollständige und zeitgerechte Anwendung der nicht zur Disposition des Personalrats und seiner Mitglieder stehenden Wahlvorschriften eingefordert.

3. Wahl des Vorsitzenden

Die Wahl des Vorsitzenden oder seiner Stellvertreter ist nicht eine spezifische Gruppenangelegenheit. Sie erfolgt deshalb durch das Plenum. Für die Bestimmung des Vorsitzenden ist nicht die Gruppenstärke, sondern die persönliche Qualifikation des Betreffenden für das Amt des Vorsitzenden maßgebend. Da die Personalvertretung gemäß § 32 BPersVG mit einfacher Mehrheit bestimmt, „welches Vorstandsmitglied den Vorsitz übernimmt“, kann zum Vorsitzenden nur ein Vorstandsmitglied gewählt werden.

Es müssen also zuerst die Vorstandsmitglieder feststehen; erst dann kann der Vorsitzende bestimmt werden. Bei seiner Bestimmung kann ein in den engeren Vorstand gewähltes Vorstandsmitglied nicht gegen seinen Willen hinter ein nach § 33 BPersVG hinzugewähltes Ergänzungsmittel zurückgesetzt werden.

Obwohl das BPersVG dieses nicht vorsieht, können so genannte Ersatzvorstandsmitglieder gewählt werden. Ein entsprechendes Recht steht der jeweiligen Gruppe zu.

4. Wahl der Stellvertreter des Vorsitzenden

Sobald die Personalvertretung aus dem Kreis der Vorstandsmitglieder den Vorsitzenden gewählt hat, steht fest, dass das weitere beziehungsweise die weiteren Vorstandsmitglieder Stellvertreter des Vorsitzenden sind. Das Plenum hat sodann zu bestimmen, in welcher Reihenfolge die Stellvertreter den Vorsitzenden im Falle seiner Verhinderung vertreten.

Falls ein Personalrat nur aus einer Gruppe besteht oder falls nur die Vertreter einer Gruppe ein Vorstandsmitglied gewählt haben, so kann ein Personalratsmitglied zum Stellvertreter des Vorsitzenden bestimmt werden, das dem Vorstand nicht angehört. Besteht der Personalrat nur aus zwei Gruppen, so ist neben

dem Vorsitzenden nur ein Stellvertreter zu wählen.

5. Bildung des erweiterten Vorstands

Nach § 33 BPersVG ist der Vorstand einer Personalvertretung für den Fall zu erweitern, dass die Personalvertretung aus 11 (beziehungsweise 13) oder mehr Mitgliedern besteht. Sinn der Vorschrift ist es, die Vorstandsarbeit, also die Führung der laufenden Geschäfte, in größeren Personalvertretungen auf mehr Mitglieder zu verteilen und auf diese Weise zu gewährleisten, dass die der Personalvertretung zufallenden Aufgaben in angemessener Zeit erledigt werden können. Infolgedessen sind die hinzugewählten Vorstandsmitglieder nicht „Mitglieder minderen Rechts“. Vielmehr haben sie gleiche Rechte und Pflichten wie die übrigen Vorstandsmitglieder.

Die Wahl eines solchermaßen erweiterten Vorstands erfolgt in zwei getrennten Verfahrensschritten nach jeweils verschiedenen Grundsätzen. Die oben beschriebene Wahl der Mitglieder des engeren Vorstands erfolgt durch die im Personalrat vertretenen Gruppen, die Wahl der Ergänzungsmitglieder erfolgt durch das Plenum. Dabei muss zwingend erst die Wahl des engeren Vorstands erfolgen. Erst danach darf die Wahl der Ergänzungsmitglieder durchgeführt werden.

Mindestens ein Ergänzungsmittel ist aus dem Kreis derjenigen Personalratsmitglieder zu wählen, die über eine Vorschlagsliste von gewisser Bedeutung gewählt worden sind: Wenn eine Liste, die die zweitgrößte Stimmenzahl, mindestens jedoch ein Drittel der abgegebenen (nicht der gültigen) Stimmen erhalten hat, noch über kein Mitglied im engeren Vorstand verfügt, dann muss die Personalvertretung aus ihrer Mitte eines der Ergänzungsmitglieder aus dieser Liste in den Vorstand wählen (§ 33 Satz 2 BPersVG). Unter „Liste“ sind im vorliegenden Fall Wahlvorschlagslisten zu verstehen, die über die Gruppen Grenzen hinweg mit derselben Bezeichnung eingereicht worden sind. Fehlt eine entsprechende Bezeichnung, so ist auf den Urheber der Listen abzustellen.

§ 33 Satz 2 BPersVG gewährt den Minderheitenschutz nach seinem Wortlaut ausdrücklich der Liste mit der zweitgrößten Anzahl abgegebener Stimmen. Damit nicht von vornherein ausgeschlossen ist die Berücksichtigung der stärksten Liste, die mindestens ein Drittel der abgegebenen Stimmen erzielt hat, jedoch im Personalrat in der Minderheit ist. ■

Start des Gesetzgebungsverfahrens

Regierungsentwurf für ein Grundrentengesetz

Lange wurde zwischen den Parteien der Großen Koalition über das Thema debattiert. Nun hat das Bundeskabinett am 19. Februar 2020 einen Gesetzentwurf zur Einführung einer Grundrente beschlossen und das Gesetzgebungsverfahren eingeleitet. Ab dem 1. Januar 2021 soll die Grundrente ausbezahlt werden und für Bestands- und Neurentnerinnen und -rentner gelten.

Ziel der Bundesregierung ist es, dass Personen, die lange gearbeitet, Kinder erzo-gen oder Angehörige gepflegt haben, eine auskömmliche Rente beziehen, die mög-lichst über der Grundsicherung liegt. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozia-les (BMAS) geht davon aus, dass ungefähr 1,3 Millionen Personen die Grundrente erhalten können, davon rund 70 Prozent Frauen.

Grundzüge der Neuregelung

Kern der Regelung ist, dass die Rentnerin-nen und Rentner, die Grundrentenzeiten von mindestens 33 Jahren vorweisen kön-nen, einen Zuschlag zu ihrer Rente erhal-ten. Der volle Zuschlag wird ab 35 Jahren erreicht. Bei Grundrentenzeiten zwischen 33 und 35 Jahren wird als gleitender Über-gang ein ansteigender Zuschlag gezahlt. Als Grundrentenzeiten werden hier-bei insbesondere Pflichtbeitragszeiten sowie Zeiten für Kindererziehung und Pflege berücksichtigt. Voraussetzung für die Zuschlagszahlung ist, dass der Durch-schnittswert der Entgeltpunkte aus diesen zu berücksichtigenden Zeiten zwischen 30 und 80 Prozent des Durchschnitts-einkommens liegt. Niedrige Entgelte unter 30 Prozent des Durchschnitts-einkommens werden bei der Berechnung nicht berücksichtigt.

Höhe der Grundrente

Grundlage der Berechnung der Höhe des Grundrentenzuschlags sind die Entgeltpunkte, die während der zu berücksichti-genden Zeiten erworben wurden. Wenn mindestens 35 Jahre an Grundrentenzei-ten vorliegen, wird der Durchschnittswert der erworbenen Entgeltpunkte (ohne

Berücksichtigung der Zeiten, in denen weniger als 30 Prozent des Durchschnitts-entgelts verdient wurde) für maximal 35 Jahre verdoppelt, höchstens jedoch auf 0,8 Entgeltpunkte erhöht. Der so ermit-telte Entgeltpunktezuschlag wird dann mit 0,875 multipliziert. Der Zuschlagsbe-trag ergibt sich dann durch Multiplikation mit dem aktuellen Rentenwert.

Im Übergangsbereich zwischen 33 und 35 Jahren wird der maximale Durchschnitts-wert der Entgeltpunkte schrittweise von 0,4 auf 0,8 Entgeltpunkte erhöht.

Rechenbeispiel

Zur Verdeutlichung der recht kompli-zierten Berechnung kann folgender Bei-spielsfall gebildet werden. Eine Beschäf-tigte aus den östlichen Bundesländern hat über 36 Jahre durchschnittlich 0,5 Ent-geltpunkte erreicht. Ihre bisherige gesetz-liche Rente errechnet sich aus der Multiplikation der 36 zu berücksichtigenden Jahre mit den durchschnittlich 0,5 Ent-geltpunkten und dem Rentenwert Ost in Höhe von 31,89 Euro ($36 \times 0,5 \times 31,89 \text{ Euro} = 574,02 \text{ Euro}$). Künftig würde dann ein Grundrentenzuschlag erfolgen, der sich aus der Multiplikation der 35 maximal zu berücksichtigenden Jahre mit den zusätz-lichen 0,3 Entgeltpunkten, dem oben genannten Faktor 0,875 und dem Ren-tenwert errechnet ($35 \times 0,3 \times 0,875 \times 31,89 \text{ Euro} = 292,99 \text{ Euro}$). Der Beschäftigten im Beispiel stünde zukünftig also insgesamt eine Rente von 867,01 Euro ($574,02 \text{ Euro}$

plus Grundrentenzuschlag von 292,99 Euro) zu.

Einkommensprüfung

Um den Bedarf für einen Grundrentenzu-schlag zu ermitteln, wird zusätzlich eine Einkommensprüfung (jedoch keine Ver-mögensprüfung) durchgeführt. Bis zu einem Freibetrag von 1.250 Euro für Allein-stehende und 1.950 Euro für Paare (Ehe-paare sowie eingetragene Lebenspart-nerinnen und -partner) findet keine Anrechnung statt. Das über diesen Frei-beträgen liegende Einkommen wird zu 60 Prozent auf die Grundrente angerechnet. Das Einkommen, das bei Alleinstehen-den 1.600 Euro und bei Paaren 2.300 Euro übersteigt, wird vollständig angerechnet.

Kein Antrag notwendig

Ein Antrag auf den Erhalt des Grundren-tenzuschlags ist nicht notwendig. Die Grundrente ist als Teil der gesetzlichen Rente ausgestaltet und wird automatisch berechnet und ausbezahlt. Der Renten-bescheid wird dann auch die Höhe der Grundrente ausweisen.

Wenn das Einkommen und Vermögen zum Lebensunterhalt dennoch nicht ausrei-chen, kann daneben weiterhin ein Antrag auf Grundsicherung gestellt werden. Wird neben der Rente Wohngeld bezogen, so wird die Grundrente bei dessen Berechnung nicht voll herangezogen, sondern es werden Freibeträge eingeführt.

Positionierung des dbb

Der dbb hat eine Stellungnahme zum Gesetzentwurf abgegeben, die auf der Website des BMAS einsehbar ist. Er begrüßt die Einführung einer Grundrente für langjährig Versicherte mit unterdurch-schnittlichem Einkommen grundsätzlich, da sie durch die Aufwertung niedriger Renten eine Gerechtigkeitslücke schließt und auch dazu beiträgt, die Unterschiede bei den Rentenansprüchen von Frauen und Männern zu verringern. Der dbb hat jedoch massive Bedenken im Hinblick auf die praktische Umsetzung der Neu-regelung, da diese sehr verwaltungs-und beratungsintensiv ist. Er weist darauf hin, dass die Rentenversi-cherungsträger ohnehin bereits hoch belastet sind. Bis 2010 sei massiv Personal abgebaut worden, das nun fehle. Die Beschäftigten müssen dringend vor Überforderung geschützt und außerdem fundiert zum Thema geschult werden. ■





Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Dr. Dagmar Oppermann, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 3 / 19 (Dezember 2019), 2.848 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 112 Euro, ISBN 978 3 503 01527 6

Mit dem im Rahmen des Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar erscheinenden Kommentar wird eine umfassende Kommentierung der Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung geboten. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.

Die 3. Lieferung 2019 enthält Bearbeitungen einer Änderung sowie einer Neuregelung in den Vorschriften über die Verfassung der Sozialversicherungsträger. Neu ist insbesondere die Kommentierung der Übergangsregelung zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der gesetzlichen Krankenkassen in § 121 SGB IV. Daneben finden die Leserinnen und Leser Aktualisierungen der Kommentierungen zur Meldepflicht des Arbeitgebers und zur Aufbewahrungspflicht von Entgeltunterlagen sowie zum Haushalts- und Rechnungswesen. Darüber hinaus enthält die Lieferung Texte geänderter Vorschriften. ■



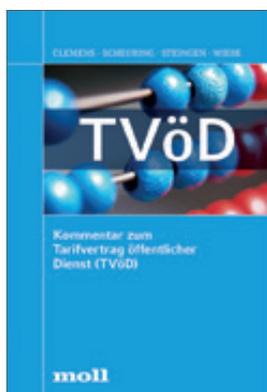
TV-L Kommentar 2020

Jahrbuch zum Tarifvertrag der Länder mit allen wichtigen Tariftexten und den Entgeltordnungen

Von Jörg Effertz, 1. Auflage 2020, 1.568 Seiten, gebunden, Walhalla Fachverlag, 36,95 Euro, ISBN 978 3 8029 7922 4

Der kompakte Kommentar informiert umfassend am Arbeitsplatz, in Verhandlungen und unterwegs. Er berücksichtigt die Änderungstarifverträge vom 2. März 2019 (unter anderem mit der Aufteilung in die Entgeltgruppen 9a / 9b und der Neuregelung der Tätigkeitsmerkmale im Pflege-, Sozial- und Erziehungsdienst) und die neuen Entgelttabellen 2019 / 2020 / 2021.

Er enthält die Kommentierung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder einschließlich des Überleitungstarifvertrags, die Tarifverträge zum Wiedereintritt Berlins in die Tarifgemeinschaft deutscher Länder, die tariflichen Regelungen für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Schülerinnen und Schüler, den Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken zwischen TdL und Marburger Bund einschließlich des Überleitungstarifvertrags, die Entgeltordnung zum TV-L mit ausführlicher Einführung, den Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder sowie die Tariftexte zur Altersversorgung und zur Regelung der Altersteilzeitarbeit. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar in zehn Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 113 (August 2019), etwa 12.600 Seiten in zehn Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Das Praktikerwerk enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartentarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Der Kommentar beinhaltet neben den Texten der Tarif- und Überleitungstarifverträge auch deren Kommentierungen inklusive der Entgeltordnung des Bundes und der Entgeltordnung für die Kommunen.

Die 113. Ergänzungslieferung enthält Ausführungen zum Tarifeinheitengesetz und eine Neukommentierung der Ausführungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zum Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG). Schwerpunkt ist unter anderem die Aktualisierung der Kommentierung zu § 12 TVöD und zur Rechtsprechung des BAG zum einheitlichen Arbeitsvorgang. Ferner werden aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung zur Tarifautomatik, zum Direktionsrecht, zur korrigierenden Rückgruppierung und zur Eingruppierung nach Arbeitgeber-Richtlinien berücksichtigt. Komplett neu gefasst werden überdies die Erläuterungen zu den §§ 31 und 32 TVöD. ■



Zeiterfassung mittels Fingerabdruck nur mit Einwilligung der Arbeitnehmenden

Sofern Arbeitgebende die Arbeitszeit über ein Zeiterfassungssystem mittels Fingerprint registrieren wollen, benötigen sie die ausdrückliche Einwilligung der betroffenen Arbeitnehmenden. Denn im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) ist diese Art der Zeiterfassung nicht erforderlich (Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 16. Oktober 2019, Aktenzeichen 29 Ca 5451/19).

Der Fall

Im vorliegenden Fall klagte ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber auf Entfernung mehrerer Abmahnungen aus seiner Personalakte. Diese hatte er unter anderem erhalten, weil er sich nach Einführung des Zeiterfassungssystems per Fingerabdruck durch den Arbeitgeber weigerte, dieses zu benutzen. Eine Einwilligung hierfür hatte er nicht erteilt. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass die Abmahnungen zu recht erfolgt seien. Denn trotz fehlender Einwilligung sei die Verarbeitung der Daten erforderlich. Er begründete dies damit, dass das verwendete Zeiterfassungssystem keinen Fingerabdruck nehme, sondern nur so genannte Minutien des Fingerabdrucks. Minutien sind individuelle, nicht vererbare Fingerlinienverzweigungen, die mittels eines speziellen Algorithmus extrahiert werden. Dieser „Datensatz“ wird sodann im Gerät gespeichert und zum Abgleich des Fingerabdrucks verwendet. Aus diesen Daten kann auch kein Finger-

abdruck generiert werden. Diese Zeiterfassungssysteme verhindern Manipulationen, wie zum Beispiel das „Mitstempeln für Kollegen“, so die Argumentation des Arbeitgebers.

Die Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg, die entsprechenden Abmahnungen waren aus der Personalakte zu entfernen. Denn für das Gericht handelt es sich bei dem verwendeten Minutienersatz des Klägers unstrittig um biometrische sowie um personenbezogene Daten im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung und des BDSG. Die Verarbeitung solcher Daten ist generell verboten, es sei denn, es liegt ein Ausnahmefall vor. Dieser kann gegeben sein bei der Einwilligung des Arbeitnehmers oder einer Kollektivvereinbarung. Beides lag hier nicht vor. Eine weitere Ausnahme wäre, wenn dies für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 26 Abs. 3 BDSG erforderlich ist. Dies konnte das Gericht jedoch nicht feststellen. Denn durch ein Zeiterfassungssystem mittels Fingerabdruck sind die Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Personen erheblich beeinträchtigt. Sofern es vereinzelt Missbrauch bei der Zeiterfassung geben sollte, reicht dies nicht aus, um eine derartige Kontrolle zu rechtfertigen, so das Gericht. Denn in der Regel sei davon auszugehen, dass sich die Mehrheit der Beschäftigten überwiegend rechtstreu verhielte. Letztlich hatte die Beklagte dies auch zu keinem Zeitpunkt vorgetragen. Gegen das Urteil hat die Beklagte Berufung eingelegt. Eine Entscheidung steht noch aus.

Das Fazit

Arbeitgebende sind nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus 2019 zukünftig verpflichtet, ein System zur Arbeitszeiterfassung zu verwenden. Eine entsprechende gesetzliche Ausgestaltung durch den deutschen Gesetzgeber fehlt noch. Wie dieser Fall jedoch zeigt, sind bei der Einführung digitaler Zeiterfassungssysteme insbesondere die Grenzen des Datenschutzes zu beachten. ■

Ein Sportlehrer kann auch Mädchen unterrichten

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg gekippt, wonach die Absage an einen männlichen Bewerber aufgrund seines Geschlechts, für eine ausschließlich für Frauen ausgeschriebene Stelle als Sportlehrerin, keinen Entschädigungsanspruch auslöst (BAG, Urteil vom 19. Dezember 2019, Aktenzeichen 8 AZR 2/19 – Vorinstanz LAG Nürnberg, Urteil vom 20. November 2018, Aktenzeichen 7 Sa 95/18).

Der Fall

In unserer tacheles Ausgabe 07 / 08 aus 2019 stellten wir das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Nürnberg vor. Danach hatte sich ein Mann auf eine nur für Frauen ausgeschriebene Stelle als Sportlehrerin in der Oberstufe an einer bayerischen Privatschule beworben. Er erhielt aufgrund seines Geschlechts eine Absage und klagte auf Entschädigung nach dem Allgemei-

nen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das LAG Nürnberg kam zu dem Schluss, dass zwar eine unmittelbare Benachteiligung nach dem AGG vorliegt, diese jedoch ausnahmsweise wegen der für diese Tätigkeit erforderlichen beruflichen Anforderungen gerechtfertigt ist. Hier stellte das Gericht in seiner Entscheidung hauptsächlich auf im Rahmen von Hilfestellung notwendigen Körperkontakt im Sportunterricht ab, der insbesondere in der Pubertät bei Mädchen ein verstärktes Schamgefühl auslösen könnte.

Die Entscheidung

Das BAG hob das Urteil auf und verwies zur Feststellung der an den Kläger zu zahlenden Entschädigungshöhe zurück an das LAG Nürnberg. Das Gericht ist der Ansicht, dass die zwischen den Parteien unstrittig erfolgte Ungleichbehandlung gerade nicht – wie von der Vorinstanz angenommen – ausnahmsweise gerechtfertigt war. Denn die beklagte Schule hätte nach Meinung der Richter nicht ausreichend dargelegt, dass für die angebotene Stelle das weibliche Geschlecht eine wesentliche und entscheidende sowie angemessene berufliche Anforderung, so wie § 8 Abs. 1 AGG verlangt, darstelle.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG zeigt zum einen, dass die Tätigkeit einer Sportlehrkraft grundsätzlich geschlechtsunabhängig anzusehen ist. Zum anderen zeigt das Urteil auch, wie hoch die Hürden an die beruflich notwendigen Anforderungen des § 8 Abs. 1 AGG sind. Sofern also eine Ungleichbehandlung nach dem AGG vorliegt, muss im Einzelfall immer genau geprüft werden, inwieweit diese tatsächlich zulässig ist. ■

Außerordentliche Kündigung wegen fremdenfeindlicher WhatsApp-Nachrichten rechtmäßig

Eine außerordentliche Kündigung wegen an einen Arbeitskollegen gerichteter islamfeindlicher WhatsApp-Nachrichten ist trotz langer Beschäftigungsdauer rechtswirksam. Die wiederholten und massiven Beleidigungen des Klägers gegenüber einem Kollegen stellen eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar,

die eine fristlose Kündigung durch die Arbeitgeberin rechtfertigt (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 5. Dezember 2019, Aktenzeichen 17 Sa 3/19).

Der Fall

Im vorliegenden Verfahren wehrte sich der Kläger gegen die außerordentliche Kündigung der Beklagten. Der Kläger war seit 1996 bei der Beklagten, einer Automobilherstellerin, beschäftigt. Im Jahr 2018 hatte der Kläger einen Arbeitskollegen, der muslimischen Glaubens ist, mehrfach durch WhatsApp-Nachrichten beleidigt. Unter anderem hatte er ihn als „Ziegenficker“ und „hässlicher Türke“ bezeichnet. In einer der Nachrichten mit dem Titel „Wir bauen einen Muslim“ war eine Bildfolge zu sehen, in welcher das Gehirn eines offenbar muslimischen jungen Mannes durch Fäkalien ersetzt und dem jungen Mann ein turbanähnlicher Verband aufgesetzt wurde. Der betroffene Arbeitskollege wendete sich an seinen Vorgesetzten und beschwerte sich. Die Beklagte sprach nach Befragung der beteiligten Arbeitnehmenden zwei außerordentliche Kündigungen und eine hilfsweise ordentliche Kündigung aus. Gegen diese Kündigungen wehrte sich der Kläger zunächst vor dem Arbeitsgericht Stuttgart. Das Gericht wies die Klage ab. Nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme stehe fest, dass der Kläger den betroffenen Arbeitskollegen massiv mehrfach verbal und durch entsprechende Gesten beleidigt habe. Das erstinstanzliche Gericht entschied, dass bereits die erste fristlose Kündigung der Beklagten wirksam war. Mit dem Berufungsverfahren begehrt der Kläger die Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts.

Die Entscheidung

Das Berufungsgericht hat sich der Auffassung des Arbeitsgerichts angeschlossen und entschieden, dass die außerordentliche Kündigung wirksam ist. Der Kläger habe den Arbeitskollegen durch die Versendung der WhatsApp-Nachrichten wiederholt massiv beleidigt. Dies stelle einen wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung dar. Der Beklagten wäre nicht zuzumuten gewesen, das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger auch nur bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist fortzusetzen. Der Kläger könne sich in diesem Fall nicht auf seine Meinungsfreiheit berufen, da diese durch das Recht der persönlichen Ehre beschränkt werde. Die beiden Grundrechte müssten in ein ausge-

glichenes Verhältnis gebracht werden. Die Nachrichten des Klägers an den Arbeitskollegen beschränkten sich auf eine Missachtung und Herabwürdigung von Menschen mit muslimischer Religionszugehörigkeit. Angehörige des muslimischen Glaubens werden als minderwertig dargestellt. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitskollegen werde dadurch in schwerwiegender Weise verletzt. Auch unter Berücksichtigung der langjährigen beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit und der Schwerbehinderung (50 Grad) des Klägers sei die Kündigung verhältnismäßig. Ebenso liege der erforderliche Arbeitsplatzbezug des klägerischen Verhaltens vor. Eine der WhatsApp-Nachrichten sei unstrittig während der Arbeitszeit versandt worden. Zudem seien Arbeitnehmende auch außerhalb der Arbeitszeit verpflichtet, auf die berechtigten Interessen der Arbeitgebenden Rücksicht zu nehmen. Die Pflicht zur Rücksichtnahme aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) kann deshalb auch durch außerdienstliches Verhalten verletzt werden. Die Kündigung erweise sich auch unter Berücksichtigung aller Umstände und Abwägung der beiderseitigen Interessen als verhältnismäßig. Insbesondere müsse die Beklagte auf solche schwerwiegenden Pflichtverletzungen des Klägers nicht mit einer Abmahnung, Versetzung oder ordentlichen Kündigung reagieren. Die besondere Bedeutung der Pflichtverletzung des Klägers werde noch durch die bei der Beklagten bestehenden Regelungen unterstrichen, die darauf abzielen, Diskriminierungs- und Mobbingfälle zu unterbinden. Zudem seien der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung vor Ausspruch der Kündigung ordnungsgemäß angehört worden. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Das Fazit

Das Urteil ist zu begrüßen und zeigt, dass auch in der Arbeitswelt kein Raum für Rassismus und Diskriminierung ist. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind Arbeitgebende zudem verpflichtet, Personen zu beauftragen oder Stellen im Unternehmen einzurichten, die sich um die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden sorgen. Dorthin können sich alle Beschäftigten mit ihrem Anliegen wenden und eine Lösung besprechen. Durch die positive Gerichtsentscheidung wird deutlich, dass es keine Toleranz gegenüber menschenverachtenden Äußerungen gibt. ■

Zitat des Monats:



Führende Funktionsträger der AfD wollen den Rechts- und Wertekonsens unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung zerstören. Wenn es dort moderate Kräfte gegeben hat, so haben diese den Kampf mit den Extremisten in den eigenen Reihen offensichtlich verloren – und unterstützen durch ihr weiteres Engagement die Radikalen. Für demokratie- und menschenfeindliches Gedankengut ist aber kein Platz im öffentlichen Dienst. Wir stehen mit beiden Beinen fest auf dem Boden des Grundgesetzes. Man kann nicht im Dienst des Staates stehen und gleichzeitig unsere demokratische Ordnung aushöhlen wollen. Gerade Beschäftigte des öffentlichen Dienstes dürfen Rassismus und Faschismus niemals akzeptieren.



Führende Funktionsträger der AfD wollen den Rechts- und Wertekonsens unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung zerstören. Wenn es dort moderate Kräfte gegeben hat, so haben diese den Kampf mit den Extremisten in den eigenen Reihen offensichtlich verloren – und unterstützen durch ihr weiteres Engagement die Radikalen. Für demokratie- und menschenfeindliches Gedankengut ist aber kein Platz im öffentlichen Dienst. Wir stehen mit beiden Beinen fest auf dem Boden des Grundgesetzes. Man kann nicht im Dienst des Staates stehen und gleichzeitig unsere demokratische Ordnung aushöhlen wollen. Gerade Beschäftigte des öffentlichen Dienstes dürfen Rassismus und Faschismus niemals akzeptieren.

Ulrich Silberbach, Bundesvorsitzender des dbb, am 24. Februar 2020 in Berlin



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