



dbb
beamt**en**bund
und tar**if**union

tascheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

3

März 2021
23. Jahrgang



VKA will vereinbarte Entgelterhöhungen nicht zahlen

Foulspiel der VKA

Seite 4

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Meinung</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Redaktionsverhandlungen zur Einkommensrunde 2020	
Autobahn GmbH des Bundes	
TV ESBUS	
Fachgespräch mit Gesundheitsamt	
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>7</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>8</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>11</u>
Impfdiskussion	
Kinderkrankengeld	
<u>Ratgeber</u>	<u>12</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
5. März 2021



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: dbb, S.2: dbb, S.3: Colourbox.de, S.4: dbb, S.6: dbb, S.7: Klaus Hausmann (Pixabay), S.8-10: Susanne Berke (komba), Michael kaulen (komba), Friedhelm Windmüller, Ludwig Klemm (dbb schleswig-holstein), Rudolf Klüver (dbb hamburg), Birgit Kother (komba), Manuel Kotte (DPVKOM), S. 11: succo (Pixabay), S.12: Colourbox.de, S. 14: Reimund Bertrams (Pixabay), S.16: DPVKOM
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: 02102.740 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!

Die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes erinnert ein wenig an das Ungeheuer von Loch Ness. Es wird viel darüber geredet und manch einer schwört Stein und Bein, sie schon gesehen zu haben, aber die meisten sehen nur Nebel.

Diese Digitalisierung des öffentlichen Dienstes hat zwei Seiten. Einerseits muss sie endlich flächendeckend Realität werden, um dem Bürger mit den Möglichkeiten, die die Technik längst bietet, adäquat zu helfen. Die Pandemie hat deutlich gemacht, dass Deutschland hier reichlich Nachholbedarf hat. Das reicht von der mangelhaften Ausstattung unserer Gesundheitsämter bis zur fehlenden Technik und zu fehlenden Konzepten beim digitalen Unterricht an den Schulen. Hierbei hat die weltweite Pandemie auch deutlich gemacht, dass eine gute Lösung erst dann wirklich gut ist, wenn sie kompatibel ist. Eine Pandemie ist nicht auf einen Landkreis beschränkt, hier müssen die Ämter problemlos miteinander kommunizieren können. Letztlich sollte das sogar EU-weit das Ziel sein, wie die Pandemie uns schmerzhaft gelehrt hat.

Andererseits verändert die Digitalisierung unsere Arbeitswelt, für den öffentlichen Dienst gilt das in besonderer Weise. Deshalb muss die Digitalisierung auch tarifpolitisch betreut werden. Sonst bleiben zum Beispiel Digitalisierung und Homeoffice eher ängstigende Schlagworte. Mit dem Bund haben wir uns auf den Weg gemacht und vielleicht gelingt es uns gemeinsam, den oben zitierten Nebel zumindest für den Bereich des Bundes und hier konkret für die Arbeitnehmersorgen zu vertreiben. Aber genauso, wie wir im Bereich der Technik mit Einzelfalllösungen nicht gut beraten sind, macht es keinen Sinn, im Bereich des öffentlichen Dienstes unterschiedliche Standards bei den Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung zu etablieren.

In diesem Sinne sind Länder und Kommunen aufgerufen, nicht länger am Rand stehen zu bleiben, sondern sich mit ihren Ideen einzubringen.

Gerade mit den Erkenntnissen, die die Pandemie geliefert hat, und nach der Vorbildlichen Bereitschaft der Beschäftigten von Bund, Ländern und Kommunen, in dieser Krisenzeit zu improvisieren und den öffentlichen Dienst unter schwierigen Bedingungen am Laufen zu halten, wirkt es befremdlich, dieses Zukunftsthema nicht gemeinsam anzugehen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Der öffentliche Dienst in der Corona-Krise

Alles hängt mit allem zusammen

Von Volker Geyer

Alles hängt mit allem zusammen. Das ist an sich eine banale Erkenntnis. Allerdings gehen banale Erkenntnisse manchmal verloren, wenn man sich einem Problem ideologisch nähern will. So verweist eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) darauf, dass der Berliner Mietendeckel, der in diesen Tagen seinen einjährigen Geburtstag feiert, zu einer Angebotsverknappung geführt hat. Der banale Lösungsvorschlag des DIW: Es müssen „größere Anstrengungen beim Wohnungsneubau unternommen werden“. Dem folgt direkt die nächste banale Erkenntnis: In den Bauämtern fehlt es am nötigen Personal. Es klingt banal, dass der Berliner Mietendeckel vielleicht auch am Berliner Personaldeckel scheitert.

Mehr Anforderungen, weniger Einnahmen

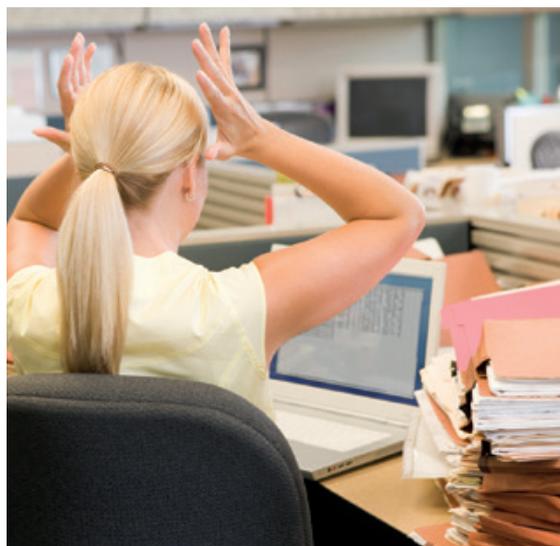
Fairerweise muss man jedoch sagen, dass sich nicht wenige Probleme in den Städten und Gemeinden, aber auch in den Ländern durch die Pandemie massiv verkompliziert haben. Schließlich ist der öffentliche Dienst in vielen Bereichen in besonderer Weise gefordert, obwohl ihm gleichzeitig Einnahmen wegbrechen.

Eine forsa-Umfrage vom Januar dieses Jahres hat sich die „Einschätzungen und Erfahrungen der Bürgermeister in Deutschland“ mit der Corona-Krise zum Thema gemacht. Natürlich sind die Sorgen der Bürgermeister über die wirtschaftliche Zukunft ihrer Städte ein wichtiger Aspekt dieser Studie. Dabei geht es nicht allein um die Krisenzeit selbst, sondern auch um die Neue Normalität nach der Krise und die Frage, wie sehr sich Wirtschaft und Handel, die zuletzt ohnehin durch die Digitalisierung zum Teil nachhaltigen Veränderungen unterworfen waren, von der Krise erholen. In der Studie ist aber auch von den Problemen bei der aktuellen Erledigung der kommunalen Aufgaben in der Pandemie die Rede. So sagen 62 Prozent der 1.856 befragten Bürgermeisterinnen und Bürgermeister, dass die per-

sonellen Kapazitäten in ihrer Gemeinde nicht ausreichen würden, um die Einhaltung der Corona-Maßnahmen zu kontrollieren. Da sich immerhin 15 Prozent nicht eindeutig äußerten, haben nur 23 Prozent, also weniger als ein Viertel, angegeben, dass ihr Personal für die Aufgabe ausreicht. Nun ist nicht jeden Tag Krise, die Zahlen machen aber gleichwohl deutlich, dass ein öffentlicher Dienst nach dem „just-in-time-Prinzip“ nicht funktioniert.

Veränderungen werden sich beschleunigen

Das wird besonders bei der Kinderbetreuung nicht funktionieren, denn schon vor der Corona-Sondersituation gab es hier strukturelle Defizite. Die Pandemie hat die



Probleme nicht gemacht, sondern nur verschärft. Die befragten Bürgermeisterinnen und Bürgermeister geben an, dass mit weitem Abstand die Hauptsorge, mit der sich die Bürger an die Kommune wenden, das Problem der Kinderbetreuung sei. Es ist nicht unwahrscheinlich, dass das so bleiben wird. Homeoffice und Digitalisierung sind dabei, unsere Arbeitswelt zu verändern. Auch hier ist die Pandemie nicht „Macher“ der Veränderungen, sondern nur Beschleuniger. Und weil alles mit allem zusammenhängt, ist zu erwarten, dass sich die Anforderungen an die Kitas spürbar ändern werden, vor allem, was das zeitliche Angebot angeht. Das wieder-

rum hat unmittelbar mit der Einstellung und Bezahlung gut ausgebildeter Erzieherinnen und Erzieher zu tun.

Das große „Gürtelengerschnallen“

Natürlich sagen viele (kommunal-)politisch Verantwortliche: „Da alles mit allem zusammenhängt, können wir nur ausgeben, was wir vorher eingenommen haben.“ Das war das Mantra vor allem der kommunalen Arbeitgeber bei der zurückliegenden Einkommensrunde. Genauso richtig ist aber auch, dass eine moderne Volkswirtschaft (und eine attraktive Kommune) ein gutes Kita-Angebot braucht, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Schon jetzt wird in den Feuilletons geraunt, dass nach der Bundestagswahl und dem Ende der Pandemie das große „Gürtelengerschnallen“ beginnen muss.

Wird das jedoch der Situation in den Krankenhäusern gerecht und können wir so die Kitas zukunftsgerecht gestalten? Und mit einem Blick auf die Diskussion über unsere Schulen muss mit Bedauern festgestellt werden, dass seit Monaten viel über Schulen, aber kaum in Schulen diskutiert wird. Die Probleme sind vielfältig, die fehlende Digitalisierung hat vielerorts den Unterricht massiv erschwert oder zum Erliegen gebracht. Aber auch hier gilt: Was vor Corona schon auf Kante genährt war, nämlich die Personalausstattung der Schulen, wurde jetzt, in der Pandemie, zu einem großen Problem. Es gibt zu wenig Lehrkräfte. Hier wurde seit Jahren, trotz der pädagogischen Sonntagsreden in allen Parteien, gespart, gespart, gespart. Und leider versteht sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) auch nicht als Instanz, die gesellschaftspolitische Notwendigkeiten mit tarifpolitischen Mitteln steuert.

Das kann sicherlich nicht das einzige Steuerungsmittel sein, aber gerade im Bereich der Lehrkräfte drängte sich bei der TdL in den letzten Jahren der Eindruck auf, Tarifpolitik losgelöst vom bundesweiten Lehrkräftemangel zu machen.

Im Oktober dieses Jahres startet die Einkommensrunde mit der TdL. Ob die Pandemie dann beendet oder zumindest in den Hintergrund gedrängt sein wird, ist heute nicht seriös vorherzusagen. Dagegen ist aber heute schon klar, dass wir mit einem schlichten „Gürtelengerschnallen“ die Aufgaben, die der öffentliche Dienst in und nach der Pandemie hat, nicht werden bewältigen können. ■



Ende Oktober haben die Tarifpartner dbb, ver.di, Bund und VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) mit dem Potsdamer Tarifabschluss in der Einkommensrunde 2020 bewiesen, dass sie auch in schwieriger Lage zu konstruktiver Tarifpolitik in der Lage sind. Am 3. März 2021 jedoch hat die VKA ohne Not diesen Konsens verlassen. Stattdessen verkündet sie, die Zahlbarmachung des Abschlusses, also die Entgelterhöhungen von 1,4 Pro-

zent, mindestens 50 Euro, zum 1. April 2021 nicht vollziehen zu wollen. Damit hat die VKA auch deutlich gemacht, was sie von ihren Beschäftigten hält. Anders der Bund: Hier ist die Redaktion beendet und die Auszahlungen sind auch nicht in Frage gestellt.

Was ist passiert?

In einer Redaktion machen die Tarifpartner in kniffliger Kleinarbeit aus dem Potsdamer Kompromiss eine ausformulierte rechtliche Einigung in Änderungstarifverträgen. Das ist nicht immer einfach und braucht Zeit. Die pandemischen Umstände machen diese Arbeit nicht leichter. Wohlwollen und Konsensorientierung sind gefragt. Mit diesen Tugenden hatten die Tarifpartner die Redaktion Ende Februar 2021 fast abgeschlossen. Alle materiell relevanten Punkte waren geklärt. Lediglich das Thema Jobrad war noch offen. Und genau dieses Detail nahm die VKA zum Anlass, die Auszahlung der Entgelterhöhung im April nicht fristgemäß umsetzen zu wollen. Statt, wie gemeinsam geplant, am 11. März den Deckel auf die Einkommensrunde zu machen, teilte sie mit, dass es vorerst keine Zahlbarmachung der für den 1. April 2021 vorgesehenen Einkommens-erhöhung geben wird.

Und was passiert jetzt?

„Die VKA sucht ganz am Ende einer schwierigen Einkommensrunde den Konflikt und sie trägt diesen Konflikt auf dem Rücken der Beschäftigten aus“, kommentiert dbb Tarifchef Volker Geyer den Vorgang. „Es sind dies übrigens genau die Kolleginnen und Kollegen, die seit einem Jahr in der Pandemie als Erzieherin, als Pfleger, in Gesundheitsämtern oder im Ordnungsamt aufopferungsvoll das ganze Land am Laufen gehalten haben.“

Geyer erwartet von der VKA, dass sie ihre Provokation überdenkt, die Redaktion verabredungsgemäß zu Ende bringt „und nicht zwei Meter vor der Ziellinie einen neuen Konflikt vom Zaun bricht, den niemand braucht und der der VKA selbst am meisten schadet.“ Geyer machte klar, dass der dbb nicht auf Eskalation setzt: „Wir wollen eine Lösung und zwar schnell, mit Vernunft und im Respekt vor den Beschäftigten!“ Geyer abschließend: „Wir erwarten ganz konkret, dass die VKA zum gemeinsamen Tarifkompromiss steht und die Zahlbarmachung zum 1. April 2021 umsetzt.“ ■



Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik

Autobahn GmbH des Bundes

Verhandlungen zum Tarifvertrag zur Betriebsstruktur

Seit Anfang Februar 2021 verhandelt der dbb zusammen mit ver.di auf der einen Seite und der Autobahn GmbH des Bundes auf der anderen über einen Änderungsstarifvertrag zum Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur bei der Autobahn GmbH (TV Betriebsstruktur Autobahn). Gegenstand der Verhandlungen ist die Zuordnung der einzelnen Betriebsstätten, wie sie in der Anlage zum Tarifvertrag enthalten sind. Die Zuordnung der Betriebsstätten ist für die Wahl der einzelnen Betriebsräte wichtig.

Da zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrags Ende September 2019 noch nicht alle Organisations-, Leitungs- und Weisungsstrukturen der Autobahn GmbH bekannt waren, hatte die Autobahn GmbH die Gewerkschaften zu Verhandlungen über eine Aktualisierung aufgerufen. Seit dem 1. Januar 2021 läuft der Regelbetrieb der Autobahn GmbH des Bundes.

Bundesweite Tätigkeit

Die Autobahn GmbH des Bundes ist mit über 260 regional verteilten Betriebsstätten und ihrer Organisationsstruktur bundesweit tätig. Gem. § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. b Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können die Tarifvertragsparteien die Zusammenfassung von Betrieben auf

regionaler Ebene unter Berücksichtigung von Beschäftigtenzahlen und räumlicher Nähe der Betriebsstätten vereinbaren. Betriebsräte müssen dort errichtet werden, wo die mitbestimmungsrechtlich relevanten Entscheidungen getroffen werden. Es soll gewährleistet werden, dass allen Betriebsräten jeweils unmittelbar entscheidungsbefugte Vertreterinnen oder Vertreter der Autobahn GmbH gegenüberstehen und in allen Betrieben ausreichend wahlberechtigte Beschäftigte für die Wahl in den Betriebsrat vorhanden sind. Mit dem Tarifvertrag zur Regelung der Betriebsstruktur wurde dies umgesetzt.

Betriebsratsstrukturen

Die Mitbestimmung bei der Autobahn GmbH soll durch Betriebsräte in der Zentrale in Berlin, in den Niederlassungen und in den Außenstellen ausgeübt werden. Jede einzelne Betriebsstätte (beispielsweise Autobahnmeisterei, Fernmeldemeisterei, Tunnelbetriebszentrale) wird der Zentrale, einer der zehn Niederlassungen oder einer der 41 Außenstellen zugeordnet. Die Betriebsstätten sowie deren Zuordnung zu der Zentrale, den Niederlassungen oder den Außenstellen ergeben sich aus der Anlage zu dem TV Betriebsstruktur Autobahn. Künftige,



nicht in der Anlage aufgeführte Betriebsstätten der Autobahn GmbH werden von den Tarifvertragsparteien entweder der Zentrale oder einer der Niederlassungen oder Außenstellen zugeordnet. Gleiches gilt für veränderte Organisationsstrukturen. Dieses Prozedere ist Gegenstand der noch nicht abgeschlossenen Tarifverhandlungen.

Darüber hinaus beschäftigen sich die Tarifvertragsparteien auch mit der Frage, ob es Ansprechpersonen in denjenigen Betriebsstätten geben soll, die zwar der Zentrale zugeordnet sind, aber von dieser räumlich entfernt sind.

Betriebsratswahl

Es wurde vereinbart, dass eine Wahl in den nach dem Tarifvertrag festgelegten Betrieben von den Betriebsräten nach dem 31. Dezember 2020 unverzüglich einzuleiten ist. Die Betriebsratswahl soll bei der Autobahn GmbH im Juni 2021 durchgeführt werden. ■

TV ESBUS

dbb Verhandlungskommission beschließt und übermittelt Forderungen

Am 22. Februar 2021 übermittelte der dbb, der für seine Fachgewerkschaft NahVG verhandelt, dem Arbeitgeberverband Nahverkehr (AVN) eine Aufforderung zu Tarifverhandlungen für ihre Mitglieder. Bei der ESBUS (Eschweiler Bus- und Servicegesellschaft mbH) handelt es sich um eine Tochtergesellschaft der ASEAG (Aachener Straßenbahn und Energieversorgung-AG). Folgende Forderungen wurden für die noch nicht terminierten Tarifverhandlungen erhoben:

- Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten bei Übernahme durch die ASEAG

- Einbeziehung der zusätzlichen Altersversorgung bei der ESBUS und deren Durchgängigkeit bei Übernahme durch die ASEAG
- Verzicht auf sachgrundlose Befristungen bei Neueinstellungen im Fahrdienst
- Übernahme der Pausenregelung und Ausgleichsregelungen für Sonderformen der Arbeit aus dem Tarifvertrag mit der ASEAG
- Tarifierung der Regelung aus der Betriebsvereinbarung zu geteilten Diensten



- Angleichung des Ausgleichszeitraums bei Krankengeldzuschüssen an Regelungen des TV ASEAG
- Anpassung der Jahressonderzahlung an den Abschluss im TVöD 2020
- Jobrad-Regelung wie im TVöD ■

Fachgespräch mit Gesundheitsamt

dbb fordert Erschwerniszulage für Pandemiebekämpfung

Mit Blick auf die enorme Arbeitsbelastung des öffentlichen Gesundheitsdienstes während der Corona-Pandemie hat sich dbb Chef Ulrich Silberbach für eine tarifrechtlich verankerte Erschwerniszulage ausgesprochen. Sie soll Fachkräften gewährt werden, die bei der Bewältigung

des Pandemiegeschehens besonders belastet sind. Ulrich Silberbach traf sich am 1. März 2021 virtuell mit Vertretern des Gesundheitsamts Mönchengladbach zu einem Meinungs- und Erfahrungsaustausch. Mit ihm diskutierten Andreas Hemsing, Bundesvorsitzender der komba

gewerkschaft und stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission, sowie die komba-Mitglieder Dr. Klaus Laumen, Leitender Medizinaldirektor und Amtsarzt, Wolfgang Ditz, Leiter Kinder- und Jugendärztlicher Dienst, sowie Christian Schmitz, Gesundheitsaufseher / Hygienekontrolleur.

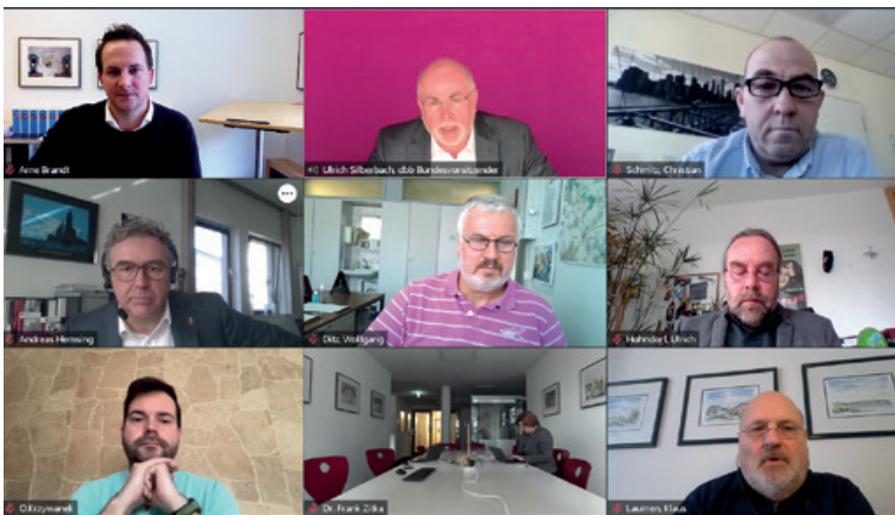
Leistung muss anerkannt werden

„Im öffentlichen Dienst sollte Leistung prinzipiell anerkannt werden“, sagte Silberbach. „Es ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, statt einmaliger Prämien eine Zulage im TVöD zu schaffen“, forderte Andreas Hemsing. Damit könnte adäquat auf spezifische Sonderbelastungen reagiert werden. „Gleichzeitig würde so auch die Wettbewerbsfähigkeit erhöht“, so Hemsing weiter. Die Zulage dürfe nicht nur für fachspezifisches Personal gelten, sondern auch für alle Beschäftigten, die aus anderen Bereichen zur Pandemiebekämpfung abgeordnet werden oder deren berufliches Umfeld durch die Pandemie besonders betroffen sei.

Dünne Personaldecke

Die Gesundheitsämter hätten schon vor Corona an einer zu dünnen Personaldecke gelitten, konstatierte Silberbach. „Und während der Pandemie sind auch nicht plötzlich mehr Amtsärztinnen und Amtsärzte sowie medizinisches Fachpersonal vom Himmel gefallen.“ Im Dialog mit den Beschäftigten des Gesundheitsamts Mönchengladbach sprachen sich Silberbach und Hemsing für eine administrative Entlastung aus.

Silberbach und Hemsing bekräftigten, eine mögliche Ergänzung auch in das jeweilige Landestarifrecht zu überführen. ■



Neuaufgabe

Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“

In der Reihe Tarifschriften gibt der dbb die Neuaufgabe der Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“ heraus. Sie ist ab sofort bestellbar.

Der dbb, Geschäftsbereich Tarif, hat inzwischen die redaktionelle Abstimmung der 17 (Änderungs-)Tarifver-

träge zur Umsetzung der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen so gut wie abgeschlossen. Im Frühjahr 2021 wird daher die Broschüre zum TVöD mit Erläuterungen zum Tarifrecht für die Bundes- und kommunalen Beschäftigten aktualisiert.

Für die Auflagenhöhe müssen verbindliche Bestellungen bis zum 31. März 2021 vorliegen, gerne auch mit einem Verteilerschlüssel. Der kalkulierte Preis für die Neuaufgabe der Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“ liegt je nach Auflagenhöhe bei etwa 4,90 Euro zuzüglich 7 Prozent Mehrwertsteuer. Hinzu kommen die Kosten für Porto und Verpackung. Bitte fordern Sie unter kissigan@dbb.de den Bestellschein an. ■

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Corona-Besuchskonzept

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln bestätigte in seinem Urteil vom Januar 2021 das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats eines Krankenhauses gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bei der Ausgestaltung eines Besuchskonzepts im Sinne des § 5 Abs. 1 Coronaschutzverordnung (CoronaSchVO) NRW.

Verfahrensgang

Die Arbeitgeberin ist Betreiberin eines Krankenhauses mit circa 850 Arbeitnehmenden in Nordrhein-Westfalen. Aufgrund der Corona-Pandemie hatte sie ein Erfassungssystem des Zutritts und Aufenthalts betriebsfremder Personen auf dem Klinikgelände eingeführt. Dieses System wurde ohne Beteiligung des bei der Arbeitgeberin gebildeten Betriebsrats entworfen und etabliert, so dass der sich übergangen gefühlte Betriebsrat ein Beschlussverfahren beim Arbeitsgericht Siegburg beantragte. Das Arbeitsgericht setzte sodann die vom Betriebsrat angeforderte Einigungsstelle ein, bestellte den unparteiischen Vorsitzenden und setzte die Zahl der Beisitzenden für jede Seite auf zwei fest. Dagegen wandte sich die Arbeitgeberin mit einer Beschwerde. Das LAG Köln wies die Beschwerde zurück und bestätigte die Entscheidung des Arbeits-

gerichts Siegburg. Gegen dieses Urteil ist kein weiteres Rechtsmittel gegeben.

Mitbestimmungsrecht beim Gesundheitsschutz gegeben

Die Arbeitgeberin vertrat die Auffassung, dass die Zugangskontrollen in erster Linie dem Schutz der bei ihr behandelten Patientinnen und Patienten und nicht der bei ihr beschäftigten Arbeitnehmenden diene. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG knüpfe an einer für sie verbindlichen Rechtsnorm an. Eine solche existiere jedoch im vorliegenden Fall nicht, da es sich bei den Arbeitsschutzstandards des Bundesarbeitsministeriums allenfalls um unverbindliche Empfehlungen handele.

Der Betriebsrat und das LAG Köln werteten den Sachverhalt anders. Gemäß § 5 Abs. 1 CoronaSchVO NRW sind Arbeitgebende dazu verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zum Schutz der Patientinnen und Patienten und des Personals vor Einzug der Viren zu treffen. Diese Rahmenvorschrift konkretisiert noch nicht die Ausgestaltung und Umsetzung in den jeweiligen Einrichtungen. Jedoch ergibt sich hieraus eine klare Handlungspflicht zum Zweck des Gesundheitsschutzes für die Arbeitgeberseite. Im Falle einer zu beja-

henden Handlungspflicht, aber ohne das Bestehen konkreter gesetzlicher Vorgaben, eröffnet sich der Anwendungsbereich betrieblicher Regelungen. Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergibt sich im vorliegenden Fall aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, denn die getroffenen Maßnahmen dienen sowohl dem Gesundheitsschutz der Patientinnen und Patienten, als auch dem der Mitarbeitenden. Die Arbeitgeberin war also durchaus berechtigt, ein einrichtungsbezogenes Besuchskonzept zu gestalten. Jedoch hätte sie den Betriebsrat hinzuziehen müssen.

Empfehlungen des RKI

Das Konzept muss sich an den Empfehlungen und Richtlinien des Robert-Koch-Instituts zum Hygiene- und Infektionsschutz orientieren. Danach gelten folgende Besuchsregelungen:

- soziale Kontakte sollten möglichst über Telekommunikation anstatt über persönliche Besuche erfolgen
- Besuche sind auf ein Minimum zu beschränken und zeitlich zu begrenzen
- Besucherinnen und Besucher sind zu den erforderlichen Schutzmaßnahmen (Abstand von mindestens 1,5 m zu Patientinnen und Patienten, Tragen eines Schutzkittels und eines dicht anliegenden, mehrlagigen Mund-Nasen-Schutzes, Händedesinfektion beim Verlassen des Patientenzimmers) zu unterweisen.

Ausgestaltungsspielraum

Zu beachten gilt, dass es sich bei den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts nicht nur um einen Leitfaden handelt, sondern dass diese unmittelbar verpflichtend aufgrund der Verweisung in der Coronaschutzverordnung wirken. Innerhalb der jeweiligen Betriebe besteht aber trotzdem ein Gestaltungsspielraum für die konkrete Umsetzung im Einzelfall. Etwas Anderes gilt nur, wenn für das betroffene Krankenhaus eine individuelle ordnungsbehördliche Regelung ergangen wäre. Dies ist hier nicht der Fall. Deshalb können Arbeitgeberin und Betriebsrat beispielsweise die Besuchszeiten oder die Abstandsregelungen an die lokalen Gegebenheiten vor Ort anpassen. Zumal es sich bei den obigen Empfehlungen nicht um eine abschließende Aufzählung, sondern um die Benennung von Mindeststandards handelt, von denen nach oben hin abgewichen werden kann, um einen größtmöglichen Schutz für die Patientinnen und Patienten und die Beschäftigten zu gewähren. ■



Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in der März-Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Sieben weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tarifrfragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitglieds-gewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundes-frauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt.

Susanne Berke, komba gewerkschaft

Susanne Berke (ehemals Köllner) ist Mitte der 80er Jahre in die komba gewerkschaft eingetreten und noch immer aktives und überzeugtes Mitglied der komba Familie. Sie erklärt: „Eingetreten bin ich, da mir die Polemik und Überheblichkeit der Konkurrenz einfach nicht gefiel, ich mich aber trotzdem einmischen wollte. Schließlich ging und geht es auch um die Bedingungen meines eigenen Arbeitsplatzes.“



Ihre berufliche Tätigkeit hat sich im vergangenen Jahr verändert. Seit dem 1. September 2020 ist Kollegin Berke nicht mehr im kommunalen Dienst tätig, sondern unterrichtet hauptamtlich als Dozentin eines Studieninstituts den kommunalen Nachwuchs: „Einer meiner Schwerpunkte: den Nachwuchs an meiner über 40-jährigen Erfahrung teilhaben zu lassen und den öffentlichen Dienst damit zukunftsfähig zu machen. Denn gerade in Zeiten der Pandemie wird mehr als deutlich, dass der öffentliche Dienst in Sachen Ausbildung und Digitalisierung seine Hausaufgaben in den letzten Jahren nicht gemacht hat.“

Auch in ihrer gewerkschaftlichen Arbeit stehen bei Susanne Berke in diesem Jahr größere Veränderungen an: „Innerhalb der komba gewerkschaft bin ich seit dem Jahr 2000 stellvertretende Vorsitzende des Ortsverbands Bochum und seit 2004 Mitglied des Landesvorstands Nordrhein-Westfalen, in der Zeit von 2010 bis 2014 als stellvertretende Landesvorsitzende. Damit ist beim nächsten Gewerkschaftstag im Mai 2021 allerdings Schluss. Im März werde ich 60 Jahre alt und bereite mich langsam auf den Ruhestand vor. Daher mache ich nach dem Gewerkschaftstag meinen Platz im Landesvorstand und auch in der BTK für einen jüngeren Menschen frei. Der komba bleibe ich natürlich weiter verbunden.“ ■

Michael Kaulen, komba gewerkschaft

Michael Kaulen ist Verwaltungsfachwirt und seit 1984 komba-Mitglied. Er erklärt: „Seinerzeit bin ich angesprochen und überzeugt worden durch engagierte komba Mitglieder und Personalräte beim Landschaftsverband Rheinland (LVR), der mir von 1984 bis 2006 ein guter Arbeitge-



ber war. Die Entscheidung für eine hauptberufliche Tätigkeit als Gewerkschafter habe ich nie bereut und leite seit dem 2. Mai 2006 bis heute, und das auch sehr gerne, den Geschäftsbereich Tarif der komba nrw. Auf der Bundesebene bin ich in der Funktion eines Tarifkoordinators Bindeglied zwischen allen komba Landesgewerkschaften, anderen Fachgewerkschaften und dem dbb beamtenbund und tarifunion.“

Für die komba war Michael Kaulen in den letzten Jahrzehnten auf verschiedenen Ebenen aktiv: „Meine Stationen der gewerkschaftlichen Arbeit bei der komba: Mitglied, Jugendleiter, Fachgruppenvorsitzender komba LVR, Landesvorstandsmitglied komba nrw und seit Mai 2006 hauptamtlicher Mitarbeiter der komba.“

Zu den Schwerpunkten seiner Arbeit führt Kollege Kaulen aus: „Seit je her sind mir die Menschen in der gewerkschaftlichen (Zusammen-)Arbeit besonders wichtig, für die es sich immer lohnt, da zu sein, so dass ich keine besonderen tariflichen Schwerpunktthemen herausstellen möchte. Allerdings habe ich in den letzten zehn Jahren verstärkt Haustarifverhandlungen für den dbb und die komba gewerkschaft geführt, nicht nur, aber doch häufig in den östlichen Bundesländern im Rahmen von Rekommunalisierungen und bei vielen Selbsthilfeorganisationen mit dem Ziel der Anbindung von Arbeits- und Einkommensbedingungen unterschiedlichster Berufsgruppen an den Flächentarifvertrag TVÖD / VKA.“ ■

Dietmar Knecht, dbb mecklenburg-vorpommern

Dietmar Knecht ist Lokführer, Mitglied der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und war zuletzt in der Regionalbereichsleitung DB Regio Nordost tätig. Dort ist er aktuell für den Landesbundvorsitz des dbb mecklenburg-vorpommern beurlaubt. „Vor mittlerweile 32 Jahren waren meine Hoffnung und Motivation groß, eine demokratische Gesellschaft auf dem Boden der ehemaligen DDR-Nordbezirke Rostock, Schwerin und Neubrandenburg aufzubauen. Mein Bekenntnis zum Pluralismus der Parteien sowie der Gewerkschaften war sehr stark ausgeprägt und mit ihm auch die Ablehnung von Einheitsgewerkschaften als alleinige Interessenvertretung“, erläutert Kollege Knecht seine Motivation zur Gewerkschaftsarbeit. „Sehr überzeugend war damals für mich der freie Wille aller derjenigen, die sich mit ihrer eigenen Unterschrift den dbb Gewerkschaften anschlossen und sich

nicht von zentraler Stelle aus dem FDBG in den DGB ‚umklappen‘ ließen. Also wurde ich als Lokomotivführer Mitglied der GDL“, so Knecht weiter. „Viel Zeit zur Besinnung blieb mir und meinen Mitstreitern seiner-



zeit nicht. Tarifrecht, Dienstrecht, Rente, Besoldung, Versorgung, Mitbestimmung und Solidarität waren und sind die wichtigsten Betätigungsfelder meines gewerkschaftlichen Engagements. Gegenüber Parlamenten, Regierungen, Arbeitgebern und der Öffentlichkeit konnte ich mich gemeinsam mit unzähligen Amtsinhabern der GDL und des dbb mecklenburg-vorpommern stets für die Belange des öffentlichen Dienstes und der privatisierten Dienstleistungsbereiche einsetzen.“

Kollege Knecht ergänzt, dass in der jüngsten Zeit auch der Aufklärung der Menschen über ihren öffentlichen Dienst immer größere Bedeutung zukommt. „Wir tragen allein über die Weiterentwicklung ausgewogener tariflicher Regelungen eine große Verantwortung für die Gestaltung der Bedingungen, unter denen wir unsere Leistungen für das Land und seine Einwohnerinnen und Einwohner zu erbringen haben. Daher ist unser Einsatz von enormer sozialer Bedeutung für alle.“ Für die Zukunft gibt sich Knecht zuversichtlich: „Gemeinsam werden wir weiterhin dafür sorgen, dass der öffentliche Dienst Garant für unseren demokratischen Staat bleibt. Dazu gehören nun mal auch gute Bezahlung und gute Rahmenbedingungen – als Gegenleistung bieten wir gute Arbeit an 365 Tagen im Jahr und das rund um die Uhr, von der letztlich jede Bürgerin und jeder Bürger profitiert!“ Gerade die aktuelle Krise zeige, wie notwendig es ist, ein funktionierendes Staatswesen zu haben. Dabei sei es enorm wichtig, die demografische Entwicklung und die Nachwuchsge-

winnung tarifvertraglich zu begleiten und zwar so, dass das Bestandpersonal motiviert bleibt und parallel dazu das Interesse der Jugend an einem Job im öffentlichen Dienst oder in den privatisierten Dienstleistungsbereichen geweckt wird.

„Und wir müssen als BTK in den anstehenden Einkommensrunden alles dransetzen, dass das Honorar unserer guten Arbeit – mitunter bis an die Belastungsgrenze – nicht auf dem Scheiterhaufen der Corona-Refinanzierung landet. Unsere Kolleginnen und Kollegen dürfen in dieser Krise und auch danach nicht, wie die Geschichte der Bundesrepublik leider in ähnlichen Situationen zeigt, erneut als Sparschweine der Nation behandelt werden.“ ■

Ludwig Klemm, dbb schleswig-holstein

Ludwig Klemm ist Mitglied der komba gewerkschaft und in verschiedenen Funktionen auf betrieblicher und gewerkschaftlicher Ebene aktiv. Er engagiert sich gewerkschaftlich, um die Kolleginnen und Kollegen vor Ort bestmöglich vertreten zu können: „In die komba bin ich eingetreten, weil sie als Fachgewerkschaft für den öffentlichen Dienst ‚das Ohr an der Basis‘ hat. Ich bin seit über 30 Jahren freigestellter Personalrat und habe die Erfahrung gemacht, dass wir eine unterstützende Gewerkschaft dringend benötigen.

Meine Funktion in der komba ist Vorstandsreferent für Personalvertretungsrecht. Außerdem bin ich im dbb schleswig-holstein im Landesvorstand aktiv. Dort bin ich zuständig für tarifliche Themen.“ Für den dbb schleswig-Holstein sitzt Kollege Klemm auch in der BTK.



Kollege Klemm setzt sich auf allen Ebenen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein: „Das Ziel ‚gleiches Geld für gleiche Aufgaben‘ habe ich mir gesetzt. Die Tarif-

verhandlungen TVÖD und TV-L wechseln sich ab. So kommt es, dass an dieser tariflichen Zielsetzung permanent gearbeitet werden muss.“

Aktuell stellt die Pandemie auch in der Gewerkschaftsarbeit die größte Herausforderung dar: „Derzeit leiden wir alle unter der Coronakrise. Ich habe es noch nie so gespürt wie heute, dass wirkliche Gewerkschaftsarbeit nur funktioniert, wenn wir im Austausch in Präsenz sind. Telefon- und Videokonferenzen sind zwar momentan nicht wegzudenken, aber Präsenzsitzungen sind langfristig doch erfolgversprechender.“ ■

Rudolf Klüver, dbb hamburg

Rudolf Klüver ist Diplom-Verwaltungswirt und Mitglied der komba gewerkschaft. Seit dem 1. Juni 2005 ist er Vorsitzender des dbb hamburg beamtenbund und tarifunion und in dieser Eigenschaft auch Mitglied in der BTK des dbb.



„In die komba bin ich eingetreten, um etwas bewegen zu können, mit einem starken Partner im Rücken“, erklärt Rudolf Klüver.

„Meine gewerkschaftlichen Schwerpunktthemen sind vielfältig. Besonders wichtig ist für mich, strittige Mitbestimmungsfragen im Sinne unserer Mitglieder zu lösen und das gegenüber dem Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn durchzusetzen. Ganz grundsätzlich liegt mir die Steigerung des Ansehens der Beschäftigten im öffentlichen Dienst besonders am Herzen. Dabei ist es von großer Bedeutung für mich, den Bekanntheitsgrad des dbb noch weiter zu steigern und mehr Mitglieder in unserem Bereich zu binden. Denn dann können wir die Interessen unserer Kolleginnen und Kollegen noch effektiver durchsetzen.“

Als ein aktuelles Schwerpunktthema des dbb hamburg nennt Kollege Klüver die gerichtliche Durchsetzung der amtsangemessenen Alimentation in Hamburg: „Zwei Vorlagebeschlüsse des Verwaltungsgerichts Hamburg sind aufgrund unserer Musterklagen aus dem Jahr 2011 an das Bundesverfassungsgericht zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit gegeben worden. Hier ist der dbb hamburg auf einem sehr guten Weg.“ ■

Birgit Kother, komba gewerkschaft

Birgit Kother ist Mitglied der komba gewerkschaft und Vorsitzende des komba Bundesfachbereichs Verkehrsflughäfen. Über ihre Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, berichtet Kollegin Kother: „In einer persönlichen Situation habe ich den Kontakt zu einem komba Betriebsrat bei meinem Arbeitgeber Fraport gesucht. Deshalb war es für mich selbstverständlich, dass ich einen Teil zurückgebe und in die Gewerkschaft einträte. Da ich im Personalbereich bei Fraport auch intensiv mit dem Tarifgeschehen zu tun hatte, fragte mich der damalige Vorsitzende des Kreisverbands Flughäfen Frankfurt, ob ich mir vorstellen kann, in der Gewerkschaft tätig zu sein. Daraufhin war ich lange Zeit Vorsitzende des Tarifausschusses der komba hessen.“



Der Schwerpunkt ihrer gewerkschaftlichen Arbeit liegt im Bereich der Flughäfen: „Seit 1993 bin ich am Flughafen Frankfurt im Personalbereich tätig. Daraus resultierend habe ich natürlich ein besonderes Interesse, mich nicht nur für den Frankfurter Flughafen, sondern für alle Verkehrsflughäfen in Deutschland einzusetzen, an denen wir Mitglieder vertreten. Das Geschehen an den Flughäfen war lange Zeit davon geprägt, in einer

Form von Mangelverwaltung den steigenden Verkehrszahlen gerecht zu werden. Die letzten Jahre hatten wir Probleme, überhaupt die Arbeitsplätze mit dem erforderlichen Personal zu besetzen. Es ging um gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in immer fordernder und belastender Arbeitssituation – sowohl in der Dienstplangestaltung, als auch bei den tariflichen Bedingungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seit einem Jahr dominiert die aktuelle Pandemie das Geschehen an allen deutschen Verkehrsflughäfen. Jetzt geht es vor allen Dingen um Arbeitsplatzsicherung, verbunden mit entsprechenden Vereinbarungen zur Kurzarbeit. Aber auch darüber hinaus wollen wir den Beschäftigten mit dem gerade ausverhandelten Notlagentarifvertrag Flughäfen eine Arbeitsplatzgarantie schaffen. Wir müssen alle zusammenhalten, auch wenn von uns viel verlangt wird.“

Neben ihrer Tätigkeit beim komba Bundesfachbereich Verkehrsflughäfen ist Birgit Kother nach wie vor auch bei der Fraport AG für die Kolleginnen und Kollegen aktiv: „Seit 2018 vertrete ich die komba gewerkschaft im Aufsichtsrat der Fraport AG. In der Abwägung mit den wirtschaftlichen Interessen habe ich hier die Möglichkeit, auch die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Denn nur in einem gesunden Unternehmen habe ich gesunde Mitarbeiter. Dass das in der derzeitigen Situation nicht einfach ist, brauche ich hier nicht zu erwähnen. Aber alle, die mich kennen und mit denen ich die letzten 28 Jahre zusammengearbeitet habe, wissen, dass mir ganz besonders unsere Mitarbeiter und unsere Mitglieder der komba gewerkschaft am Herzen liegen.“ ■

Manuel Christian Kotte, DPVKOM

Manuel Kotte ist Mitglied der Fachgewerkschaft DPVKOM. Der Rechtsanwalt ist seit 2008 Bundesgeschäftsführer und seit 2017 stellvertretender Bundesvorsitzender der DPVKOM.

„Ich bin in die DPVKOM eingetreten aufgrund der hundertprozentigen Identifikation mit ihren Aufgaben und Zielen und dem Wunsch, neben der hauptamtlichen Beschäftigung auch selber aktiv mitzugestalten“, erklärt Kollege Kotte.

Als sein gewerkschaftliches Schwerpunktthema nennt Manuel Kotte die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für alle Einkommensgruppen: „In den Postnachfolgeunternehmen herrscht eine komplexe Tariflandschaft, die mitun-

ter enorme Ungleichheiten vorhält. Der gewerkschaftliche Mitbewerber macht aus meiner Sicht viel zu wenig aus seinen Möglichkeiten und lässt gerade die Beschäftigten in den unteren Einkommensgruppen oft im Regen stehen. Als Fachgewerkschaft versuchen wir, vor Ort bei den Mitgliedern zu sein und die DPVKOM und ihre Positionen bekannter und stärker zu machen. Nur so können wir, für die Beschäftigten, den Arbeitgebern auf Augenhöhe begegnen.“



Aktuell bestimme die Corona-Pandemie die gewerkschaftliche Arbeit: „Im Bereich der Deutschen Post fordern wir eine zweite Corona-Leistungszulage für die Beschäftigten, da die Belastungssituation in so genannten ‚Spitzenzeiten‘ durch die Pandemie zum Alltag geworden ist und der Arbeitgeber enorme Gewinne auf dem Rücken der Beschäftigten erzielt.

Im Bereich der Deutschen Telekom fordern wir eine so genannte Homeoffice-Pauschale von 5 Euro pro Tag, da die Telekom enorme Einsparungen durch die Verlagerung des Arbeitsorts in das Homeoffice erfährt und die Beschäftigten die Kosten (wie Strom, Arbeitsplatzausstattung und so weiter) größtenteils selbst tragen.“ ■



Impfdiskussion

Die Immunisierung ist der einzige Weg zurück in ein normales Leben

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach warnt angesichts der Diskussionen um die Impfreihenfolge vor einer gesellschaftlichen Spaltung. „Unsere erste Priorität muss sein, dass schneller zuverlässiger Impfstoff für die gesamte Bevölkerung zur Verfügung steht. Die Immunisierung ist der einzige Weg zurück in ein normales Leben“, zeigt sich Silberbach überzeugt.

Bei der Reihenfolge müssten vulnerable Gruppen, Lebensältere und Menschen mit Vorerkrankungen an erster Stelle stehen. „Sobald als möglich Beschäftigte zu immunisieren, die systemrelevanten Aufgaben nachgehen, unseren Staat am Laufen halten und viel Kontakt mit anderen Menschen haben, ist der richtige Weg. Es ist offensichtlich, dass die Bereiche Bildung, Schulen und Kitas, ebenso wie unsere

Sicherheit, die in erster Linie die Polizei gewährleistet, systemrelevante Bereiche sind, die der Staat priorisieren sollte“, so Silberbach am 25. Februar 2021 in Berlin. „Unsere Kolleginnen und Kollegen der Polizei, Feuerwehr, Rettungsdienste und im Gesundheitsbereich erleben tagtäglich Situationen, in denen sie keinen Hygieneabstand einhalten können. Hier besteht eine besondere Fürsorgepflicht. Ebenso kann Deutschland es sich nicht leisten, wenn eine Generation von Kindern und Jugendlichen massive Nachteile in der Bildung und Ausbildung erleidet. Präsenzunterricht darf aber nicht zu



unverantwortbarem Risiko für die Kolleginnen und Kollegen an den Schulen und in den Kitas werden.“

Nicht gegeneinander ausspielen

Silberbach betont, dass diejenigen, die es aus übergeordnetem Interesse und auch aus Gründen der Fürsorge zu priorisieren gelte, nicht gegeneinander ausgespielt werden dürften. „Als Spitzenverband für den öffentlichen Dienst erwarten wir eine verantwortungsvolle und klare Kommunikation und politische Entscheidungen, die für Verlässlichkeit sorgen.“

Silberbach lehnt eine Impfpflicht, die immer wieder in der öffentlichen Diskussion auftaucht, klar ab. Vielmehr gelte es, für Vertrauen zu werben und mit gutem Beispiel voranzugehen. „Dass wir nicht schneller genug Impfstoff bekommen, ist ein Trauerspiel. Wenn nun Impfdosen bestimmter in der EU zugelassener Hersteller liegenbleiben, verstehe ich das nicht. Ich würde mich auch mit dem Astrazeneca-Vakzin impfen lassen, sobald ich an der Reihe bin.“ ■

Anhörung zum Kinderkrankengeld

Eltern kranker Kinder brauchen Planungssicherheit

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hat sich am 24. Februar 2021 anlässlich einer öffentlichen Anhörung des Gesundheitsausschusses für eine stärkere Unterstützung von Eltern kranker Kinder bei der Betreuung ausgesprochen. Gegenstand der Anhörung waren Anträge von Bündnis 90 / Die Grünen und Die Linke zum Thema Kinderkrankengeld.

„Die Familien sind am Limit. Und die Belastung steigt mit jedem weiteren Tag, an dem Kitas und Schulen geschlossen sind. Noch dramatischer gestaltet sich die Lage, wenn ein Kind erkrankt. Ohne verlässliche Perspektive ist diese Situation für die meisten Familien nicht länger trag-

bar und am Ende leiden vor allem die Kinder. Deshalb müssen wir jetzt die Notbremse ziehen“, erklärte dbb Chef Ulrich Silberbach. Er sieht einen guten Lösungsansatz im Vorschlag, einen bindenden und unabdingbaren Freistellungsanspruch mit Lohnfortzahlung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechtlich auszugestalten. „Familien mit kranken Kindern brauchen eine schnelle unbürokratische Entlastungshilfe, die ihnen Planungssicherheit verschafft und sie vor erheblichen finanziellen Belastungen schützt“, so Silberbach. Auch dbb frauen Chefin Milanie Kreutz, die an der öffentlichen Anhörung für den dbb teilnahm, befürwortet die Empfehlung zur

bezahlten Freistellung, die von Bündnis 90 / Die Grünen vorgebracht wurde. Darüber hinaus begrüßt sie die Vorschläge, die Altersgrenze für Kinderkrankengeld von aktuell zwölf auf 14 Jahre anzuheben und den jährlichen Kinderkrankengeldanspruch zu erhöhen. „Berufstätige Eltern könnten darüber hinaus deutlich entlastet werden, wenn sie ein ärztliches Attest für die Erkrankung ihres Kindes erst ab dem vierten Erkrankungstag des Kindes beim Arbeitgeber vorlegen müssen. Das würde vor allem Alleinerziehenden enorm helfen“, so Kreutz.

Nicht zuletzt müsse aber auch die gleichstellende Wirkung der angestrebten Maßnahmen im Blick behalten werden. „Kinderkrankentage werden vorrangig von Müttern in Anspruch genommen. Bisher fehlt hier ein wirksames Korrektiv, das die einseitig gelagerte Belastung von berufstätigen Müttern mindert und Vätern die Übernahme familiärer Sorgearbeit erleichtert“, mahnte Kreutz. ■

Eingruppierungspraxis nach TV-L

Tätigkeitsmerkmale für IT-Beschäftigte ab 2021

Abhängig von dem fristgemäß in diesem Jahr gestellten Antrag von Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) nach TV-L kommen die neuen Tätigkeitsmerkmale auch inhaltlich zur Überprüfung. Die höhere IT-Eingruppierung bleibt also im Einzelfall ungeprüft und wird nicht festgestellt, solange nicht entweder geänderte Tätigkeitsinhalte eine Neubewertung ohnehin wegen der Tarifautomatik erforderlich machen oder aber der Antrag bei weiter unveränderter Tätigkeit die Höhergruppierung ergibt. Stellt der Arbeitgeber die höhere Eingruppierung fest, folgt bei Antragstellung rückwirkend zum Januar 2021 das höhere Entgelt. Ohne Antragstellung und ohne Änderung der ausübenden Tätigkeit verbleiben vorhandene IT-Beschäftigte hingegen in der bisherigen Entgeltgruppe, die nach den bis Ende Dezember 2020 gültigen Tätigkeitsmerkmalen in Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung zum TV-L bereits festgestellt ist, und erhalten ebenso den zuvor bestehenden Anspruch auf die bisherige Programmiererzulage von 23,01 Euro aufrecht. Eine anlasslose Überprüfung durch den Arbeitgeber erfolgt in diesen Fällen nach § 29f TVÜ-Länder nicht.

Zugang zur höheren IT-Eingruppierung

Die neugefassten Tätigkeitsmerkmale tragen der hohen Zahl von beruflichen Seiteneinsteigern im IT-Bereich ebenso Rechnung wie den einschlägigen Ausbildungsberufen. Damit waren in der Entgeltordnung zwei Stränge auszubringen, die einmal über den Ausbildungsbezug und gleichberechtigt über die fachliche Anforderung des Tätigkeitsmerkmals die gleichwertige Eingruppierung ergeben. Die beiden Eingruppierungsstränge sind alternativ und im Günstigkeitsverhältnis anzuwenden. Abgesehen von den nunmehr auch durch Ausbildungsbezug IT-spezifisch definierten Arbeitsgebieten und abgesehen von der inhaltlichen Anlehnung der neuen IT-Tätigkeitsmerkmale, die ab Entgeltgruppe 6 neben einem Ausbildungsberuf zum Teil ebenso auf die Eingruppierungsmerkmale staatlich geprüfter Techniker und ab Entgeltgruppe 10 neben dem Bachelor in Informatik auf die Eingruppierungsmerk-

male für Ingenieure abstellen, fehlt den abstrakt gehaltenen Tätigkeitsanforderungen die IT-Spezifik. Das ist bewusst so gehalten, um dem technologischen Wandel künftig entsprechende Aufgaben mit Eingruppierungen abbilden zu können.

IT-Spezifik der Tätigkeiten

Die IT-Spezifik erhalten die neugefassten Entgeltgruppen durch die neuen Vorbemerkungen zum Teil II Abschnitt 11 der Entgeltordnung. Danach ergibt sich die IT-Eingruppierung durch Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines Systems der Informations- und Kommunikationstechnik. Auf die organisatorische Einbindung in beispielsweise die Fachabteilung IT kommt es nicht an. Im Lebenszyklus erbracht sind Tätigkeiten insbesondere durch Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbesei-

tigung und Qualitätssicherung. Auf bisherige Unterteilungen von Tätigkeiten nach den fünf Unterabschnitten der IT-Eingruppierung kommt es nicht länger an.

Der IT-spezifische Arbeitsvorgang

Abgebildet ist der eingruppierende Arbeitsvorgang in den so genannten Lebenszyklusphasen der IKT. Dies sind seit den 1980er Jahren durch Information Technology Infrastructure Library ständig aktualisierte und standardisierte Aktivitäten. Hierzu bestehen fünf Einteilungen des Lebenszyklus: Ausrichtung insbesondere von IT auf Geschäftsprozesse, Umsetzung in eine IT-Dienstleistung beziehungsweise in einen IT-Service, Prozesse für den Übergang des IT-Service in die Produktivumgebung, operationelle Aufrechterhaltung des täglichen Betriebs sowie kontinuierliche Verbesserung von Prozessen und IT-Dienstleistungen. Eindeutig zählen dazu auch Tätigkeiten zur Sicherstellung der Informationssicherheit. Ebenso sind Beschäftigte in der Produktionssteuerung und im IKT-Service-Management unter die neuen Merkmale zu fassen. Nach Anwendung der bisherigen Merkmale war dies in den letztgenannten Aufgabenbereichen nicht grundsätzlich so.

Konkrete Bewertung

Für die Bewertung des einzelnen Arbeitsvorgangs kommen neben den allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen für den Verwaltungsdienst die speziellen Tätigkeitsmerkmale für IT-Beschäftigte in Frage, wobei diese den allgemeinen vorgehen. Der Grundsatz der Spezialität im Eingruppierungsrecht fragt danach, ob die IKT lediglich Mittel zum Zweck ist – zum Beispiel durch bloße Anwendung und die Beschaffung von IT-Systemen – oder aber die Kernaufgabe auf dem Arbeitsplatz darstellt. Letzteres ist einschlägig bei der Befassung mit IT-Systemen unter anderem in den Teilgebieten der IT-Systemtechnik wie Administration von Betriebs- und Datenbanksoftware, Hardwarekonfiguration, Programmiersprachen, Datenübertragungsnetzen ebenso wie Planung, Konzeption, Umsetzung, Betrieb und Pflege bis zur Qualitätssicherung einschließlich Tätigkeiten der IT-Sicherheit und der Koordination der Helpdesk-Ressourcen. Auf die Ausfüllung dieser jeweiligen Aufgaben und ihre Bewertung im Hinblick auf die neuen IT-spezifischen Tätigkeitsmerkmale gehen nachfolgende Ausgaben von tacheles jeweils näher ein. ■





Der Arbeitskampf im nationalen und europäischen Recht

Arbeitsrechtliche Schriften

Von Matti Hauer, Hugo Sinzheimer Institut (Herausgeber), 285 Seiten, 1. Auflage 2020, paperback, Nomos Verlag, 76 Euro, ISBN 978 3 8487 6885 1

Der Titel ist eine Untersuchung über den Einfluss des europäischen Rechts auf eine aus Art. 9 Abs. 3 GG abgeleitete Arbeitskampffreiheit am Beispiel des Tariferfordernisses. Im Zentrum steht dabei die Frage, ob die Grenzen des nationalen Arbeitskampfrechts mit dem europäischen Recht vereinbar sind. Dass sich der Einfluss des europäischen Rechts auf das nationale Arbeitskampfrecht verstärkt, hat viele Ursachen: Zunächst haben Arbeitskämpfe in einem gemeinsamen Binnenmarkt zunehmend Berührungspunkte zu grenzüberschreitenden Sachverhalten. Ferner wird ein Recht auf Arbeitskampf – die Arbeitskampffreiheit – nicht nur durch das nationale Recht gewährt. Vielmehr ist sie gleich mehrfach europarechtlich verankert und wurde dort in jüngerer Zeit durch verschiedene Spruchkörper konkretisiert. Rechtsprechung und Literatur konnten bis November 2018 berücksichtigt werden, wobei bis zur Druckfassung einige Aktualisierungen mitaufgenommen werden konnten. ■



Grundlagen der Eingruppierung für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik

Von Bergauer / Demgensky / Nusser / Pfister / Scholl, 175 Seiten, August 2020, paperback, DinA4, Bayerische Akademie für Verwaltungs-Management GmbH, 249 Euro, Bestellung per E-Mail unter bewertung@verwaltungs-management.de.

Das Fachbuch bietet eine Arbeitshilfe zur Eingruppierung von IT-Beschäftigten. Die Methode basiert auf den ITIL-Prozessen und wurde von Experten aus dem IT-Bereich und dem Tarifrecht in Auftrag der Bayerischen Akademie entwickelt. Online erhalten die Leserinnen und Leser zusätzlich das Buch als pdf-Datei und einen Bewertungsbogen im Excel-Format.

Die Bewertung von Stellen hat nach den in § 12 TV-L / § 12 TVöD (VKA) niedergelegten Eingruppierungsgrundsätzen zu erfolgen. Für eine tarifkonforme und transparente Bewertung der Stellen sind aktuelle Tätigkeitsdarstellungen beziehungsweise Stellenbeschreibungen erforderlich. Bei der Bildung und Bewertung von Arbeitsvorgängen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik sind die Vorbemerkungen zu Teil II Abschnitt 11 EGO TV-L beziehungsweise der Vorbemerkung zu Teil A Abschnitt II Ziffer 2 EGO TVöD (VKA) zu beachten, wonach alle Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines IKT-Systems erfasst werden. Tätigkeiten in diesen Lebenszyklusphasen sind: Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung und vieles mehr. ■



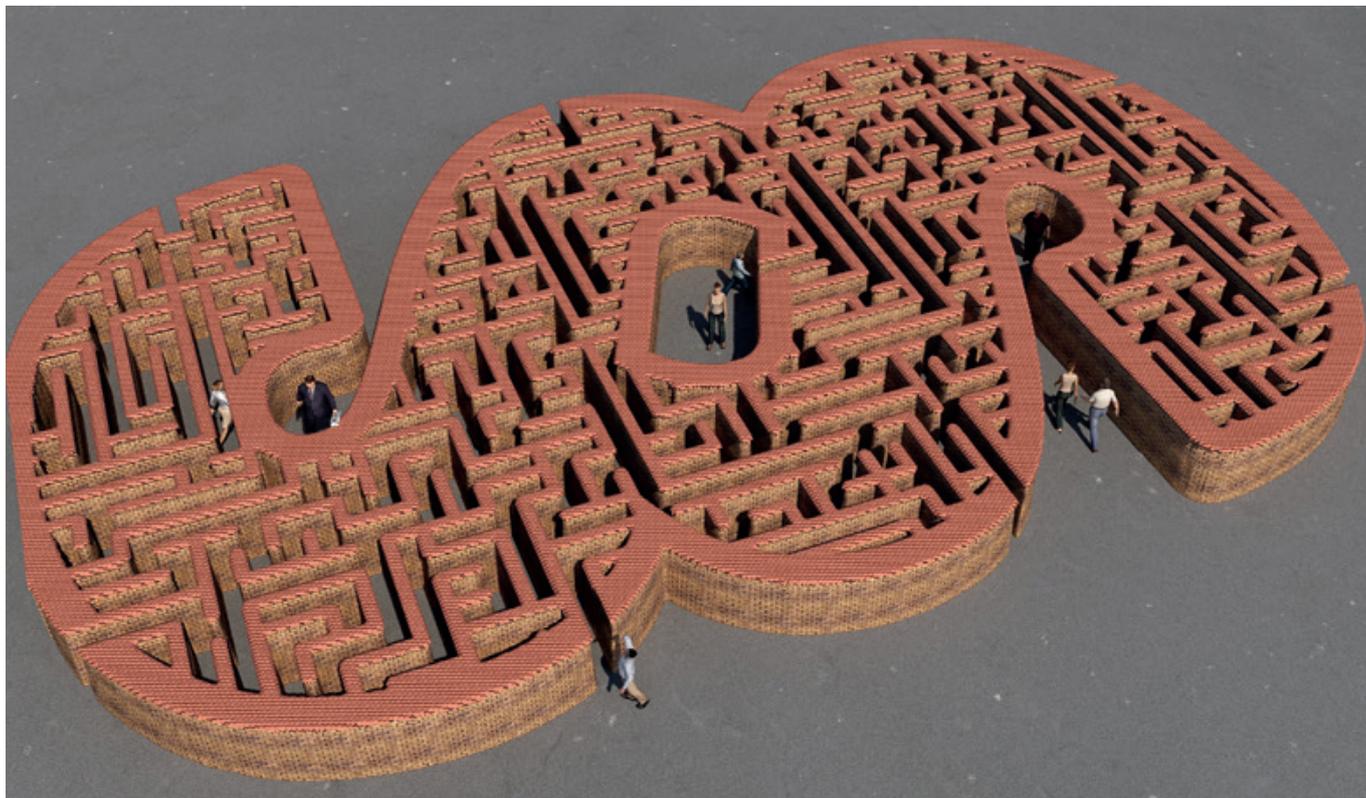
Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 1/20 (Dezember 2020), 2.860 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 198 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Mit dem im Rahmen des Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar erscheinenden Kommentar zum SGB IV wird eine umfassende und jederzeit aktuelle Kommentierung der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung geboten, die einerseits den Erfordernissen der Praxis, andererseits aber auch den Bedürfnissen der Wissenschaft voll gerecht wird. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.

Im Jahr 2020 wurden allein durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz 26 Paragraphen des SGB IV geändert. Die Umsetzung in der Kommentierung beginnt zunächst mit Überarbeitungen der §§ 28e und 28f, die die Zahlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge und deren Dokumentation regeln. Diese Vorschriften sind zusätzlich durch das so genannte Paketboten-Schutzgesetz betroffen. ■



Eingruppierung eines Krankenpflegers als Teilzeit-Praxisanleiter

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im vorliegenden Fall entschieden, dass aufgrund der organisatorischen Trennung der zugewiesenen Tätigkeiten des Klägers eine Eingruppierung als Praxisanleiter nach Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA nicht in Betracht kommt (BAG, Urteil vom 9. September 2020, Aktenzeichen 4 AZR 161/20).

Der Fall

Der Kläger ist bei der Beklagten, die mehrere Krankenhäuser betreibt, als Krankenpfleger beschäftigt. Aufgrund eines Anwendungstarifvertrags erhält der Kläger zuletzt eine Vergütung nach dem TVöD / VKA. In dem Klinikum, in dem der Kläger tätig ist, beschäftigt die Beklagte neben fünf hauptberuflich tätigen Vollzeit-Praxisanleitern / -innen zahlreiche Pflegekräfte, die als so genannte Teilzeit-Praxisanleiter / -innen eingesetzt sind. Diese Teilzeit-Praxisanleiter / -innen, die eine entsprechende Fortbildung absolviert haben, leiten Auszubildende in verschiedenen Bereichen an. Der Kläger, der überwiegend in der Patientenversorgung tätig ist, absolvierte 2002 erfolgreich eine Fortbildung, die ihn zur Tätigkeit als Praxisanleiter berechtigt und wurde als Teilzeit-Praxisanleiter auf seiner Station eingesetzt. Ihm wird im Vorhinein von der Beklagten

durch Bekanntgabe im jeweiligen Dienstplan mitgeteilt, an welchen Tagen und in welchen Schichten er für die Betreuung einer / eines Auszubildenden zuständig ist. Innerhalb eines Halbjahres war der Kläger durchschnittlich 11,55 Stunden pro Monat mit der Anleitung von Auszubildenden betraut. Dies betraf insgesamt neun Schichten. Der Kläger erhält ein Entgelt nach Entgeltgruppe P 7 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA und ist der Auffassung, als Praxisanleiter Anspruch auf ein Entgelt nach der Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA zu haben.

Die Entscheidung

Das BAG verneinte einen Anspruch des Klägers auf Entgelt nach Entgeltgruppe P 8 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA. Der Kläger verfüge zwar über die nach Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA für Praxisanleiter / -innen in der Pflege geforderte berufspädagogische Zusatzqualifikation. Er übe jedoch keine „entsprechende Tätigkeit“ im Sinne der Eingruppierungsvorschrift aus. Seine auszuübende Tätigkeit umfasse nicht mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge, die die Anforderungen des tariflichen Tätigkeitsmerkmals erfüllen. § 12 TVöD / VKA schreibt vor, dass die / der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorüber-

gehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Das ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Bezugspunkt für die tarifliche Bewertung ist der Arbeitsvorgang. Für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist wiederum das Arbeitsergebnis maßgebend. Im vorliegenden Fall bestehe die auszuübende Tätigkeit des Klägers nicht aus einem, sondern aus zwei Arbeitsvorgängen. Das Gericht stellte fest, dass die Tätigkeit des Klägers als Praxisanleiter für Auszubildende ein Arbeitsvorgang ist. Die Arbeitsergebnisse „fachgerechte Versorgung der Patientinnen und Patienten“ und „Anleitung der Auszubildenden“ seien in dieser Zeit nicht getrennt. Die Zeiten, in denen dem Kläger keine Auszubildenden zur Anleitung zugewiesen sind, würden jedoch einen zweiten Arbeitsvorgang bilden. Arbeitsergebnis sei aufgrund der pflegerischen Tätigkeit auf der Station allein die fachgerechte Versorgung der Patientinnen und Patienten. Die Beklagte habe die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt. In der Zeit, in der dem Kläger keine Auszubildenden zur Anleitung zugewiesen sind, sei ihm die Arbeitsaufgabe „Praxisanleitung“ nicht übertragen und er müsse auch nicht damit rechnen, als Praxisanleiter tätig zu werden. Allein aus dem Umstand, dass es sich

bei dem Tarifbegriff der / des Praxisanleiters / -in um ein so genanntes Funktionsmerkmal handle, ergebe sich nichts anderes. Zwar würde durch ein tarifliches Funktionsmerkmal grundsätzlich ein einheitliches Arbeitsergebnis und damit ein Arbeitsvorgang angenommen. Jedoch sei eine Ausnahme von diesem Grundsatz zu machen, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergehalten und organisatorisch voneinander getrennt sind und zu einem unterschiedlichen Arbeitsergebnis führen. Solch ein Ausnahmefall liege hier vor. Da der Kläger lediglich 11,55 Stunden pro Monat mit der Anleitung von Auszubildenden betraut sei, und dies bei weitem nicht das tariflich geforderte Maß von mindestens der Hälfte der auszuübenden Tätigkeit erfüllt, ist der Kläger nicht in Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 einzugruppieren.

Das Fazit

In dieser Entscheidung hat das BAG eine Aufspaltung der Tätigkeit nach Einzelfällen und Schwierigkeitsgrad für gerechtfertigt gehalten, da dem Kläger verschiedene Tätigkeiten mit unterschiedlichen Arbeitsergebnissen zu jeweils anderen Zeiten übertragen worden seien. ■

Kriterien für die Stellenbesetzung im öffentlichen Dienst

Öffentliche Arbeitgebende können bei der Neubesetzung einer Stelle ein bestimmtes Auswahlprofil erstellen und die dortigen Kriterien auch gewichten. Hierbei sind sie jedoch nicht uneingeschränkt frei, wie das BAG in diesem Urteil klarstellte. Denn es ist dabei zu beachten, dass so genannte „harte“ fachliche Kriterien stärker gewichtet werden als die so genannten „weichen“ Kriterien. Auch sollten sich die im Anforderungsprofil genannten Kriterien bei der späteren Bewertung der Bewerber wiederfinden (BAG, Urteil vom 28. Januar 2020, Aktenzeichen 9 AZR 91/19).

Der Fall

Der Kläger ist Volljurist und verfügt über die akademischen Grade „Master of Laws“ und „Master of Public Administration“. Er bewarb sich auf eine von der Beklagten ausgeschriebenen Stelle als „Leitende / -r Sachbearbeiter / -in für Öffentliche Ordnung und Sicherheit“. Das Anforderungs-

profil setzte neben einer entsprechenden beruflichen Ausbildung unter anderem Folgendes voraus: Verwaltungserfahrung, selbstständiges und zuverlässiges Arbeiten mit Innovationsbereitschaft, hohes Maß an Verantwortung, Flexibilität, Stressbewältigung, Leistungsbereitschaft, fundierte Kenntnisse im Bereich EDV (MS-Office und Spezialsoftware im Ordnungsbehördlichen Bereich) sowie hohe Einsatzbereitschaft auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten. Zu den Bewerbungsgesprächen lud die Beklagte von insgesamt zwölf Bewerbenden drei ein. Der Kläger erhielt keine Einladung zum Bewerbungsgespräch. Die Beklagte traf ihre Entscheidung aufgrund einer Auswahlmatrix, in der sie die Qualifikation der Bewerbenden nach Punkten (0 bis 3) bewertete. Zu diesen Kriterien gehörten unter anderem auch allgemeines Auftreten und Erscheinungsbild, allgemeine Berufserfahrung, verschiedene Aufgaben in Jobs, Mobilität, Grundmotivation, Teamfähigkeit, Verfügbarkeit und Lernbereitschaft. Die ausgeschriebene Stelle erhielt sodann ein Bewerber, den die Beklagte unter der Nummer 10 führte. Der Kläger bekam eine schriftliche Absage. Gegen diese Entscheidung reichte er Klage ein. Er hat die Auffassung vertreten, er sei nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der bestgeeignete Bewerber gewesen und daher von der Beklagten finanziell so zu stellen, als wäre ihm die Stelle übertragen worden. Zudem sei die Position richtigerweise mit der Entgeltgruppe 10, mindestens aber der Entgeltgruppe 9b TVöD / VKA zu bewerten. Der Kläger verlor letztlich in allen Instanzen.

Die Entscheidung

Vorliegend bestätigte das BAG zwar das Urteil des Landgerichts, stellt aber klar, dass die Beklagte hier erhebliche Fehler bei der Bewertung der Bewerbenden gemacht hat.

Das Landgericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass die Beklagte aufgrund der erarbeiteten Auswahlmatrix den Bewerber mit der Nummer 10 dem Kläger vorziehen durfte. Dieser Ansicht folgt das BAG jedoch nicht, da die Auswahlmatrix der Beklagten Kriterien enthält, die sich im Stellenprofil überhaupt nicht wiederfinden. Darüber hinaus sieht das BAG einen Verstoß gegen das in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) verankerte Leistungsprinzip, wenn sämtliche Kriterien gleich gewichtet werden. Denn danach hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem

öffentlichen Amt, zu denen auch solche Stellen wie die der Beklagten gehören. Dieser Grundsatz der Bestenauslese soll zum einen dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen im öffentlichen Dienst dienen. Des Weiteren wird dadurch auch ein subjektives Recht jedes Bewerbenden auf chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren begründet. Im vorliegenden Fall hat das BAG nicht das von der Beklagten festgelegte Anforderungsprofil bemängelt, da dieses in Übereinstimmung mit den in Art. 33 Abs. 2 GG bestimmten Kriterien erstellt wurde. Vielmehr lag die Problematik nach Ansicht des Gerichts darin, dass die Beklagte einerseits rechtsfehlerhaft auf Kriterien zurückgegriffen hat, die nicht zur ausgeschriebenen Stelle gehören, und andererseits Kriterien nicht herangezogen hat, obwohl diese im Anforderungsprofil genannt waren. Zudem folgt das BAG der Auffassung des Klägers, dass die herangezogenen Kriterien – entgegen dem Gebot der Bestenauslese – alle gleich und nicht differenziert gewichtet wurden. So wird zum Beispiel „Fachliche Qualifikation“ mit „örtlicher Erreichbarkeit“ gleichgesetzt. „Wollte man beide Kriterien gleich gewichten, erhielte ein Bewerber, der nicht über die im Anforderungsprofil geforderte Qualifikation verfügt (0 Punkte), aber in unmittelbarer Nähe seines Dienstortes wohnt (3 Punkte), genauso viele Punkte gutgeschrieben wie ein Bewerber, der über die für die ausgeschriebene Stelle erforderliche Qualifikation verfügt (3 Punkte), aber seinen Wohnsitz in erheblicher Entfernung vom Dienstort hat (0 Punkte). Ein solches Ergebnis ist mit dem verfassungsrechtlichen Ziel der Bestenauslese nicht zu vereinbaren und liegt jenseits der Grenzen des dem Arbeitgeber bei der Gewichtung der Merkmale zustehenden Beurteilungsspielraums“, so das BAG. Letztlich scheiterte die Klage jedoch daran, dass der Kläger nicht hinreichend darlegen konnte, dass er nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bestgeeignete unter den Bewerbenden war.

Das Fazit

Öffentliche Arbeitgebende haben sowohl die Stellenausschreibung als auch die spätere Bewertung und Auswahl der Bewerbenden sorgfältig vorzunehmen. Hierbei sollte das Prinzip der Bestenauslese nach den Vorgaben des Art. 33 Abs. 2 GG unbedingt beachtet werden, denn bei Missachtung drohen mögliche Schadenersatzansprüche übergangener Bewerbender. ■

Zitat des Monats:



Die Arbeitsbedingungen der rund 240.000 Paketboten grenzen an Ausbeutung.

Christina Dahlhaus, Bundesvorsitzende der DPVKOM, in der Nachrichtensendung „10 vor 10“ des Schweizer Fernsehens SRF am 18. Februar 2021

Die Tätigkeit der Paketzustellerinnen und -zusteller ist von permanentem Zeitdruck und oft von prekären Arbeitsbedingungen geprägt. Das gilt auch und vor allem während der Corona-Pandemie. Die Menge der auszuliefernden Pakete hat deutlich zugenommen – und damit auch der Leistungsdruck, der tagtäglich auf den Kolleginnen und Kollegen lastet. Christina Dahlhaus erläutert in ihrem Interview für das Schweizer Fernsehen die Hintergründe. Mit Ausnahme der Deutschen Post stellten große Dienstleister kaum mehr selbst Fahrerinnen und Fah-



rer ein. Das Personal werde ausgelagert, um Kosten zu reduzieren. Es werde sehr viel mit Subunternehmen gearbeitet, die in der Regel nicht tarifgebunden sind. Die Beschäftigten erhielten dann häufig nur den gesetzlichen Mindestlohn von derzeit 9,50 Euro.

Hinzu kommt die körperliche Belastung, die mit zunehmendem Alter immer schwerer zu bewältigen ist. Die Arbeitgeber sind hier dringend gefordert, gemeinsam mit den Gewerkschaften für eine Verbesserung der Arbeits- und Entgeltbedingungen zu sorgen. ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- Tarifbeschäftigte/r
- Azubi, Schüler/in
- Beamter/Beamtin
- Anwärter/in
- Rentner/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: 030.40 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