



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4

April 2021
23. Jahrgang



Eingruppierung nach TV-L

Sachstand zum Arbeitsvorgang

Seite 3

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Thema</u>	<u>3</u>
<u>Einkommensrunde 2020</u>	<u>4</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>6</u>
Notlagentarifvertrag kommunale Flughäfen	
TV Digitalisierung	
Eingruppierung Lehrkräfte Hessen	
Autobahn GmbH des Bundes	
Landesbezirkliche Eingruppierung Schleswig-Holstein	
TV-BA	
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>9</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
<u>Ratgeber</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:
8. April 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: Peggy Marco (Pixabay), S.2: Robert Pfeil, S.3: Peggy Marco (Pixabay), S.4-5: Thomas Rosenthal, dbb, S.7: dbb, S.8: dbb, S.9: Jürgen Köster (dbb bremen), Reiner Kückler (DSTG), S.10: Pete Linforth (Pixabay), S.12: Gert Altmann (Pixabay), S.14: Gert Altmann (Pixabay), S.16: dbb
Telefon: 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 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!

In diesem Heft berichten wir ausführlich über das Redaktionsergebnis zu den Tarifverhandlungen mit Bund und Kommunen. Da diese Verhandlungen bereits Ende Oktober 2020 in Potsdam ihren erfolgreichen Abschluss gefunden hatten, hatten wir die Darstellung der Redaktionsergebnisse natürlich eher für die Dezemberausgabe oder spätestens für unsere Doppelausgabe zu Beginn dieses Jahres eingeplant. Dass es deutlich länger gedauert hat, liegt in diesem Fall nur zu einem kleinen Teil an der Pandemie, die alle kommunikative Arbeit erschwert. Es lag weiterhin auch schlicht an der komplizierten Materie. Aber als die kommunalen Arbeitgeber Anfang März die Auszahlung der Entgelterhöhungen zum 1. April in Frage stellten, war bis auf ein Thema – das so genannte Jobrad – alles geklärt. Eskalation ist selten ein gutes Rezept und im konkreten Fall gab es angesichts der fast abgeschlossenen Redaktion überhaupt keinen Anlass dafür. Schließlich war es ein steuerrechtliches Problem, das gemeinsam geklärt werden musste, um auch an das Thema Jobrad einen Haken machen zu können. In dieser Situation den Gewerkschaften Vorhaltungen zu machen, war wenig zielführend.

Das ist jetzt Geschichte. Wir haben die Redaktion zu einem guten Ende gebracht. Und Ziel des dbb ist es, die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen im öffentlichen Dienst zu pflegen. Wir brauchen sie – gerade jetzt. Und beide Seiten brauchen sie – Arbeitgebende und Arbeitnehmende. Damit rede ich aber sicherlich nicht dem Verzicht auf Konflikt das Wort. Der Begriff Redaktion basiert auf dem lateinischen Verb redigere, was so viel heißt wie „in einen Zustand bringen“. Es ist also die Aufgabe der Redaktion, die Eckpunkte der Potsdamer Einigung in einen Zustand zu bringen, in dem sie tarifrechtlich anwendbar sind. Das ist natürlich vor allem Handwerksarbeit, aber bei der Interpretation der Potsdamer Einigung muss zunächst Einigkeit hergestellt werden. Dass diese aufgrund der komplizierten und vielgestaltigen Punkte, die die Tarifeinigung auch in diesem Herbst hatte, nicht im Vorbeigehen zu erzielen ist, versteht sich eigentlich von selbst.

Gibt es ein Fazit? Natürlich! Kommunikation und Geduld sollten gerade bei der Redaktion Vorrang vor großen Gesten haben. Wir sind gemeinsam in der Pflicht, das grundsätzlich gute Verhältnis der Tarifpartner des öffentlichen Dienstes zu pflegen. Und das ist nicht nur ein Fazit, sondern auch schon ein Ausblick auf und ein Ziel für die anstehende Einkommensrunde mit den Ländern.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Volker Geyer

Volker Geyer

Eingruppierung nach TV-L

Sachstand zum Arbeitsvorgang

Das Land Berlin unterlag im Herbst 2020 in zwei Eingruppierungsklagen von Justizmitarbeitern bei Serviceeinheiten an Berliner Gerichten vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG). Dadurch steht fest, dass den Tarifbeschäftigten ein um mehrere Entgeltgruppen höheres Entgelt nach dem TV-L zustehen kann. Gegen diese Urteile haben das Land sowie die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) nunmehr das Bundesverfassungsgericht angerufen. Für den Fall, dass das Bundesverfassungsgericht einen Grundrechtsverstoß auf Seiten von TdL und dem Land Berlin aus der Verletzung der Tarifautonomie aus Art. 9 Abs. 3 GG anerkennt, müsste das BAG die Revision gegen die vorangegangenen Urteile erneut auf Rechtsfehler überprüfen.

Zusätzlich ist die TdL bestrebt, das Thema auch in die Einkommensrunde 2021 einzubringen.

Grund der Verfassungsbeschwerde

Durch die Verfassungsbeschwerde soll verhindert werden, dass der vom BAG in zeitlicher Hinsicht festgestellte, mindestens die Hälfte der insgesamt auszuübenden Tätigkeiten umfassende und einheitlich nach Entgeltgruppe 9a TV-L bewertete Arbeitsvorgang hier doch nicht als eingruppierend gelten dürfe. Vielmehr soll ausnahmsweise, wie in der Instanz zuvor vom LAG gewürdigt, die vom Land Berlin und ebenso von der TdL für zutreffend erachtete niedrigere Entgeltgruppe 6 TV-L die Grundlage der Bezahlung bleiben.

Das Land Berlin hat erklärt, aus den aktuellen Urteilen für die Eingruppierung der übrigen Tarifbeschäftigten in den Geschäftsstellen und in den Serviceeinheiten der Gerichte „keine allgemeinen Folgerungen“ zu ziehen. Es bestehe „keine Möglichkeit, Höhergruppierungsanträge von Justizbeschäftigten, die sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stützen, anzuerkennen“. Dieser Sichtweise und Handlungsempfehlung sind weitere Mitgliedsländer der TdL gefolgt.

dbb fordert zur Umsetzung auf

Demgegenüber fordert der dbb die Arbeitgeber in den Ländern unverändert zur

zügigen Umsetzung der BAG-Rechtsprechung auf. Schließlich verjähren etwaige Ansprüche für das Jahr 2018 zum Ende des laufenden Jahres 2021 gemäß § 195 BGB. Im TVöD ist die Klärung für Justizbeschäftigte des Bundes durch das BAG bereits im Jahr 2018 zugunsten der Geschäftsstellenverwaltungen erfolgt. Zwar haben der Bund und die kommunalen Arbeitgeber in der Einkommensrunde 2020 ihre grundsätzlichen Bedenken gegen die Rechtsprechung des BAG zum Arbeitsvorgang vorgetragen und Änderungen vorgeschlagen. Der in ständiger Rechtsprechung durch das BAG ausgeurteilte Rechtsbegriff des Arbeitsvorgangs ist im Bereich des TVöD aber unangetastet geblieben.

Gespräche mit TdL

Die Gewerkschaften sind der Verpflichtung aus der Tarifeinigung vom 2. März 2019 nachgekommen, Gespräche zum Arbeitsvorgang nach § 12 TV-L aufzunehmen. Vertreter von dbb, ver.di und TdL haben sich darüber zuletzt am 1. März 2021 ausgetauscht. Die Haltung der TdL und ihr Änderungswunsch, durch den bereits 2019 vorgelegten neuen Text für § 12 TV-L eine für die Beschäftigten nachteilige Fassung des Arbeitsvorgangs umzusetzen, ist zwischenzeitlich auch in Fachgesprächen und Tarifverhandlungen thematisiert worden.

Die vereinbarten Tarifverhandlungen zur Weiterentwicklung der lehrkräftespezifischen Eingruppierung und Entgeltordnung nach dem TV-EntgO-L hat die TdL unter Hinweis auf ihren einseitigen Änderungswunsch zu § 12 TV-L sogar ganz ausgesetzt.

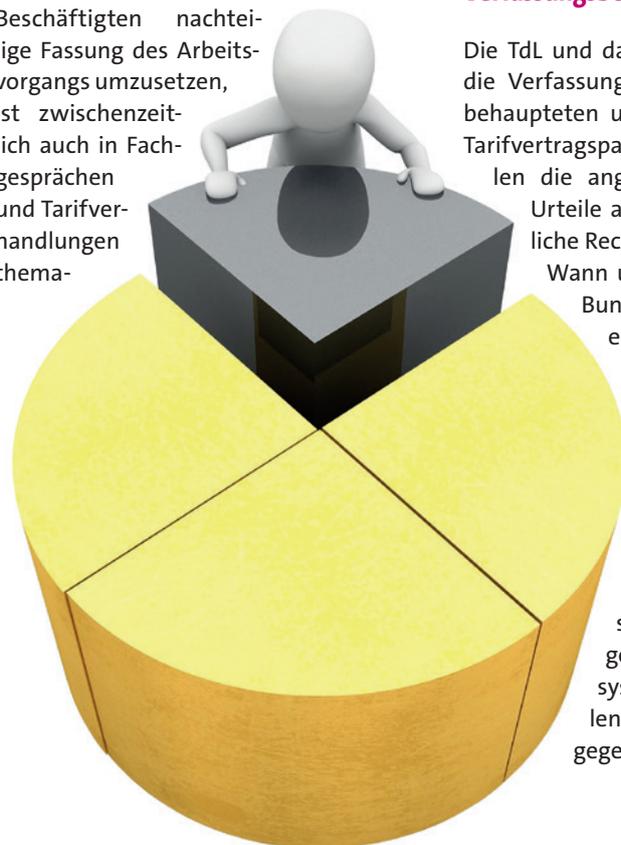
BAG setzt Rechtsprechung fort

Das BAG setzt dabei jedoch nur seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2009 konsequent fort. Auch für das besondere tarifliche Arbeitsplatzkonzept im Justizdienst gibt es danach keine abweichende Beurteilung des Arbeitsvorgangs. Der Arbeitsvorgang bestimmt sich ausnahmslos auch bei Geschäftsstellenverwalterinnen und -verwaltern im Bundesbereich sowie bei Beschäftigten in Serviceeinheiten von Gerichten und Staatsanwaltschaften der Länder ohne Rücksicht auf die unterschiedliche tarifliche Wertigkeit von Einzeltätigkeiten. Erst wird der Arbeitsvorgang gebildet, anschließend wird dieser anhand der Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung überprüft. Damit ist der Arbeitsvorgang entweder ganz oder gar nicht durch die Anforderung eines Tätigkeitsmerkmals ausgefüllt. Dabei kann auch die gesamte Tätigkeit der Beschäftigten aus einem einheitlichen Arbeitsvorgang bestehen. Dieser ist bestimmt durch das Arbeitsergebnis in der Erledigung der übertragenen Aufgaben.

Begründung der Verfassungsbeschwerde

Die TdL und das Land Berlin begründen die Verfassungsbeschwerde mit einem behaupteten ursprünglichen Willen der Tarifvertragsparteien von 1975 und stellen die angegriffenen beiden BAG-Urteile als unrechtmäßige richterliche Rechtsfortbildung dar.

Wann und in welcher Weise das Bundesverfassungsgericht zu einer Entscheidung über die Beschwerde gelangen wird, bleibt abzuwarten. Von einer Erledigung bis zur Einkommensrunde 2021 kann nicht ausgegangen werden. Die von der TdL erwarteten Zugeständnisse der Gewerkschaften gefährden das gesamte Eingruppierungssystem. Dieser Gefahr stellen wir uns geschlossen entgegen. ■





Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen

Redaktionsverhandlungen abgeschlossen

Nach einem letzten Redaktionstermin am 11. März 2021 und zusätzlichem intensivem Austausch zwischen den Verhandlungsrunden sind die Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 zur Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen nun abgeschlossen.

Irritation um die rechtzeitige Auszahlung

Die Redaktionsverhandlungen haben sich aufgrund der Vielzahl der im Einigungspapier enthaltenen Aspekte tatsächlich auf einen ungewöhnlich langen Zeitraum erstreckt. Immerhin waren über 20 Tarifverträge anzupassen beziehungsweise ganz neu zu vereinbaren. Unterschiedliche Auffassungen trafen dabei beim neuen Tarifvertrag Entgeltumwandlung zum Zweck des Fahrradleasings aufeinander. Während die Gewerkschaften Detailfragen möglichst verlässlich für alle Beschäftigten schon im Tarifvertrag festlegen wollten, hat die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) die Ansicht vertreten, im Tarifvertrag nur die Option zur Entgeltumwandlung zu eröffnen und alle weiteren Einzelheiten der Ausgestaltung im Leasingvertrag beziehungsweise im Überlassungsvertrag zu regeln. Nachdem es Anfang März diesbezüglich noch keine Einigung gab, hatte die VKA angekündigt, die Anhebung der Entgelte zum 1. April 2021 nicht umzusetzen.

Nach weiteren Gesprächen haben sich die Tarifvertragsparteien dann aber doch geeinigt und damit diese weitreichende negative Konsequenz für alle Beschäftigten wegen des im Endeffekt doch wesentlich weniger bedeutsamen Themas des Fahrradleasings vermieden.

Die Inhalte der Tarifeinigung sind im Rundschreiben Nr. 20 / 2020 des dbb – Geschäftsbereich Tarif und im Flugblatt zum Abschluss der Einkommensrunde 2020 umfassend dargestellt worden. Beides ist auf der Website des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde abrufbar. Darüber hinaus haben sich im Rahmen der Redaktionsverhandlungen einige Konkretisierungen beziehungsweise Neuerungen ergeben.

Entgelttabellen

Die Werte aus den Entgelttabellen gemäß den Anlagen zum TVöD sind nunmehr komplett zwischen den Tarifvertragsparteien abgestimmt. Damit besteht für die Anwender Klarheit zur materiellen Umsetzung der in der Tarifeinigung vorgesehenen linearen Anhebung der Tabelelntgelte zum 1. April 2021 beziehungsweise zum 1. April 2022.

Zudem ist die bisherige Praxis fortgeführt worden, im TVÜ-Bund und im TVÜ-VKA die sich aus der Tarifeinigung ergebenden linearen Anpassungsschritte der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen 1 bis 15 zu den jeweiligen Anpassungszeitpunk-

ÖFFENTLICHER DIENST
MUSS SEIN
EINKOMMENSRUNDE 2020

dbb.de

ten tabellarisch im Rahmen einer Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 6 TVÜ-Bund beziehungsweise § 6 Abs. 4 Satz 6 TVÜ-VKA darzustellen, statt lediglich die Berechnungsformel aufzuführen. Gleiches gilt für die individuellen Endstufen der Entgeltgruppen S 2 bis S 16 der Anlage C sowie P 5 bis P 16 der Anlage E zum TVöD VKA. Dies sorgt für eine bessere Nachvollziehbarkeit für die Betroffenen und verbessert die Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Regelung.

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Eine wesentliche Konkretisierung wurde beim Samstagszuschlag für die Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen erreicht. Nach der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 war diesbezüglich eine Erhöhung auf 20 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Entgelts vorgesehen. Durch eine entsprechende klarstellende Formulierung im neuen § 50 TVöD-BT-K / § 49a TVöD-BT-B ist nunmehr sichergestellt, dass dies auch gilt, wenn die Samstagsarbeit von 13 bis 21 Uhr im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit geleistet wird. Dies ist eine

wesentliche Verbesserung gegenüber der allgemeinen Regelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. f) TVöD. Da vor allem in Krankenhäusern regelmäßig Wechselschicht-beziehungsweise Schichtarbeit geleistet wird, war diese Erweiterung des Anwendungsbereichs gegenüber der Regelung im allgemeinen Teil erforderlich, weil die Verbesserung beim Samstagzuschlag andernfalls weitgehend keine Anwendung gefunden hätte.

Entsprechend den weiteren Verbesserungen im TVöD BT-B und BT-K, unter anderem bei der Erhöhung der Pflegezulage in zwei Schritten auf 120 Euro, der Anhebung der Intensivzulage auf 100 Euro und der Erhöhung der Wechselschichtzulage auf 0,93 Euro pro Stunde beziehungsweise auf 155 Euro bei ständiger Wechselschicht tritt auch die Erhöhung des Samstagzuschlags zum 1. März 2021 in Kraft.

§ 18a TVöD – Alternatives Entgeltanreizsystem

Näher konkretisiert wurden schließlich die Details für die Rahmenbedingungen bei der Umsetzung der alternativen Entgeltanreizsysteme im neuen § 18a TVöD. Die Betriebsparteien können in Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarungen vorsehen, dass das für die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) gemäß § 18 TVöD vorgesehene Volumen ganz oder teilweise für die neuen Entgeltanreizsysteme verwendet werden soll. Soweit das dazu vorgesehene Budget in einem Jahr nicht vollständig verbraucht wurde, erhöht sich das Volumen für die LOB gemäß § 18 TVöD im Folgejahr um den nicht verbrauchten Betrag. Zudem ist in § 18a TVöD eindeutig festgeschrieben, dass eine undifferenzierte Auszahlung des Budgets für leistungsorientierte Bezahlung in Form einer Sonderzahlung als eine gleichberechtigte Form der alternativen Entgeltanreizsysteme von den Betriebsparteien vereinbart werden kann. Schließlich haben die Gewerkschaften und die VKA klargestellt, dass die verschiedenen Verwendungformen des alternativen Entgeltanreizsystems, also zum Beispiel Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV / Job-Ticket oder Wertgutscheine bei der Frage, ob diese als zusatzversorgungspflichtig zu werten sind, entsprechend der üblichen Systematik behandelt werden. Die ausbezahlten Beträge beziehungsweise überlassenen Vorteile sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, wenn es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen handelt.

TV Corona-Sonderprämie ÖGD

Einen eigenständigen Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien zur Umsetzung der in der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 vorgesehenen Corona-Sonderprämie für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) vereinbart. Die Konkretisierung und praktische Umsetzung der in der Tarifeinigung vorgesehenen Tatbestandsvoraussetzung des „überwiegenden Einsatzes für mindestens einen Monat“ in einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Pandemie war Gegenstand langer Diskussionen während der Redaktionsverhandlungen. Dabei ging es den Gewerkschaften darum, die Voraussetzungen für den Bezug der Corona-Sonderprämie klar zu formulieren, um dem mit diesem Instrument verfolgten Ziel der Honorierung des besonderen Einsatzes unter schwierigen Bedingungen gerecht zu werden und die Regelung gleichzeitig in der Praxis einfach umsetzbar zu gestalten. Eine mögliche Steuerfreiheit der Sonderprämie setzt voraus, dass die Zahlung bis einschließlich 30. Juni 2021 bei den Beschäftigten eingeht, weil die entsprechende Vorschrift im Steuerrecht nach dem derzeitigen Stand bis zu diesem Stichtag befristet ist.

Nach § 2 des TV Corona-Sonderprämie ÖGD steht die Prämie in Höhe von 50 Euro denjenigen zu, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 für je 15 Arbeitstage zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt waren beziehungsweise im Zeitraum vom 1. März 2021 bis 28. Februar 2022 noch werden. Dabei findet jeweils zu den Auszahlungszeitpunkten im Mai 2021 beziehungsweise im Mai 2022 eine Addition aller in den zurückliegenden Zeiträumen erbrachten Einsatzstage bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie statt. Pro volle 15 Kalendertage werden dann im Mai 2021 beziehungsweise Mai 2022 50 Euro an Corona-Sonderprämie gewährt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Sonderprämie entsprechend. Verbleibt bei der Gesamtberechnung am

Schluss des jeweiligen Betrachtungszeitraums ein Rest von weniger als 15 aber mindestens acht Arbeitstagen, wird dafür auch die volle Prämie gezahlt. Pro Jahreszeitraum kann allerdings höchstens ein Gesamtbetrag von 600 Euro an Corona-Sonderprämie gezahlt werden. Soweit die Corona-Sonderprämie einkommensteuerpflichtig ist, ist sie zusatzversorgungsversorgungspflichtiges Entgelt. Beschäftigte, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, aber zu den jeweiligen Auszahlungszeitpunkten aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, müssen ihre Ansprüche jeweils bis spätestens 31. August 2021 beziehungsweise 31. August 2022 in Textform geltend machen.

Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing

Unter dem Stichwort der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes enthält die Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 die Ermöglichung der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern. Darunter fallen Räder mit und ohne elektronischen Hilfsantrieb gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO). Hierzu haben sich die Gewerkschaften mit der VKA auf den Abschluss eines Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst geeinigt (TV-Fahrradleasing). Nach dem Tarifvertrag können Arbeitgeber und Beschäftigte einzelvertraglich vereinbaren, dass ein Teil des Bruttoeinkommens zur Finanzierung der Raten für das Fahrradleasing umgewandelt wird. Wenn sich ein Arbeitgeber für ein solches Modell entscheidet, hat er dies allen seinen Beschäftigten zu ermöglichen. Die Betriebsparteien können mittels Dienstbeziehungsweise Betriebsvereinbarung die nähere Ausgestaltung regeln. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt. ■



Kommunale Flughäfen

Redaktion zum Notlagentarifvertrag abgeschlossen

Der dbb und die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben am 22. März 2021 die Redaktionsverhandlungen zum Notlagentarifvertrag für Flughäfen abgeschlossen. Eine Einigung auf Eckpunkte war bereits am 1. Dezember 2020 erfolgt.

Grund für den Abschluss des Tarifvertrags ist der deutliche Rückgang der Fluggastzahlen aufgrund der Corona-Pandemie. Der Tarifvertrag endet spätestens am 31. Dezember 2023. Die Nachwirkung wurde ausgeschlossen.

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Ein zentraler Bestandteil des Notlagentarifvertrags ist die Sicherung der Arbeitsplätze an den Flughäfen. Betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigungen sind für die gesamte Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023 ausgeschlossen. Sobald sich die Fluggastzahlen an einem Flughafen deutlich positiv entwickeln, können dort die Notlagenregelungen außerdem vorzeitig gekündigt werden.

Entgelterhöhungen und Corona-Sonderzahlung

Die linearen Entgelterhöhungen aus dem TVÖD-Bereich werden verschoben:

- ab 1. Oktober 2022: plus 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro
- ab 1. April 2023: plus weitere 1,8 Prozent
- spätestens ab 1. Oktober 2023 gilt wieder die volle TVÖD-Tabelle

Die linearen Erhöhungen werden vorgezogen, wenn bestimmte Werte bei den Fluggastzahlen erreicht werden.

Ein weiterer Bestandteil der Einigung war eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung zwischen 300 und 800 Euro, die bereits mit dem Entgelt für Dezember 2020 ausbezahlt wurde.

Befristete Sonderregelungen längstens bis zum 31. Dezember 2023

Weitere Bestandteile des Tarifvertrags sind unter anderem:

- Aussetzen der Leistungsorientierten Bezahlung in 2021, 2022 und 2023



Flughäfen

- Arbeitnehmerbeitrag zur Zusatzversorgung steigt um 0,8 Prozentpunkte
- keine Zusatzversorgungsbeiträge auf die Jahressonderzahlung
- möglichst weitgehende Inanspruchnahme der Kurzarbeit
- die Wochenarbeitszeit wird nach Ende der Kurzarbeit ab 2022 befristet um bis zu 6 Prozent abgesenkt; das Entgelt verringert sich entsprechend; die Umsetzung erfolgt überwiegend durch zusätzliche freie Tage und unter Beteiligung des Betriebsrats

Der Notlagentarifvertrag gilt nicht an den Flughäfen Dortmund, Düsseldorf und Nürnberg, da diese innerhalb der vereinbarten Frist erklärt haben, den Tarifvertrag nicht anzuwenden. Dort gilt folglich der TVÖD unverändert. ■

TV Digitalisierung

Verhandlungen mit dem Bund fortgesetzt

Am 23. März 2021 hat der dbb die Tarifverhandlungen zur Digitalisierung mit dem Bund per Videokonferenz fortgesetzt. Dabei wurden ein weiteres Mal alle aus Gewerkschaftssicht wichtigen Aspekte für einen Tarifvertrag Digitalisierung angesprochen. Eine mögliche Annäherung zu den Arbeitgeberpositionen zeichnet sich bei der Frage des Anwendungsbereichs ab. Dabei geht es um die Frage, unter welchen Voraussetzungen überhaupt das im Tarifvertrag zu regelnde Instrumentarium zur Begleitung von Digitalisierungsmaßnahmen greifen soll. Dabei besteht Einigkeit, dies nicht für jede Einzelmaßnahme wie beispielsweise ein normales Softwareupdate ohne größere Veränderungen der Arbeitsbedingungen auszulösen. Andererseits darf der Geltungsbereich für den Tarifvertrag aber nicht zu eng gefasst werden, damit er seiner Schutzfunktion gerecht werden kann.

Umstritten ist nach wie vor die Frage, wie die Einzelmaßnahmen des Tarifvertrags – wie beispielsweise die Qualifizierung zur Anpassung an sich ändernde Arbeitsplatzanforderungen oder eine Beschäftigungssicherung einschließlich einer Entgeltsicherung – ausgelöst werden sollen. Der Bund präferiert hierbei bislang eine Einigung der Betriebsparteien als Auslösemechanismus. Aus Sicht des dbb können aber wesentliche Schutzmechanismen bis hin zu einem Kündigungsschutz bei möglicherweise wegfallenden Beschäftigungsmöglichkeiten nicht von einer Einigung Dritter auf behördlicher Ebene abhängen. Bislang nutzt die Arbeitgeberseite die zweifellos durch die Digitalisierung vorhandene Chance zur zukunftsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu wenig. Aus Sicht der Gewerkschaften zwingend zu regeln sind hierbei auch Rahmenbedingungen für neue Arbeitsformen

wie beispielsweise das mobile Arbeiten. Hier gilt es, Mindeststandards im Sinne der Beschäftigten wie Bereitstellung der geeigneten technischen Arbeitsausrüstung, Schutz vor ständiger Erreichbarkeit und Sicherstellung der Einbindung dieser Beschäftigten in die normalen Abläufe der Dienststelle festzuschreiben. Auch hier sehen die Vertreter des Bundes bislang eher ausschließlich Dienstvereinbarungen als das richtige Mittel an.

Insgesamt gestalten sich die im letzten Jahr begonnen Tarifverhandlungen als detailreich und schwierig. In einigen Punkten ist aber auch eine Annäherung erkennbar. Die Tarifvertragsparteien haben verabredet, die Tarifverhandlungen am 23. April 2021 fortzusetzen. Bis dahin sollen auch weitere Gespräche auf verschiedenen Ebenen geführt werden, um die Verhandlungen inhaltlich zu befördern. Immerhin haben sowohl die Gewerkschaften, als auch die Arbeitgebervertreter nochmals bekräftigt, konstruktiv an einem Tarifvertrag Digitalisierung weiterverhandeln zu wollen. ■

Eingruppierung von tarifbeschäftigten Lehrkräften

Der dbb hat im September 2020 Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag zur Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte im Bundesland Hessen aufgenommen. Zwischenzeitlich haben drei Verhandlungsrunden stattgefunden, die stets im digitalen Format durchgeführt wurden. Nachdem anfänglich Strukturfragen des abzuschließenden Tarifvertrags und die stark divergierenden Positionen im Vordergrund standen, haben Gewerkschaften und Arbeitgeber Ende März 2021 verstärkt über inhaltliche Fragen gespro-

chen und ihre jeweiligen Positionen und Spielräume diskutiert. Schwerpunkt war insbesondere die Eingruppierung der Tarifbeschäftigten, die keine volle Lehrbefähigung haben und überwiegend unterrichtsbegleitend tätig sind. Darunter finden sich viele Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher, die als so genannte „UBUS“ Kräfte tätig sind und wichtige Funktionen bei der Schülerbetreuung und Inklusion erbringen. Einigungsstände hierzu konnten aber noch nicht erreicht werden. Aller-



dings zeichneten sich die Gespräche durch eine ausgesprochen konstruktive Atmosphäre aus. Eine Fortsetzung der Verhandlungen ist für Ende April 2021 vorgesehen. ■

Autobahn GmbH des Bundes

Fachgespräch des dbb mit dem Arbeitgeber

„Als wir vor ziemlich genau anderthalb Jahren den TV Autobahn abgeschlossen haben, haben wir den Kolleginnen und Kollegen ‚Verlässlichkeit, Schutz und viel Perspektive!‘ versprochen“, erinnert dbb Tarifchef Volker Geyer zu Beginn eines Gesprächs mit Gunther Adler, Geschäftsführer Personal bei der Autobahn GmbH, sowie mit VDStr.-Chef Hermann-Josef Siebigteroth. Geyer weiter: „Mit dem TV Autobahn haben wir das Versprechen damals eingelöst.“ Aber dieser Tarifvertrag muss jetzt vor Ort konkret gelebt und angewandt werden. Siebigteroth ergänzt: „Genau darüber wachen wir und unsere Betriebsräte vor Ort mit viel Einsatz.“ Weil hier der Teufel oft im Detail steckt, trafen sich Geyer und Siebigteroth am 31. März 2021 mit Adler zu einem Fachgespräch zu aktuellen Problemen und notwendigen Lösungen.

Zulage Gefahrenraum Autobahn

Aus den 16 Bundesländern stammen die über 10.000 Beschäftigten, die jetzt in zehn Niederlassungen arbeiten. Aus dem Zusammenwachsen dieser unterschiedlichen Traditionen und Tarifrechte stammen viele der aktuellen Probleme. Besonders deutlich wird das beim Thema „Zulage Gefahrenraum Autobahn“: Der Arbeitgeber hat die Notwendigkeit erkannt, dass die an sich eindeutige Regelung einheitlich angewandt werden muss. Dazu wird er eine klarstellende Anweisung herausge-

ben, die er mit dem Übergangsbetriebsrat abstimmen wird. Dadurch wird in Zukunft sichergestellt, dass bundesweit das gleiche Recht und die gleiche Definition gilt und angewandt wird.

Einheitliche Eingruppierung

Ähnlich verhält es sich bei der Eingruppierung. Noch ist nicht erreicht, dass die gleiche Tätigkeit bundesweit auch zur gleichen Eingruppierung führt. Aus Sicht des dbb ist eine einheitliche Arbeitsplatzbeschreibung beziehungsweise Tätigkeitsdarstellung für jeden einzelnen Arbeitsplatz unabdingbar, um Unzufriedenheit bei den Beschäftigten zu verhindern. Der Arbeitgeber sagte zu, beim nächsten Gespräch einen konkreten Fahrplan für diese Vereinheitlichung zu präsentieren.

Urlaubsregelungen

Die erste Bewährungsprobe hat die neue Autobahn GmbH in diesem Winter gut

bewältigt. Das funktionierte auch, weil die Kolleginnen und Kollegen ihre berechtigten Urlaubswünsche zurückgestellt haben. Der dbb erinnerte den Arbeitgeber daran, dass der „erfolgreiche Betriebsstart“, von dem die Autobahn GmbH auf ihrer Homepage schwärmt, vor allem den Beschäftigten zu verdanken ist. Diese hatten zahlreiche Probleme mit großem Engagement kompensiert und dafür gesorgt, dass die Verkehrsteilnehmer von den Problemen des Übergangs nichts mitbekamen. Aus Sicht des dbb ist es folglich unerlässlich, dass sich der Arbeitgeber zeitnah mit dem Übergangsbetriebsrat berät, wie die aktuell geltenden Regelungen zur Übertragung von Urlaub auch für die nächsten Jahre sinnvoll und zur Zufriedenheit aller angewandt werden können.

Beide Seiten waren sich einig, dass schnelle und offene Kommunikation unerlässlich ist, um dauerhaft erfolgreich zu sein und das Gemeinschaftsgefühl wachsen zu lassen. In diesem Sinne wurden noch weitere Themen angesprochen, die wir bei einem nächsten Gesprächstermin im Mai konkretisieren wollen. Am Ende des Meinungsaustauschs zwischen Geyer, Siebigteroth und Adler standen konkrete Lösungen. ■



v.l.n.r.: Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Gunther Adler, Geschäftsführer Personal Autobahn GmbH, Hermann-Josef Siebigteroth, VDStr.-Bundesvorsitzender

Landesbezirkliche Eingruppierung in Schleswig-Holstein

TVöD-Eingruppierung im Arbeiterbereich

Im digitalen Format haben der dbb mit Vertretern der komba gewerkschaft und der Kommunale Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein die Verhandlungen zur Anpassung des Lohngruppenverzeichnisses an den TVöD fortgesetzt. Die Modernisierung der seit 1991 unverändert fortbestehenden kommunalen Entgeltordnung im Arbeiterbereich kommt dabei inhaltlich immer weiter voran. Im Termin am 11. März 2021 konnten weitere grundlegende Fragen geklärt werden, über die der vorangegangene Termin im November noch kein gemeinsames Verständnis schaffen konnte. Danach sollen in den neuen Eingruppierungsmerkmalen für den un- und angelernten Bereich bis Entgeltgruppe 4, also unterhalb von Tätigkeiten entsprechend dreijähriger Ausbildungsberufe, die bisherigen Bezüge auf einschlägige Berufsbilder weitgehend herausgestrichen werden. Der dbb zielt damit auf ein Verhandlungsergebnis mit einer besseren Durchlässigkeit und höheren Eingruppierungen gegenüber dem Lohngruppenverzeichnis. Künftig sollen Höhergruppierungen der vorhandenen Beschäftigten auch bei Fehlen der einschlägigen Berufsausbildung möglich sein, ohne jedoch die einschlägigen Ausbildungsberufe abzuwerten. Dazu sollen für Tätigkeiten im

Berufsbild beispielsweise der Fachkräfte in der Entsorgung und im Abwasserbereich sowie in Straßenbau- und Unterhaltung oder in der Grünpflege je nach Anforderung und Qualifikation ebenso Eingruppierungen in die Entgeltgruppe 5 und höher eröffnet werden.

Klarstellung zum Generalisten

Bereits auf den Weg gebracht ist außerdem eine Auffangeingruppierung für so genannte Generalisten. Unter diesem Stichwort wird eine praktikable Eingruppierungslösung ab der Entgeltgruppe 4 für individuell unterschiedlich ausgebildete Gemeindearbeiter mit unterschiedlichen Aufgaben verhandelt. Diese Lösung ist angedacht für Gemeinden, die keinen Bauhof mit entsprechend breit einsetzbaren Beschäftigten betreiben. Für eine Umsetzung müssen nunmehr tätigkeitsbezogene Heraushebungsmerkmale aus einer Vielzahl von einschlägigen Berufsbildern im handwerklichen Bereich, ohne dabei den konkreten Berufsbezug so wie bisher scharf abzugrenzen, erarbeitet und abgestimmt werden. Jedenfalls sind die Arbeitgeber dem Vorschlag der Gewerkschaften an dieser Stelle bereits nähergetreten. Der Generalist ist als allgemeines



Tätigkeitsmerkmal im körperlich-handwerklichen Bereich erstmals in der kommunalen Entgeltordnung in Bayern zum Januar 2020 geschaffen worden.

Fortsetzung zu berufsspezifischen Eingruppierungen

Im Fortsetzungstermin am 27. April 2021 sollen nach einer erneuten Bewertung der Zwischenstände durch die Arbeitgeber weitere ausbildungsbezogene Eingruppierungen Verhandlungsgegenstand werden. Hierzu liegen von dbb und ver.di bereits abgestimmte Entwürfe beispielsweise für die eher technisch geprägten Bereiche der Theater und Bühnen sowie der Abwasserbehandlung und außerdem für Kraftfahrer vor. Über den Fortgang der insgesamt komplexen Tarifverhandlungen werden wir weiter informieren. ■

TV-BA

Bestandsaufnahme und Ausblick

Der dbb und die Tarifkommission bei der Bundesagentur für Arbeit (BA), die aus Mitgliedern der GdS und der vbba besteht, haben über Änderungsbedarf im TV-BA diskutiert und sich für die Zukunft viel vorgenommen: Gefordert wird von der

BA eine Aufwertung der Führungskräfte in der Tätigkeitsebene III, also für Teamleiterinnen und Teamleiter. Führung muss sich wieder lohnen. Führung auf Distanz ist mit dem hohen Anteil mobiler Arbeit heute der Regelfall und nicht die Aus-

nahme. Die Bezahlung muss die Verantwortung und Herausforderungen der Führungskräfte widerspiegeln. Hier ist Einiges in eine ungesunde Unwucht geraten. Es wird Zeit, das Bezahlungssystem wieder neu auszurichten.

Für 2021 gibt es aber noch weitere Pläne: Auch bei der Anrechnung von Berufserfahrung einer BA-internen Ausbildung, dem Zusammenspiel von Elternzeit und Erfahrungsstufenlaufzeiten, bei der Bewertung von Überstunden bei Teilzeitkräften und der Berechnung von Reisezeiten wird der dbb die BA zu Verbesserungen im Tarifvertrag auffordern.

Fachkonzepte

Die Tarifkommission des dbb plant die nächsten Verhandlungen für Mitte April 2021. Neben der Tarifierung der Fachkonzepte für das IT-Systemhaus und das BA-Servicehaus steht die Neuorganisation der Familienkasse auf der Tagesordnung. ■



Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Zwei 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 Arbeitsk Kampfmaßnahmen.

Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt. Die nächste digitale Sitzung der BTK wird am 12. April 2021 stattfinden.

Jürgen Köster, dbb bremen

Jürgen Köster ist seit November 2015 Vorsitzender des Landesbunds Bremen des dbb beamtenbund und tarifunion und in dieser Eigenschaft auch Mitglied der dbb BTK. Er ist seit Anfang des Jahres 1990 Mitglied bei der komba gewerkschaft bremen und dort seit mehreren Jahren außerdem stellvertretender Vorsitzender. Jürgen Köster ist außerdem Versicherungsberater der deutschen Rentenversicherung.

Kollege Köster berichtet: „Als Tariffachmann war ich schon im Jahr 2000 begleitender Ansprechpartner und Verhandlungsführer bei den Tarifverhandlungen im Rahmen der Privatisierung des Rechenzentrums der bremischen Verwaltung, ebenso im Rahmen der Rückführung aus



der Privatisierung bei der Auflösung der Arbeitsverträge und dem Abschluss persönlicher individueller Arbeitsverträge in den Jahren 2006 und 2007 und dem Über-

gang zu dataport, dem IT-Dienstleister der norddeutschen Bundesländer. Dabei war die Beibehaltung der bisher erworbenen Rechte beim Übergang vom TVÖD in den TV-L besonders wichtig.“

Über seine Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, berichtet Jürgen Köster: „Ich bin Mitglied in der komba gewerkschaft geworden, weil die erfolgreiche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgebern von großer Bedeutung ist. Denn gemeinsam sind wir stärker als jeder Einzelne für sich allein.“

Jürgen Köster sieht seine Hauptaufgabe im Ausgleich zwischen Tarif- und Beamtenpolitik: „Wichtig ist, dass zwischen Arbeitnehmern und Beamten immer Ausgewogenheit besteht und die Statusgruppen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Insbesondere müssen wir darauf achten, dass die Entgelterhöhungen im Tarifbereich und die Anpassungen bei der Beamtenbesoldung immer im Gleichklang erfolgen.“ ■

Reiner Küchler, DSTG

Reiner Küchler ist stellvertretender Landesvorsitzender des Landesverbands Niedersachsen der Deutschen Steuerwerkschaft (DSTG). Er ist außerdem Vorsitzender des Bezirksausschusses Oldenburg, Mitglied im Bundesvorstand und Bundeshauptvorstand der DSTG und Vorsitzender der Landestarifkommission der DSTG Landesverband Niedersachsen. Er ist Mitglied der Bundestarifkommission der DSTG Bund und Mitglied der BTK des dbb.

Reiner Küchler berichtet von seinem Werdegang in der Personalrats- und Gewerkschaftsarbeit: „Wo die Personalratsarbeit

bei den Mitbestimmungstatbeständen endet, beginnt die Gewerkschaftsarbeit. Im Jahre 1992 bin ich erstmals in den örtlichen Personalrat beim Finanzamt Cuxhaven gewählt worden. Ich bin davon überzeugt, dass eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft – insbesondere für ein übernommenes Mandat im örtlichen Personalrat – unumgänglich ist. Deswegen bin ich 1992 in die DSTG eingetreten. Durch die Gewerkschaftszugehörigkeit in meiner DSTG konnte ich über unseren Dachverband dbb – unter anderem auch über Veranstaltungen der dbb akademie – an zahlreichen Schulungen und Seminaren teilnehmen. Durch die hierdurch erworbenen Kompetenzen konnte ich die nötige Rechtssicherheit für das Personalrats- und Gewerkschaftsmandat erlangen.“

Kollege Küchler nennt den Tarifbereich als sein gewerkschaftliches Schwerpunktthema: „Seit 2008 bin ich für die Tarifbeschäftigten in der Niedersächsischen Finanzverwaltung in der Mittelinstanz beim Landesamt für Steuern im Bezirkspersonalrat tätig. Von 2008 bis 2020



war ich zudem Mitglied im Hauptpersonalrat des Niedersächsischen Finanzministeriums. Eines meiner aktuellen Schwerpunktthemen ist die ‚personelle‘ Bewältigung der Grundsteuerreform: Allein in Niedersachsen müssen circa 3,5 Millionen Grundstücke – mit zusätzlichem Tarifpersonal – neu bewertet werden. Außerdem kümmere ich mich um das Erarbeiten von Weiterbildungsmöglichkeiten für die Tarifbeschäftigten in der Niedersächsischen Finanzverwaltung (§ 5 TV-L) und um das Dauerthema Eingruppierung. Hier beschäftigt uns derzeit die BAG-Rechtsprechung zum Arbeitsvorgang.“ ■

Bevor es losgeht

Vorbereitung einer Betriebsratswahl

In diesem Frühsommer ist es die Autobahn GmbH des Bundes, im nächsten Jahr stehen bundesweit Betriebsratswahlen an. Deshalb ist es gut, wenn sich potentielle Wahlvorstände und auch Kandidatinnen und Kandidaten frühzeitig über die rechtlichen Gegebenheiten aber auch Fallstricke informieren und sich dieser bewusst sind.

Bei der Autobahn GmbH des Bundes sind die dbb-Fachgewerkschaften VDStRa. – Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten (www.vdstra.de), komba gewerkschaft (www.komba.de), der BTB – Gewerkschaft Infrastruktur Straße (www.btb-online.org) und der DVG – Deutsche Verwaltungsgewerkschaft (www.dvgbund.de) betroffen. Der dbb hat zur Vorbereitung der anstehenden Betriebsratswahlen sowohl bei der Autobahn GmbH des Bundes als auch bei vielen weiteren privatrechtlich organisierten Betrieben, bei denen die Wahlen im nächsten Jahr anstehen, einige Informationen zusammengestellt. Die einzelnen dbb Fachgewerkschaften helfen interessierten Mitgliedern ebenfalls mit Unterlagen und weiteren Hinweisen.

Was ist eigentlich ein Betriebsrat?

Der Betriebsrat dient als Repräsentant der Belegschaft und setzt sich für die Interessen der Arbeitnehmenden ein. Wie und auf welche Art und Weise das abläuft, ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.

Was macht ein Betriebsrat genau?

Für die einzelnen Beschäftigten ist es oft schwierig, ihre Wünsche und Bedürfnisse beim Arbeitgeber vorzutragen und durchzusetzen. Oberstes Ziel des Betriebsrats ist es daher immer, die Interessen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten. Da es zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden oft Interessengegensätze gibt, hat der Betriebsrat die Aufgabe, zu vermitteln und auszugleichen. Damit er sein Amt ordnungsgemäß ausüben kann, gibt es zahlreiche Beteiligungsrechte. Der Betriebsrat kann mitwirken bei sozialen Angelegenheiten,

personellen Angelegenheiten, wirtschaftlichen Angelegenheiten, bei Arbeits- und Umweltschutz, bei der Arbeitsplatzgestaltung sowie beim Arbeitsablauf und der Arbeitsumgebung.

Was macht die Stärke des Betriebsrats aus?

Aufgrund ihrer wirtschaftlichen und persönlichen Abhängigkeit vom Arbeitgeber sind Arbeitnehmende automatisch in einer sozial schwächeren Verhandlungssituation. Deshalb kann ein Betriebsrat die Rechte seiner Kolleginnen und Kollegen viel effektiver einfordern und durchsetzen, als es die oder der Einzelne selbst könnte. Der Gesetzgeber hat nämlich vorgesorgt: Damit sich Betriebsratsmitglieder nicht aus Sorge um den eigenen Arbeitsplatz bei der Ausübung ihres Amtes zurückhalten müssen, genießen sie einen besonderen gesetzlichen Kündigungsschutz und können so frei agieren.

Was sind die Voraussetzungen für eine Betriebsratswahl in Ihrem Betrieb?

Es braucht nicht viel, damit in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat gewählt werden kann: Es müssen dort lediglich mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmende beschäftigt sein, von denen drei wählbar sind. Wahlberechtigt sind grundsätzlich alle Arbeitnehmenden eines Betriebs, die das 18. Lebensjahr vollendet

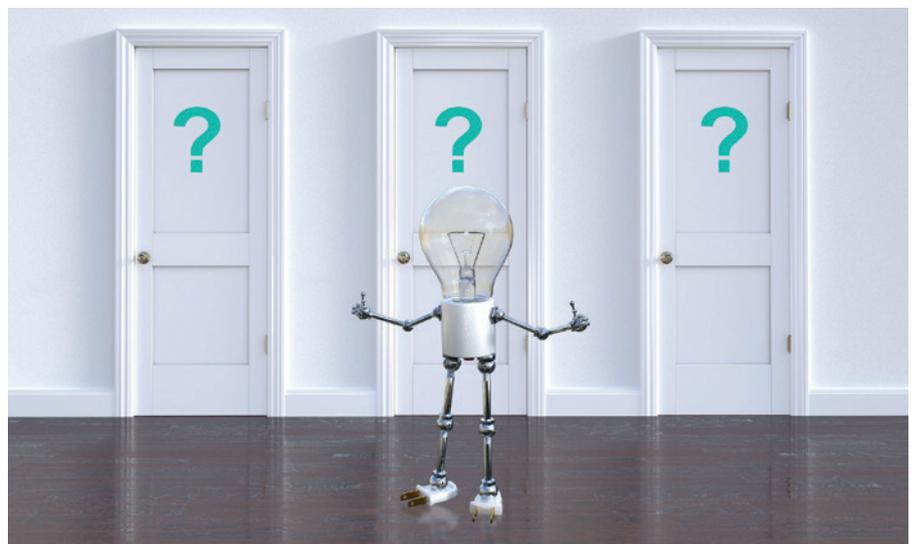
haben. Ausgenommen sind dabei leitende Angestellte und Gesellschafter. Wahlberechtigt sind auch geringfügig Beschäftigte, Aushilfen und Teilzeitkräfte sowie Leiharbeitnehmende, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören. Wenn es in Ihrem Betrieb fünf Arbeitnehmende über 18 Jahre gibt, die keine leitenden Angestellten sind und von denen drei schon seit sechs Monaten dort arbeiten, können Sie einen Betriebsrat gründen.

Was ist ein Wahlvorstand?

Damit Sie in Ihrem Betrieb überhaupt einen Betriebsrat gründen können, benötigen Sie ein Team, das die Organisation der Betriebsratswahl übernimmt – den Wahlvorstand. Dieser kümmert sich um die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl. Seine Aufgaben reichen von der Organisation des Ablaufs bis hin zur Klärung juristischer Fragen. Sobald der Wahlvorstand bestellt worden ist, muss er die Wahl unverzüglich einleiten, sie durchführen und das Wahlergebnis feststellen. Besteht weder ein Betriebsrat, noch ein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, so muss der Wahlvorstand im Rahmen einer Betriebsversammlung gewählt werden. Hierzu müssen sich zunächst mindestens drei Arbeitnehmende zusammenfinden, die zu der Betriebsversammlung einladen. Auch eine Gewerkschaft kann eine solche Betriebsversammlung initiieren.

Prüfung der Wahlvorschläge bei der Betriebsratswahl

Mit den Vorschlagslisten beziehungsweise Wahlvorschlägen hat der Wahlvor-



stand zunächst gar nichts zu tun. Sie sind Sache der Arbeitnehmenden, die für den Betriebsrat kandidieren möchten. Diese müssen ihre Wahlvorschläge erstellen und sie dann beim Wahlvorstand einreichen. Trotzdem sollten diese Arbeitnehmenden sich mit diesem Thema auskennen, denn sie müssen die Wahlvorschläge nach Eingang prüfen, um sie zur Betriebsratswahl zulassen zu können.

Wie muss eine Vorschlagsliste aussehen?

Wer für den Betriebsrat kandidieren möchte, kann entweder alleine als Einzelkandidatin oder -kandidat antreten oder sich mit Gleichgesinnten zu einer Liste zusammenschließen. Die Wahlvorschläge müssen bestimmte Pflichtangaben enthalten. Damit hier nichts falsch gemacht wird, kann der Wahlvorstand Vordrucke bereitstellen, die dann von interessierten Arbeitnehmenden nur noch ausgefüllt werden müssen. Das erleichtert die Arbeit, denn der Wahlvorstand muss jeden eingereichten Wahlvorschlag umgehend auf seine Gültigkeit prüfen und den Eingang bestätigen.

Jede Vorschlagsliste muss folgende Angaben enthalten (§ 6 Abs. 3 Wahlordnung): Vor- und Nachname, Geburtsdatum und Art der Beschäftigung der jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten, schriftliche Zustimmung der Kandidatinnen und Kandidaten zu ihrer Kandidatur (Zustimmungserklärung), die Reihenfolge, in der die Kandidatinnen und Kandidaten in der Liste die Wahl antreten, genügend Stützunterschriften, Name der Listenvertreterin oder des Listenvertreters sowie den Namen der Liste, das so genannte Kennwort. Besteht ein Dokument aus mehreren Blättern, sollten diese zusammengeheftet werden.

Die Stützunterschriften

Eine besonders wichtige Formanforderung an Wahlvorschläge für die Betriebsratswahl sind die so genannten Stützunterschriften. Damit nicht unnötig viele Namen auf dem späteren Stimmzettel stehen und die Stimmabgabe dadurch erschwert wird, sollen zuerst diejenigen Kandidatinnen und Kandidaten aussortiert werden, die ohne jede Aussicht auf Erfolg sind. Es werden nur diejenigen Vorschläge zur Betriebsratswahl zugelassen, die durch eine gewisse Anzahl von Anhängerinnen und Anhängern auch eine echte Chance auf Erfolg vorweisen können. Also

müssen alle, die einen Vorschlag einreichen möchten, zuvor bei den Kolleginnen und Kollegen zum „Unterschriften-sammeln“ gehen und Stützunterschriften einholen.

Dabei gilt: Jeder Arbeitnehmende darf mit seiner Unterschrift nur einen einzigen Vorschlag unterstützen. Wer seine Unterschrift abgegeben hat, darf sich allerdings auch später noch umentscheiden. Im Zweifel muss der Wahlvorstand klären, welche von mehreren Unterschriften gültig ist (§ 6 Abs. 5 WO). Kandidaten dürfen sich auch selbst mit ihrer eigenen Unterschrift unterstützen. Der Wahlvorschlag muss nach § 14 Abs. 4 BetrVG von mindestens 1/20 der wahlberechtigten Arbeitnehmenden des Betriebs, mindestens jedoch von drei wahlberechtigten Arbeitnehmenden unterzeichnet sein (Ausnahme: In Betrieben mit in der Regel bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmenden genügen zwei wahlberechtigte Arbeitnehmende). In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch 50 wahlberechtigte Arbeitnehmende. Alle Arbeitnehmenden müssen genau sehen können, wozu sie ihre Unterstützung erklären. Daher muss die Vorschlagsliste vollständig und abgeschlossen sein, bevor die Kandidatinnen und Kandidaten mit dem Sammeln von Stützunterschriften beginnen. Wird an der Kandidatenzusammensetzung noch etwas verändert, nachdem bereits erste Stützunterschriften geleistet worden sind, so wird dadurch der Wahlvorschlag insgesamt ungültig.

Einreichungsfrist

Für den gesamten Wahlvorschlag haben die Arbeitnehmenden nur einen bestimmten Zeitraum zur Verfügung. Auch diese Einreichungsfrist ist im Wahlausschreiben enthalten. Wahlvorschläge sind binnen zwei Wochen seit Erlass des Wahlausschreibens beim Wahlvorstand einzureichen (§ 6 Abs. 1 Satz 2 WO). Es handelt sich dabei um eine Ausschlussfrist, die nicht verlängert oder verkürzt werden kann. Die Frist beginnt am Tage nach dem Aushang des Wahlausschreibens und endet zwei Wochen später am selben Wochentag, an dem das Wahlausschreiben ausgehängt wurde. Ein nicht rechtzeitig dem Wahlvorstand zugegangener Wahlvorschlag ist ungültig.

Prüfung der Vorschlagslisten

Wenn die Kandidatinnen und Kandidaten ihre Wahlvorschläge beziehungsweise

die Vorschlagslisten einreichen, ist gemäß § 7 WO der Wahlvorstand verpflichtet, diese zu prüfen. Zunächst muss der Wahlvorstand der Listenvertreterin oder dem Listenvertreter den Zeitpunkt der Einreichung schriftlich bestätigen. Steht auf der Liste kein Kennwort, muss der Wahlvorstand die Vorschlagsliste mit den Vor- und Nachnamen der beiden in der Liste an erster und zweiter Stelle stehenden Kandidatinnen oder Kandidaten versehen. Weiterhin muss er darauf achten, dass die Listen nicht mit irreführenden Kennwörtern gekennzeichnet worden sind. Sollte eine Liste mit einem unzulässigen Kennwort eingereicht worden sein, hat das aber keine Auswirkungen auf ihre Gültigkeit. Die Liste darf also nicht zurückgewiesen werden, sondern in diesem Fall muss das unzulässige Kennwort gestrichen und dieses wiederum durch die Vor- und Nachnamen der beiden in der Liste an erster und zweiter Stelle stehenden Kandidatinnen oder Kandidaten ersetzt werden.

Die eingereichten Vorschlagslisten müssen unverzüglich, möglichst aber innerhalb einer Frist von zwei Arbeitstagen nach ihrem Eingang, daraufhin überprüft werden, ob sie den erforderlichen Vorgaben entsprechen. Kommt der Wahlvorstand zu dem Ergebnis, dass eine Vorschlagsliste ungültig ist, muss er die Listenvertreterin oder den Listenvertreter unverzüglich schriftlich und unter Angabe der Gründe informieren.

Sobald die Frist für die Einreichung von Wahlvorschlägen abgelaufen ist, lädt der Wahlvorstand die Listenführerinnen oder -führer ein, um die Reihenfolge der Wahlvorschlagslisten auf dem Stimmzettel durch Losentscheid festzulegen. Die gültigen Wahlvorschläge müssen dann spätestens eine Woche vor dem eigentlichen Wahltag öffentlich bekannt gemacht werden. So können sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frühzeitig einen Überblick über die Kandidatinnen und Kandidaten verschaffen.

Schulungsangebot der dbb akademie

Aktuell bietet die dbb akademie für Wahlvorstandsmitglieder zu den anstehenden Betriebsratswahlen bei der Autobahn GmbH des Bundes Schulungen an. Entsprechende Schulungen werden selbstverständlich auch für die vielen Betriebsratswahlen im nächsten Jahr angeboten. Eine Liste der Seminare, das Programm sowie Anmeldeöglichkeiten finden Sie unter www.dbbakademie.de. ■

Eingruppierungspraxis nach TV-L

Antragsverfahren auf höhere IT-Eingruppierung ab 2021

Für die Beschäftigten der Länder im bisherigen IT-Bereich mit Aufgaben in der sogenannten IKT bezogen auf deren gesamten Lebenszyklus (Systeme der Informations- und Kommunikationstechnik) sind zum Jahr 2021 inhaltlich völlig neue und ebenso aufgewertete Eingruppierungsmerkmale in Kraft getreten. Bei der Anwendung der speziellen und erstmals bis in die Entgeltgruppe 13 TV-L reichenden Bewertungsgrundlagen auf vorhandene Arbeitsplätze finden sich die verbesserten Tarifmerkmale vielfach bestätigt und ergeben eine höhere Eingruppierung. Das beginnt bei Tätigkeiten im einschlägigen Berufsbild ab der Entgeltgruppe 6 TV-L, wozu nicht länger eine regelmäßig dreijährige Dauer des Ausbildungsberufs vorausgesetzt wird, und ebenso beim Einstieg in die Entgeltgruppe 10 TV-L bei Tätigkeiten, die dem Bildungsabschluss mit Bachelorgrad von Informatikern entsprechen. Inhaltlich von Aufwertungen umfasst sind neue Funktionen wie die fachlich-organisatorische Leitung einer IT-Gruppe, der Fall von fachlicher Weisungsbefugnis und außerdem die weithin unveränderten Arbeitsinhalte beispielsweise bei der Administration von Anwendungen, von Datenbanken und von Servern sowie der Netzwerke im operationellen Betrieb der IT-Infrastruktur in Dienststellen und Rechenzentren. Insbesondere die mit IT-spezifischen Tätigkeiten ausgefüllten Arbeitsvorgänge von berufsausbildeten Fachinformatikerinnen und Fachinformatikern in den Fachrichtungen Systemintegration oder Programmierung sind dadurch überhaupt erstmals angemessen tariflich bewertbar.

Überprüfung der neuen Tarifmerkmale

Eine neue Bewertung erfolgt durch die jeweilige Personalstelle jedoch nicht automatisch. Das heißt, ungeachtet der im IT-spezifischen Abschnitt 11 in Teil II der Entgeltordnung zum TV-L (Anlage A zum TV-L) neu ausgebrachten Tarifmerkmale hat die individuelle Entgeltgruppe unter Einschluss auch einer Programmierzulage

von 23,01 Euro auch über den Dezember 2020 hinaus weiterhin Bestand. Die Überprüfung der neuen Tarifmerkmale auf den konkreten Arbeitsplatz ist Angelegenheit der Arbeitsplatzinhaber. Erst auf Antrag der Beschäftigten auf die höhere Eingruppierung wird die Personalstelle diese Bewertung unter Einschluss der Überprüfung der unveränderten Arbeitsinhalte im Licht der neuen Eingruppierungsbestimmungen und der Feststellung der höheren Entgeltgruppe vornehmen und die Höhergruppierung rückwirkend zum Januar 2021 durchführen. Im Fall der bislang zustehenden Programmierzulage bedeutet die Höhergruppierung deren Entfall.



Ohne Antrag keine Feststellung der neuen Tarifmerkmale

Die allgemeingültige Tarifautomatik nach Maßgabe des § 12 TV-L kommt also ab 2021 auf die neuen IT-Eingruppierungen zunächst nicht zur Anwendung und bleibt vielmehr regelmäßig bis zur fristgemäßen Antragstellung ausgesetzt. Der Antrag selbst erfordert zum Zwecke der Beweisführung im besten Fall ein formloses Schriftstück mit darauf angebrachter Empfangsbestätigung durch befugte Mitarbeitende der Personalstelle vor Ablauf des Jahres 2021. Nur die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis bei Nichtarbeit ohne Entgeltbezug am Stichtag 1. Januar 2021 tatsächlich geruht hat, wie beispielsweise bei Elternzeit nach § 16 BEEG, können nach den Bestimmungen in §§ 29f und 29d Abs. 3 TVÜ-Länder auch später noch fristgemäß den Antrag stellen und damit

die höhere Eingruppierung bewirken. Dann gilt die Antragsfrist von einem Jahr ab der Wiederaufnahme der Tätigkeit. Der Antrag wirkt immer auf den Jahresanfang 2021 zurück und macht zu diesem Stichtag insbesondere die Zahlung der Entgeltendifferenz zur höheren Entgeltgruppe fällig. In den Antragsfällen auf Überleitung in die verbesserte Eingruppierung gilt die allgemeine tarifliche Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-L von sechs Monaten schließlich nicht. Hingegen gibt es bei einem erst verfristet gestellten Antrag wegen der tariflichen Ausschlussfrist kein Pardon. Dann verbleibt es auch anschließend unverändert und jedenfalls solange bei der bisherigen Eingruppierung, bis eine Änderung der Arbeitsinhalte auf dem Arbeitsplatz die Tarifautomatik nach § 12 TV-L mit Recht erstmals auslöst. Zuvor gilt die bisherige Eingruppierung fort und es findet keine Überprüfung und Neufeststellung von Amts wegen statt.

Allgemeiner Merksatz zur Eingruppierung

Schließlich steht es allen Beschäftigten jederzeit beziehungsweise ebenso anlasslos frei, einen begründeten Antrag auf Überprüfung der tarifgemäßen Eingruppierung an den Arbeitgeber zu richten. Eine automatische Neubewertung von Arbeitsplätzen durch die Personalstelle ist nach der Rechtsprechung jedoch erst dann auszulösen, wenn im Umfang von mindestens fünf Prozent der Arbeitszeit eines ver-

gleichbaren Vollzeitbeschäftigten neue beziehungsweise geänderte Aufgabenstellungen und entsprechend geänderte Arbeitsinhalte anfallen. Daraus leitet sich folgender allgemeiner Maßstab für die tarifliche Bewertungsgrundlage beziehungsweise für den eingruppierenden Arbeitsvorgang ab. Zur Überprüfung des Arbeitsvorgangs ist die Änderung darin enthalten und somit auf den Arbeitsplatzinhaber übertragener zielgerichteter Aufgaben im zeitlichen Umfang von rund zwei Stunden bezogen auf die 39-Stunden-Woche erforderlich. Der höher bewertete Arbeitsvorgang selbst ergibt ab einem zeitlichen Umfang von regelmäßig 50 Prozent der Arbeitszeit auch die Höhergruppierung. Die Reihe zu den speziellen Tätigkeitsmerkmalen für die Beschäftigten in der IKT im Länderbereich nach TV-L und TV-H wird in kommenden Ausgaben von tacheles fortgesetzt. ■



Arbeits- und Sozialstrafrecht

Kommentar

Von Rechtsanwalt Dr. Manfred Parigger, FAstrafR, Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Helm, LL.M., VRiLSG a.D., Eckart Stevens-Bartol (Herausgeber), 1.159 Seiten, 1. Auflage 2021, gebunden, Nomos Verlag, 168 Euro, ISBN 978 3 8487 4299 8

Das Arbeits- und Sozialstrafrecht ist bislang in der Kommentarliteratur nur auf das jeweilige Teilgebiet beschränkt dargestellt worden. Dem Strafrechtler ist das Fachrecht der Arbeits- und Sozialrechtler fern. Der neue Großkommentar schließt die Lücken und geht auf die bereichsspezifischen Besonderheiten der Strafbarkeit im Arbeits- und Sozialrecht ein, zum Beispiel:

- Darf Strafrecht zur Einschränkung des im Grundgesetz verankerten Streikrechts führen?
- Ist eine geduldete Arbeitszeithöchstüberschreitung eine Straftat?
- Sind zu gering oder zu hoch bezahlte Vergütungen von Betriebsratsmitgliedern strafbar?
- Ist eine „schuldhafte“ Fehleinschätzung von (Schein-)Selbstständigkeit beziehungsweise abhängigem Arbeitsverhältnis im Sozialrecht anders als im Strafrecht zu beurteilen?

In politisch umkämpften Rechtsgebieten vom Arbeitskampfrecht, zum Betriebsverfassungsrecht, Arbeitsschutz- oder Gleichstellungsrecht beantwortet der Kommentar anwendungsrelevante Fragestellungen für die Anwaltschaft, wie auch die korrespondierenden Lehrstühle, Unternehmensjuristen, Richter und Staatsanwälte. ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck, Prof. Dr. Wolfgang Noftz und Dr. Dagmar Oppermann, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 2021 (Februar 2021), 8.248 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 182 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

Der Kommentar zum Recht der gesetzlichen Rentenversicherung führt sicher durch sämtliche Vorschriften des SGB VI. Die ausführlichen Kommentierungen und Erläuterungen unterstützen bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutern seine Systematik sowie die sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen.

Mit der vorliegenden Ergänzungslieferung wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält eine Überarbeitung der Kommentierungen zu §§ 6, 21, 28, 31, 32, 51, 58, 76, 101, 109, 119, 120, 120a, 229, 238 und 317a, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



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 / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 122 (November 2020), etwa 13.040 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartentarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die Kommentatoren gewährleisten die kompetente und praxisgerechte Darstellung. Aufgrund der Verlängerung des TV COVID werden die bisherigen Kurzhinweise durch eine ausführliche Kommentierung abgelöst.

Schwerpunkt der 122. Ergänzungslieferung ist die grundlegende Überarbeitung zu § 22. Berücksichtigt wird die Änderung von § 22 Abs. 4 sowie zahlreiche Gesetzesänderungen. Eingegangen wird auch auf den Anwendungsbereich im Zusammenhang mit COVID-19. Ferner wurde die Rechtsprechung unter anderem zu Wiederholungserkrankungen und zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ausgewertet. Gestartet wird mit einer Aktualisierung der Kommentierung zu § 2, insbesondere hinsichtlich der Mitbestimmung des Personal- oder Betriebsrats bei der Einstellung. ■



Entgelttransparenzgesetz: Arbeitgebende müssen eine vermutete Diskriminierung widerlegen

Sofern eine Frau weniger Entgelt erhält als das vom Arbeitgebenden mitgeteilte Vergleichsentgelt ihres männlichen Kollegen, spricht dies nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) für eine Benachteiligung wegen des Geschlechts. Dem Arbeitgebenden obliegt dann die Verpflichtung, diese Vermutung zu widerlegen (BAG, Urteil vom 21. Januar 2021, Aktenzeichen 8 AZR 488/19).

Der Fall

Die Klägerin ist als Abteilungsleiterin bei der Beklagten tätig und wird außertariflich vergütet. Sie verlangte von der Beklagten gemäß § 11 Entgelttransparenzgesetz (EntGTranspG) Auskunft über das Entgelt ihrer männlichen Kollegen. Die Arbeitgeberin teilte ihr daraufhin im August 2018 gemäß den Vorgaben von § 11 Abs. 3 EntGTranspG das Vergleichsentgelt der im Unternehmen beschäftigten männlichen Abteilungsleiter mit. Hierbei stellte sich heraus, dass das Vergleichsentgelt sowohl beim Grundentgelt als auch bei der Zulage über dem Entgelt der Klägerin lag. Zudem war das Durchschnittsentgelt vergleichbarer beschäftigter männlicher Abteilungsleiter unstrittig um acht Prozent höher als das der Abteilungsleiterinnen. Darauf-

hin klagte die Arbeitnehmerin auf Zahlung der Differenz zwischen ihrem Entgelt und der ihr mitgeteilten höheren Median-Entgelte. Sie ist der Auffassung, dass die ihr erteilte Auskunft belege, dass durch die Beklagte eine Entgeltbenachteiligung wegen ihres Geschlechts erfolgt sei. Das Arbeitsgericht hatte der Klage zunächst stattgegeben. Im Berufungsverfahren gab das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen jedoch der Beklagten Recht. Denn nach Ansicht des Gerichts bedürfe es nach der Beweislastnorm des § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eines Vortrags, der mit überwiegender Wahrscheinlichkeit auf eine Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts schließen lässt. Zwar liegt das Entgelt der Klägerin unter dem Median der Vergleichsgruppe, diese Auskunft allein würde jedoch nicht ausreichen, um eine Diskriminierung festzustellen. Hier wäre weiteres Vorbringen der Klägerin erforderlich. Gegen diese Entscheidung legte die Klägerin Revision beim BAG ein.

Die Entscheidung

Die Revision hatte Erfolg. Nach Auffassung des BAG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor und die Klage durfte nicht mit der vom LAG Niedersachsen gegebenen Begründung abgewiesen werden. Denn aus der von der Beklagten erteilten Auskunft des Vergleichsentgelts als Median-Entgelt gemäß den Vorgaben des EntGTranspG ergibt sich zugleich immer

auch die Mitteilung der maßgeblichen Vergleichsperson. Schließlich erhalte immer entweder ein konkreter oder ein hypothetischer Beschäftigter des anderen Geschlechts dieses Entgelt für eine gleiche beziehungsweise gleichwertige Tätigkeit. Vorliegend hat die Klägerin somit eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne von § 3 Abs. 2 Satz 1 EntGTranspG erfahren, da ihr Entgelt geringer ist als das einer maßgeblichen männlichen Vergleichsperson gezahlte, so das BAG. Entgegen der Annahme des LAG Niedersachsen begründet dieser Umstand – nach Ansicht des BAG – somit zugleich die von der Beklagten zu widerlegende Vermutung, dass die Klägerin die Entgeltbenachteiligung „wegen des Geschlechts“ erfahren hat. Ob die Beklagte ihrer Darlegungs- und Beweislast genügt hat, konnte das BAG jedoch nicht abschließend beurteilen. Denn anhand der getroffenen Feststellungen war für das Gericht nicht zu erkennen, ob die Beklagte die Vermutung – den Vorgaben von § 22 AGG in unionsrechtskonformer Auslegung entsprechend – widerlegen konnte. Aus diesem Grund hob das BAG die angefochtene Entscheidung auf und verwies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG Niedersachsen zurück.

Das Fazit

Am 6. Juli 2017 ist das EntGTranspG in Kraft getreten und seit Januar 2018 ist der Auskunftsanspruch, um Informationen über

das Vergleichsentgelt und über die Kriterien und Verfahren der Entgeltermittlung zu erlangen, geregelt. Ziel ist es, Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausführen, aufzudecken und zu korrigieren und so für mehr Entgeltgerechtigkeit zu sorgen. Durch das Urteil des BAG haben Arbeitnehmende nun bessere Möglichkeiten, die gleiche Bezahlung durchzusetzen. Denn eine Entgeltdifferenz bei der Entgeltauskunft kann künftig als Indiz genügen, um eine Diskriminierung wegen des Geschlechts zu begründen. Arbeitgebende müssen dann versuchen, diese Vermutung zu widerlegen. ■

Fristlose Kündigung wegen menschenverachtender Äußerung gegenüber Kollegen gerechtfertigt

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat die Verfassungsbeschwerde gegen die arbeitsgerichtlichen Entscheidungen zu einer fristlosen Kündigung wegen einer groben menschenverachtenden Äußerung nicht zur Entscheidung angenommen. Die Äußerung „Ugah, Ugah“ gegenüber Kollegen mit dunkler Hautfarbe stelle eine menschenverachtende Diskriminierung dar, die sich nicht unter Berufung auf die Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz (GG) rechtfertigen lasse (BVerfG, Beschluss vom 2. November 2020, Aktenzeichen 1 BvR 2727/19).

Der Fall

Der Beschwerdeführer war seit 13 Jahren bei einem Logistikunternehmen beschäftigt und dort als Betriebsratsmitglied tätig. Im Rahmen einer Auseinandersetzung während einer Betriebsratssitzung über den Umgang mit einem EDV-System betitelte er seinen dunkelhäutigen Kollegen mit den Worten „Ugah, Ugah“, während der angesprochene Kollege ihn als „Stricher“ bezeichnete. Unter anderem aufgrund dieses Vorfalls wurde dem Beschwerdeführer außerordentlich gekündigt. Gegen die Kündigung ging er gerichtlich vor. Nach umfänglicher Beweisaufnahme erachteten die Gerichte für Arbeitssachen die Kündigung auch aufgrund einer einschlägigen vorhergehenden Abmahnung als rechtmäßig. Das Arbeitsgericht stellte darauf ab, dass grobe Beleidigungen von Arbeitskollegin-

nen und -kollegen eine erhebliche Pflichtverletzung seien, die als wichtiger Grund im Sinne von § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zur Kündigung berechtigen. Das ergebe sich schon aus den Wertungen in §§ 104, 75 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und §§ 1, 7, 12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Äußerung sei eine grobe, wegen der ethnischen Herkunft diskriminierende Beleidigung, die nach der Beweisaufnahme zwar in einem Wortwechsel, aber nicht selbst in Reaktion auf „Du Stricher“ erfolgte. Das Landesarbeitsgericht hat sich diesem Ergebnis angeschlossen. Die Äußerung sei als rassistische Beleidigung schon „für sich“ ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung, gegenüber einem dunkelhäutigen Kollegen sei sie schließlich als Offenbarung eines Rassisten zu verstehen. Auch ausweislich der vorausgegangenen Konflikte im Betrieb liege darin keine Entgleisung oder ein Irrtum, sondern wissend und ohne Reue Ausdruck einer Grundhaltung. Durch das Verfahren vor dem BVerfG rügt der Beschwerdeführer unter anderem, dass die Gerichte sein Recht auf Meinungsäußerung aus Art. 5 Abs. 1 GG verletzt, indem sie die Kündigung für rechtmäßig erachteten. Sie hätten seine Grundrechte gegenüber dem Kündigungsinteresse der Arbeitgeberin nicht abgewogen. Nach Auffassung des Beschwerdeführers durften die Arbeitsgerichte ihm zudem keine rassistische Grundeinstellung vorwerfen und ihn als Rassisten betiteln.

Die Entscheidung

Das BVerfG hat die Verfassungsbeschwerde des Beschwerdeführers nicht zur Entscheidung angenommen. Insbesondere verletzen die angegriffenen Entscheidungen des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts den Beschwerdeführer nicht in seinem Grundrecht auf Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 GG. Die Gerichte für Arbeitssachen hätten die Wertungen aus Art. 5 Abs. 1 GG (Meinungsfreiheit) sowie Art. 1 GG (Menschenwürde) und Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG (Diskriminierungsverbot) nicht verkannt. Die Beeinträchtigung der Meinungsfreiheit des Beschwerdeführers durch die arbeitsgerichtliche Bestätigung der Kündigung sei verfassungsrechtlich gerechtfertigt. Die Gerichte hätten sich ausführlich mit den Deutungsangeboten des Beschwerdeführers befasst. Zutreffend sei die konkrete Situation als maßgeblich angesehen worden, in der ein Mensch mit dunkler

Hautfarbe direkt mit der Nachahmung von Affenlauten adressiert wird. Der Schluss, dass es sich aufgrund der Verbindung zu einem nach § 1 AGG verpönten Merkmal nicht nur um eine derbe Beleidigung handle, sondern die Äußerung fundamental herabwürdigend sei, sei auch im Lichte von Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG, der sich gegen rassistische Diskriminierung wendet, nicht zu beanstanden. Zudem macht das BVerfG in seiner Entscheidung deutlich, dass das Grundrecht der Meinungsfreiheit grundsätzlich eine Abwägung zwischen drohenden Beeinträchtigungen der persönlichen Ehre auf der einen und der Meinungsfreiheit auf der anderen Seite erfordert. Die Meinungsfreiheit trete aber dann zurück, wenn herabsetzende Äußerungen die Menschenwürde anderer antasten oder sich als Formalbeleidigung oder Schmähung darstellten. An diese Ausnahmefälle seien jeweils strenge Kriterien zu stellen und ihr Vorliegen sei ausführlich zu begründen. Dies hätten die Gerichte für Arbeitssachen im vorliegenden Fall in Anwendung des Kündigungsschutzrechts aber nicht verkannt. Sie stützen sich auf die Regelungen der §§ 104, 75 Abs. 1 BetrVG und §§ 1, 7, 12 AGG, in denen die verfassungsrechtlichen Wertungen der Unantastbarkeit der Menschenwürde und des Diskriminierungsverbots verankert sind. Sie begründeten ausführlich, dass und warum es sich um menschenverachtende Diskriminierung handle. Die Menschenwürde werde angetastet, wenn eine Person nicht als Mensch, sondern als Affe adressiert wird, und damit das in Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG ausdrücklich normierte Recht auf Anerkennung als Gleiche unabhängig von der „Rasse“ verletzt wird. Eine solche Diskriminierung lasse sich nicht unter Berufung auf Art. 5 Abs. 1 GG rechtfertigen. Diese Wertung sei ebenso wie die im Rahmen der fristlosen Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB geforderte Gesamtabwägung verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden.

Das Fazit

Die Entscheidung zeigt, dass für rassistisches Gedankengut auch in der Arbeitswelt kein Platz ist und dem entschieden entgegenzutreten ist. Es ist von immens großer Bedeutung, den Werten der Verfassung auch im alltäglichen Rechtsleben zur Geltung zu verhelfen. Im Arbeitsrecht geschieht dies beispielsweise mittels der Regelungen in §§ 104, 75 Abs. 1 BetrVG und §§ 1, 7, 12 AGG, hinter denen die Meinungsfreiheit zurücktreten muss. ■



Jobrad – erst prüfen, dann radeln!

Entgeltumwandlung Kommunen



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Erst prüfen, dann radeln!

Neuer Flyer des dbb zum Thema „Jobrad – Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing in den Kommunen“

In der Einkommensrunde 2020 haben sich die Gewerkschaften mit den Kommunen auch auf eine neue Form der Entgeltumwandlung verständigt: Im Bereich der Kommunen können die Arbeitgeber nun Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing anbieten. Der zugehörige Tarifvertrag ist geeint.

Ob nun das Jobrad der richtige Weg zu mehr Fitness und Gesundheit für die Beschäftigten ist und ob die Rahmenbedingungen für die einzelne Kollegin oder

den einzelnen Kollegen passend sind, muss jede / jeder selbst prüfen.

Der dbb hat deshalb zu diesem Thema einen neuen Tarifflyer herausgegeben, der auf Wunsch auch mit dem Logo der Fachgewerkschaften versehen werden kann. Bestellungen der pdf-Dateien (Druck- und Online-Version) sind unter fuerstsu@dbb.de möglich.

Dieser Flyer gibt konkrete Hilfestellung nach dem Motto: Erst prüfen, dann radeln! ■



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: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

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

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