



tsacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

9

September 2021
23. Jahrgang



Einkommensrunde 2021 mit der TdL

dbb fordert 5%,

mindestens 150 Euro

Inhalt

Editorial	2
Einkommensrunde TdL	3
Einkommensrunde Hessen	4
Tarifthemen	5
Flughafen Hamburg AIRSYS	
Fraport Bodenverkehrsdienste	
Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen	
Tarifverträge für Dualstudierende	
Interview	7
Einkommensrunde 2021	8
Betriebsverfassungsrecht	10
Bundestarifkommission	12
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
1. September 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: Friedhelm Windmüller, S.2: dbb, S.3: Marco Urban, S.4: dbb, S.7: Frank Linnarz, S.8-9: dbb, S.10: Mohamed Hassan (Pixabay), S.12: Wolf-Dieter Müller, Heidrun Osang, Marco Urban, S.14: dbb, 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, mediacycenter@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!

Der September hat es für den dbb in sich. Beim Erscheinen dieser Ausgabe wird die Einkommensrunde mit den Ländern be-

reits begonnen haben. Am 1. September haben wir den Auftakt in Wiesbaden mit dem Land Hessen gehabt. War bisher stets die TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) unser erster Partner, haben wir in diesem Jahr mit dem TV-H (gilt nur in Hessen) und nicht wie bisher mit dem TV-L (gilt in den anderen Ländern) begonnen. Der folgt am 8. Oktober. Dann wird in der Landesvertretung von Baden-Württemberg in Berlin der Startschuss gegeben. Da das Land Hessen, anders als die TdL, uns kein Ultimatum zum Thema Arbeitsvorgang gestellt hat, macht es Sinn, mit einem Tarifpartner anzufangen, der offen – und nicht mit Vorbedingungen – in die Verhandlungen einsteigen will.

Auch wenn ich dieses Editorial Ende August schreibe, gehe ich davon aus, dass der Bahnkonflikt die dbb Familie auch noch im September beschäftigen wird. Dafür spricht, dass die Deutsche Bahn zwar viel in ihre Öffentlichkeitsarbeit investiert, um unsere GDL zu attackieren, sie aber wenig unternimmt, um einen substantiellen Kompromiss zu schaffen. Vielmehr erweckt die Bahn den Eindruck, eine unliebsame, weil enorm handlungsfähige Gewerkschaft brechen zu wollen. Das geht uns alle an. Hier kann niemand beiseite stehen und nur schauen, ob der GDL-Streik ihm eventuell eine Bahnfahrt erschwert.

Schließlich finden am 26. September 2021 Bundestagswahlen statt. Aufgrund der unzähligen Wahlplakate mit erstaunlich inhaltsfreien Parolen kann sich dem niemand entziehen. Gerne wird jetzt wieder das Wort von der Richtungswahl bemüht. Letztlich jedoch ist jede Wahl eine Richtungswahl. Ich gehe davon aus, dass nach dieser Wahl, egal, welche Konstellation dann im Kanzleramt sitzt, zunächst mal ein Kasenssturz gemacht wird. Und wenn dann wegen der Kosten der Pandemie, der Hilfen für die Flutopfer und der schwächelnden Wirtschaft weniger Geld als gehofft in der Kasse sein wird, wird sicherlich die eine oder andere Partei auf die Idee kommen, beim öffentlichen Dienst zu sparen oder durch die Schleifung von Arbeitnehmerrechten die Wirtschaft in Schwung bringen zu wollen. Hier müssen wir wachsam sein und uns einmischen, wenn die neue Bundesregierung – oder auch die Länder in der Einkommensrunde – billige Lösungen auf unsere Kosten anstreben.

In diesem Sinne sind auch unsere Forderungen zur Einkommensrunde (siehe auch gegenüberliegende Seite) ein Lackmustest, ob die Politik Zukunft gestalten will.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Zukunft nur mit uns!

5 %, mindestens 150 Euro –

Für einen starken öffentlichen Dienst!



dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach erläutert in der Pressekonferenz die Forderungen

„Unser Slogan zur Einkommensrunde mit den Ländern lautet: ‚Zukunft nur mit uns!‘. Leider hat die TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) eine völlig andere Parole ausgegeben. Bei denen heißt es: ‚Wir wollen an Euer Geld und an Eure Eingruppierung!‘“, leitete dbb Chef Ulrich Silberbach sein Statement gegenüber der Presse ein. Zuvor hatten die Gremien des dbb am 26. August 2021 in Berlin nach intensiver Diskussion die Forderungen zur Einkommensrunde mit den Ländern beschlossen, in deren Zentrum eine lineare Erhöhung von 5 % (mindestens jedoch 150 Euro) steht.

Die Tarifpolitik der Länder darf nicht länger der Wurmfortsatz ihrer Haushaltspolitik sein!

In seiner Begründung für die Forderung führte Silberbach aus: „Zweierlei zeichnet unsere Forderungen zur Einkommensrunde mit den Ländern aus:

1. Unsere Forderungen helfen dabei, einem leistungsstarken Pfeiler unseres Staates die nötige Wertschätzung in schwieriger Zeit zukommen zu lassen. Denn ohne uns wäre das Land bisher nicht so gut durch die Pandemie gekommen. Vor diesem Hintergrund sind 5 % mehr Einkommen absolut realistisch. Wichtig ist: Die Tarifpolitik der Länder darf nicht länger der Wurmfortsatz ihrer Haushaltspolitik sein.
2. Außerdem können diese Forderungen auch ein Beitrag sein, den öffentlichen Dienst endlich wieder attraktiv für den Nachwuchs zu gestalten. Wer wollte, konnte schon vor Pandemie und Naturkatastrophe sehen, dass es an allen Ecken

und Enden an Fachpersonal fehlt. Schließlich sind Bildungskatastrophe und Pflegegenotstand keine Naturkatastrophen, sondern seit Jahren von Menschenhand gemacht.“

In Richtung der Bundesländer machte Silberbach deutlich, dass der dbb nach Ende der Tarifrunde eine zügige Übernahme des Tarifabschlusses für die Landes- und Kommunalbeamten erwartet. Zeitgleich und systemgerecht! „Die Länder sollten endlich darauf verzichten, bei der Übertragung auf Zeit zu spielen. Frühe und verbindliche Zusagen sind auch ein Zeichen von Wertschätzung.“

Die TdL will an die Einkommen der Beschäftigten

In der Diskussion mit den dbb Gremien erläuterte dbb Tarifchef Volker Geyer erneut das Vorhaben der TdL, über den so genannten Arbeitsvorgang „an die Einkommen der Kolleginnen und Kollegen

herankommen zu wollen. Das Ziel der TdL ist eine massive Verschlechterung vieler Eingruppierungen.“ Geyer weiter: „Dass auch der Arbeitgeber Forderungen erhebt, ist natürlich völlig in Ordnung. Allerdings hat die TdL nicht nur eine Forderung aufgestellt. Sie will uns schlicht und einfach mit einem Ultimatum konfrontieren. Sie hat angekündigt, dass es in Potsdam nur einen Abschluss geben wird, wenn die Gewerkschaften beim Thema Arbeitsvorgang einknicken.“

Geyer führte weiter aus, „dass wir uns nicht nur auf unsere eigenen Forderungen konzentrieren dürfen, sondern geschlossenen den Angriff auf die geltende Eingruppierung abwehren müssen. Das wird nicht allein mit guten Argumenten gehen. Ohne Geschlossenheit und Aktionsfähigkeit werden wir keinen Erfolg haben!“

Aktuelle Informationen zur Einkommensrunde 2021 mit den Ländern gibt es auf den Sonderseiten unter www.dbb.de/einkommensrunde. ■

Unsere Forderungen zur Einkommensrunde 2021 mit der TdL

- Erhöhung der Tabellenentgelte der Beschäftigten um 5 %, mindestens um 150 Euro monatlich (Beschäftigte im Gesundheitswesen mindestens 300 Euro)
- Erhöhung der Azubi- / Studierenden- / Praktikantinnen- / Praktikanten-Entgelte um 100 Euro monatlich
- Laufzeit 12 Monate
- Wiederinkraftsetzen der Regelung zur Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung

Wir erwarten von den Arbeitgebern:

- Verhandlungen zur Übernahme weiterer struktureller Verbesserungen bei der Eingruppierung, insbesondere der stufengleichen Höhergruppierung
- die Einrichtung eines Verhandlungstisches für das Gesundheits-

wesen, insbesondere zu den Restanten aus der Tarifrunde 2019, zur Erhöhung des Zeitzuschlags bei Wechselschicht- oder Schichtarbeit in Krankenhäusern und zur Einführung der dynamischen Zulage für die Beschäftigten der ambulanten und stationären Pflege im Justiz- und Maßregelvollzug

- Erfüllung der Verhandlungszusage aus der Tarifeinigung von 2019 zur Eingruppierung für die Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau
- die Gewährung eines ÖPNV-Tickets für Azubis / Studierende / Praktikantinnen / Praktikanten
- eine Verhandlungsverpflichtung über einen Tarifvertrag für Studentische Beschäftigte (TV Stud)
- die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen / Beamten sowie Versorgungsempfänger / -innen der Länder und Kommunen ■

Forderungen zur hessischen Einkommensrunde (TV-H)

Hessen vorneweg: 5 %, mindestens 175 Euro!

„Hessen vorneweg! Das gilt in diesem Jahr in jedem Fall. Denn wir starten die Länderrunde dieses Mal mit der hessischen Landesregierung. Ob jedoch am Ende Hessen vorne liegen wird, liegt an Innenminister Beuth. Bekommen wir zum Auftakt am 1. September 2021 ein ordentliches Angebot und ist das Land bereit, den hessischen Landesdienst nachhaltig zu stärken?“ Mit diesem Statement bündelte dbb Tarifchef Volker Geyer die Erwartungen der hessischen Beschäftigten und speziell der hessischen Tarifkommission des dbb, die kurz zuvor die Forderungen für die Einkommensrunde zum TV-H beschlossen hatte. Linear fordert der dbb 5 % (mindestens aber 175 Euro) monatlich.

Die Forderungen im Detail

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 5 % (mindestens 175 Euro) monatlich
- Erhöhung der Ausbildungs- und Praktikantenentgelte um 100 Euro monatlich
- Wiederinkraftsetzung der Vorschrift zur Übernahme von Auszubildenden im TVA-H und TVA-H Pflege
- Laufzeit 12 Monate

Weiterhin wollen wir:

- eine Anhebung der Jahressonderzahlung für die EG 9a und 9b von 60 auf 90 Prozent
- die Einführung einer dynamischen Pflegezulage von 120 EUR monatlich für alle Pflegekräfte im Justizvollzug und den Justizvollzugskrankenhäusern
- die Erfüllung der Verhandlungszusage aus der Tarifeinigung von 2019 zur Entgeltordnung für die Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau (analog TV Autobahn GmbH)

- die Entfristung der Regelung zu den Besitzständen aus dem Tarifvertrag zu § 73 MTL II betreffende Besitzstandswahrung vom 27. Februar 1964 gemäß Anlage 1 Teil C des TVÜ-H und eine Dynamisierung der Beträge nach § 50 Nr. 2 zu § 19 Abs. 4 und 5 TV-H / pauschalierte Erschwerniszulagen
- die Weiterentwicklung von Eingruppierungsvorschriften im TV-H beziehungsweise Anpassung an das Tarifrecht im übrigen öffentlichen Dienst (zum Beispiel Bereiche Landschaftsingenieure / -innen, Meister / -innen, Beschäftigte mit Restaurierungs-, Präparierungs- und Konservierungsarbeiten, Laboranten / -innen)
- eine tarifvertragliche Regelung zum mobilen Arbeiten beziehungsweise Home-Office, in der die Rahmenbedingungen hierfür festgelegt werden, sowie die Absicherung / Qualifizierung der Beschäftigten im Zusammenhang mit digitalem Arbeiten
- Entlastung der Beschäftigten zum Beispiel durch Verringerung der Jahresarbeitszeit, Anerkennung von Reisezeit als Arbeitszeit
- Beschränkungen im Befristungsrecht: In § 40 wird Nr. 8 zu § 30 TV-H dahingehend ergänzt, dass die Ausweitung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte auf zunächst 35 Prozent zum Jahr 2023 und mindestens 50 Prozent bis zum Jahr 2025 angestrebt wird. Für administrativ-technische Beschäftigte sollen Befristungen nur in Fällen persönlicher Vertretung möglich sein.
- die Einbeziehung wissenschaftlicher und künstlerischer Hilfskräfte in den Geltungsbereich des TV-H

- die zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen / Beamten sowie Versorgungsempfänger / -innen des Landes Hessen und der Kommunen

Fester Abschlusswillen beiderseits

„Unsere Forderung passt zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Landes Hessen. Die Landesbeschäftigten haben Wertschätzung verdient, die sich in der Erhöhung der Entgelte aber auch in strukturellen Verbesserungen zeigen muss. Ganz wesentlich ist, dass Hessen im Vorfeld keine Ultimativen gestellt hat, wie es die TdL leider mit Blick auf das Thema Arbeitsvorgang gemacht hat. Von daher gehen wir zwar nicht von leichten Tarifverhandlungen aus, aber immerhin von Tarifverhandlungen, die beiderseits mit festem Abschlusswillen geführt werden“, erläuterte Geyer gegenüber den Medien.

Aus Sicht des hessischen dbb Landesbunds ergänzte Landesbundchef Heini Schmitt: „Hessen war und ist ein wohlhabendes Land. Weil es eine starke Wirtschaft hat. Die funktioniert auch deshalb gut, weil wir im öffentlichen Dienst die Infrastruktur bereithalten. Deshalb hilft ein guter Abschluss doppelt: Er hilft dem Land, attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, und er zeigt den Kolleginnen und Kollegen, dass ihre Arbeit wertgeschätzt wird. Natürlich gehört dazu, dass der lineare Teil des Abschlusses zeitgleich und systemgerecht auf die Landes- und Kommunalbeamten übertragen wird. Das Geld dafür ist vorhanden. Hier sollte die Landesregierung erst gar nicht versuchen, leere Kassen vorzutäuschen.“

Wie geht es weiter?

Verhandlungsauftakt zum TV-H ist der 1. September 2021. Die Abschlussrunde findet am 14. / 15. Oktober 2021 in Dietzenbach statt. Die Friedenspflicht für die Beschäftigten endet mit dem 30. September 2021. „Sollte die hessische Landesregierung im Laufe des Septembers nicht erkennen lassen, dass sie einen wertschätzenden Tarifabschluss anstrebt, müssen wir uns für die erste Oktoberhälfte Aktionen überlegen“, gab Geyer der hessischen Tarifkommission mit auf den Weg. Diese hat nun die Aufgabe, die Aktionsbereitschaft der Beschäftigten für den Ernstfall herzustellen.

Weitere Infos zur Einkommensrunde finden sich auf den Sonderseiten des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde. ■



Chef des dbb Hessen, Heini Schmitt (links), dbb Vorstand Tarifpolitik, Volker Geyer (rechts)

Flughafen Hamburg AIRSYS

Weitere Verhandlungsrunde nach erneuter Corona-Unterbrechung

Am 26. Juli 2021 haben der dbb, der für seine Fachgewerkschaft komba verhandelt, und der Arbeitgeber AIRSYS die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der AIRSYS GmbH fortgesetzt. Ziel ist es, ein neues Eingruppierungssystem bei AIRSYS, dem IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg, zu vereinbaren. Die letzte Verhandlungsrunde hatte am 4. September 2020 stattgefunden. Anschließend waren die Verhandlungen pandemiebedingt ausgesetzt worden.

Arbeitgeber legen konkretisierten Vorschlag vor

In der Verhandlungsrunde am 26. Juli 2021 hat die Arbeitgeberseite das Grundgerüst für die neue Eingruppierung, das bereits 2020 vorlag, konkretisiert. Die bei der vorangegangenen Verhandlungsrunde noch fehlenden Tätigkeitsbeschreibungen wurden diskutiert.

dbb Verhandlungsführer Michael Adomat erklärte: „Die Grundsystematik der Eingruppierung war schon im letzten Jahr weit fortgeschritten. Heute sind wir auch bei den Tätigkeitsbeschreibungen einen großen Schritt vorangekommen. Jetzt müssen wir gemeinsam noch die Zuordnung der Tätigkeiten zu den neuen Entgeltgruppen prüfen. Ein Punkt, der für den dbb sehr wichtig ist, ist aber nach wie vor streitig. Der dbb fordert ein System mit mehreren Erfahrungsstufen, um den Beschäftigten Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Hier muss sich die Arbeitgeberseite aus unserer Sicht noch bewegen.“

Fortsetzung der Tarifverhandlungen

Die dbb Verhandlungskommission wird den aktuellen Verhandlungsstand jetzt im Detail prüfen und diskutieren. Die Tarifverhandlungen sollen im September 2021 fortgesetzt werden. ■

Fraport Bodenverkehrsdienste Drittes Gespräch zur BVD-Struktur



Flughäfen

Der dbb und Fraport haben ihre Gespräche zur angekündigten Umstrukturierung der Bodenverkehrsdienste am Flughafen Frankfurt fortgesetzt. Bei dem Gesprächstermin am 30. Juli 2021 hat dbb Verhandlungsführer Volker Geyer erneut betont, dass die Interessen der Beschäftigten bei den Planungen im Mittelpunkt stehen müssen.

Bereits in den vorangegangenen Gesprächsrunden hatte die Arbeitgeberseite die Pläne zur Gründung einer BVD-GmbH bei Fraport vorgestellt. Diese soll im nächsten Jahr an den Start gehen. Ziel ist es, die Bodenverkehrsdienste im Fraport-Konzern zu halten. An den Arbeitsbedingungen der vorhandenen Beschäftigten soll sich dabei nichts ändern.

Ein Thema des Gesprächs am 30. Juli 2021 waren mögliche Auswirkungen der Neugründung der BVD-GmbH auf die Strukturen von Betrieb und Betriebsrat. Die Gesprächspartner haben die Vor- und Nachteile verschiedener Modelle diskutiert. Außerdem hat die Arbeitgeberseite ihre Vorstellungen für einen Tarifvertrag für die Neueingestellten in der BVD-GmbH erläutert, unter anderem zu den Themen Arbeitszeit und Altersversorgung.

Beschäftigte umfassend absichern

Der dbb hat erneut eingefordert, dass die Kolleginnen und Kollegen in den Bodenverkehrsdiensten umfassend abgesichert sein müssen, wenn es zur Gründung einer neuen BVD-GmbH kommt. Ihre bisherigen Arbeitsbedingungen und die Arbeitsverträge mit ihrem bisherigen Arbeitgeber müssen dauerhaft erhalten bleiben. Die Gespräche sollen nach weiteren internen Beratungen fortgesetzt werden. ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Gespräche zum Manteltarifvertrag wieder aufgenommen

Am 27. Juli 2021 sind die Tarifverhandlungen für die Sicherheitskräfte an den Verkehrsflughäfen zwischen dem dbb und dem Arbeitgeberverband BDLS wieder aufgenommen worden. Aufgrund der Corona-Pandemie hatten sich die Verhandlungspartner im November 2020 auf eine Verschiebung der Verhandlungen und eine Änderung im Verhandlungsablauf geeinigt.

Ende des letzten Jahres hatten sich dbb und BDLS darauf verständigt, die schon gestarteten Verhandlungen über die Zuschläge zu verschieben und zunächst über Mantelthemen zu sprechen. Bei den Verhandlungen am 27. Juli 2021 standen dementsprechend allgemeine Themen aus dem Manteltarifvertrag wie Auftragswechsel, Befristungen oder Arbeitskleidung im Mittelpunkt. In weiteren Verhandlungsrunden soll über diese und weitere Punkte dann im Detail verhandelt werden. Die Verhandlungen sollen im September 2021 fortgesetzt werden.

Laufzeit der Entgeltregelungen bis zum 31. Dezember 2021

Neben den Mantelregelungen steht bald auch wieder das Thema Entgelt auf der Tagesordnung. Der Entgelttarifvertrag hat eine Mindestlaufzeit bis Ende des Jahres 2021. Auch zu diesem Thema wird die dbb Verhandlungskommission nun in die Diskussion einsteigen. ■



Aviation

Tarifverträge für Dualstudierende

Regelungen für praxisintegrierte duale Studiengänge und das duale Hebammenstudium

Neben dem seit 2020 bei Bund und Kommunen angewandten Tarifvertrag für die Dualstudierenden in ausbildungsintegrierten Studiengängen (TVSöD) soll eine weitere Tarifregelung ebenso die Ausbildung und das Entgelt auch der Studierenden in praxisintegrierten Studiengängen erfassen. Daneben steht die weitere Regelung für Studierende des dualen Hebammenstudiums mit praktischer Ausbildung an Krankenhäusern im öffentlichen Dienst bevor.

Einvernehmen in der Einkommensrunde 2020

Über beide Sachverhalte war bereits in der Tarifeinigung zur Einkommensrunde 2020 grundsätzlich Einvernehmen erzielt worden. Die Tarifierung der praxisintegrierten dualen Studiengänge ist jedoch wegen rechtlicher Bedenken auf der Arbeitgeberseite noch nicht erfolgt. Am 25. August 2021 traf sich der dbb mit den Arbeitgebern des Bundes und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) zur zweiten Verhandlungsrunde.

Praxisintegrierte Dualstudiengänge

Der Bund und die VKA halten die Einbeziehung der praxisintegrierten Dualstudierenden zwar weiterhin für rechtlich bedenklich, erkennen aber den grundsätzlichen Bedarf an. Hierzu soll ein noch ausstehendes Gutachten schließlich die nötige Rechtssicherheit schaffen. Kennzeichnend für diese Studiengänge im Unterschied zu den bereits im TVSöD geregelten ausbildungsintegrierten Studiengängen ist, dass allein der jeweilige Studienabschluss und nicht auch eine grundständige Berufsausbildung erworben wird.

dbb bejaht Regelungskompetenz

Die VKA stellt ihre aktuelle Weigerung formal darauf ab, dass bei praxisintegrierten Studiengängen kein Anknüpfungspunkt an das BBiG bestehe, da weder Praxisphasen noch das Studium vom Recht der Berufsausbildung erfasst sind. Danach stünde den Tarifvertragsparteien keine Regelungskompetenz durch Tarifvertrag zu.

Der dbb bestreitet das Argument der VKA als nicht stichhaltig und sieht die Regelungskompetenz sehr wohl bestätigt. Außerdem verfährt die Praxis längst entsprechend. Schließlich erhalten trotz Fehlen der Tarifgrundlage auch die praxisintegriert Dualstudierenden Studienentgelte und Studienvergütungen bezahlt und werden ebenso wie ausbildungsintegriert Studierende in den Zweigen der Sozialversicherung und außerdem zusatzversorgungsrechtlich verbeitragt. Damit ist nach Auffassung des dbb ebenso das praxisintegrierte Dualstudium durch Tarifvertrag auszugestalten. Absehbar wird erst durch das eingeholte Rechtsgutachten eine Tarifregelung möglich sein.

Duales Hebammenstudium

Anders als für die übrigen praxisintegrierten Dualstudiengänge gibt es mit dem Hebammen-gesetz (HebG) eine gesetzliche Regelung, die eine ausdrückliche Tarifkompetenz für die VKA und den dbb vorsieht. Für die akademische Hebammenausbildung soll daher zeitnah ein Tarifvertrag für Studierende in einem dualen Hebammenstudium im öffentlichen Dienst (TVHöD) abgeschlossen werden. Dieser orientiert sich überwiegend an den Regelungen des TVSöD und ist aktuell mit der VKA in der Abstimmung. ■

Neuer Tarif-Flyer

„Hände weg vom Arbeitsvorgang! – TdL plant Herabgruppierungen“

Im Herbst 2021 findet die Einkommensrunde mit den Ländern statt. Eigentlich ist das der richtige Moment, den Beschäftigten Wertschätzung zu zeigen und „Danke“ zu sagen, dass sie im Landesdienst in den letzten zwei Jahren und insbesondere während der Pandemie tolle Arbeit geleistet haben. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat jedoch angekündigt, mit einer Neudefinition des so genannten Arbeitsvorgangs an die Eingruppierung und damit an die Entgelthöhe bei vielen Beschäftigten ran zu wollen. Laut TdL wird es im Herbst keine Tarifeinigung geben, wenn nicht die Gewerkschaften ihre Zustimmung zu Verschlechterungen bei der Eingruppierung geben.

Damit sich die Kolleginnen und Kollegen einen Eindruck verschaffen können, was eine Änderung des „Arbeitsvorgangs“ bedeutet und wie dadurch Herabgruppierungen möglich gemacht werden sollen, haben wir den neuen Flyer „Hände weg vom Arbeitsvorgang! – TdL plant Herabgruppierungen“ entwickelt. Er definiert zunächst den Begriff des „Arbeitsvorgangs“, erläutert die rechtliche Bedeutung und die Auslegung durch die Gerichte und zeigt die möglichen Konsequenzen einer Veränderung auf.



Bestellmöglichkeit

Wie die anderen Tarif-Flyer der Serie versenden wir auch diesen Flyer wieder ausschließlich als pdf-Datei. Die Datei steht als Online-Version und auch als Druck-Version zur Verfügung. Auf Wunsch kann auf der Titelseite zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo der Fachgewerkschaft aufgenommen werden. Die Bestellung der pdf-Dateien (Online-Version und / oder Druck-Version) an tarif@dbb.de senden. ■

Frank Linnarz, Berufsfeuerwehr Bonn, zur Unwetterkatastrophe im Westen Deutschlands

„Hauptaufgabe war die Menschenrettung.“

Im Juli 2021 waren Teile des Westens Deutschlands von einer Unwetterkatastrophe von großem Ausmaß betroffen. Auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes aus unterschiedlichen Bereichen waren und sind mit Rettungs- und Aufräumarbeiten betraut. Wir haben mit dem komba-Kollegen Frank Linnarz über seine Aufgaben bei der Bewältigung der Katastrophe gesprochen. Frank Linnarz ist Brandrat bei der Berufsfeuerwehr Bonn und dort seit 1990 beschäftigt. Er ist als Sachgebietsleiter Freiwillige Feuerwehr und Ausbildung und Wachvorsteher FW 2 tätig. Seit 1983 ist er Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Altenahr, seit 2010 Wehrleiter der VG Altenahr und seit 2019 stellvertretender Brand- und Katastrophenschutzinspekteur des Landkreises Ahrweiler. Er ist seit 1995 Mitglied der komba gewerkschaft.

tacheles: Mitte Juli brach eine Unwetterkatastrophe über Teile von Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen herein. In welcher Funktion waren Sie gefordert? Wo und mit welchen Aufgaben waren oder sind Sie vor Ort tätig?

Frank Linnarz: Als ehrenamtlicher Wehrleiter der Verbandsgemeinde Altenahr war ich in der Anfangslage Einsatzleiter in meinem Zuständigkeitsbereich. Im späteren Verlauf, nach Übernahme der Einsatzleitung durch den Landkreis Ahrweiler, war ich Abschnittsleiter für den Einsatzabschnitt 1 „Altenahr“. Hauptaufgabe war die Menschenrettung, die schwerpunktmäßig nur noch durch Hubschrauber durchgeführt werden konnte. Seit einigen Tagen bin ich jetzt mit dem Wiederaufbau der 16 Einheiten beschäftigt. So müssen Übergangslösungen für Feuerwehrhäuser geplant werden, weil drei Feuerwehrhäuser komplett zerstört und weitere vier Feuerwehrhäuser stark in Mitleidenschaft gezogen wurden. Weiterhin haben wir vier Feuerwehrfahrzeuge komplett verloren sowie weite Teile der Ausrüstung.

tacheles: Die Hochwasserkatastrophe im Westen Deutschlands stellt die Helfenden vor große Herausforderungen. Wie sind Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen der Feuerwehr in den Prozess eingebunden?

Frank Linnarz: Wir sind weiter in den Orten präsent, helfen teilweise bei der Versorgung der Bevölkerung mit und unterstützen die Ortsbürgermeister / -innen an den so genannten Infopoints.

tacheles: Viele Bereiche des öffentlichen Dienstes sind durch die Katastrophe gefordert. Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit den Behörden und anderen Helferinnen und Helfern vor Ort?

Frank Linnarz: Nach einer relativ langen Chaosphase hat sich die Zusammenarbeit einigermaßen eingespielt. Die Behörden sind natürlich mit einer derart großen Lage überfordert und personell auch stark eingeschränkt, da viele Behördenmitarbeiter auch selbst betroffen sind.

tacheles: Viele Presseberichte sprechen davon, dass es an einigen Stellen möglich gewesen wäre, die katastrophalen Folgen des Hochwassers durch effizientere Abläufe abzuschwächen. Was müsste aus Ihrer Sicht verändert werden, um auf künftige Katastrophenfälle besser vorbereitet zu sein?

Frank Linnarz: Die Warnung der Bevölkerung mit modernen Sirenenanlagen hat aus meiner Sicht oberste Priorität. Außerdem müssen im betroffenen Gebiet (Ahrlauf inklusive Nebenbäche) mehr Pegelmessstellen installiert werden. Die Pegelvorhersagen konnten von uns teilweise erst sehr spät abgerufen werden, im späteren Verlauf aufgrund von Strom- und Netzausfall gar nicht mehr.

tacheles: In vielen Diskussionen über den öffentlichen Dienst spielt Personal- und Nachwuchsmangel eine Rolle. Nun stellt eine Naturkatastrophe den absoluten Ausnahmefall dar. Denken Sie gleichwohl, dass sich beim Personal etwas tun muss?

Frank Linnarz: Wir sind in unserer ländlich strukturierten Region personell gut aufgestellt. Nach dem Hochwasserereignis haben wir sogar viel Zuspruch aus der Bevölkerung erhalten und es wollen jetzt viele jüngere Leute in die Freiwillige Feuerwehr eintreten, was mich persönlich zwar überrascht hat, aber auch sehr freut. ■



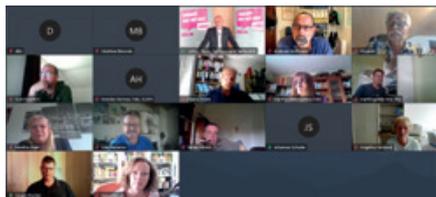
dbb Branchentage zur Einkommensrunde 2021

Die Beschäftigten fordern Anerkennung

Die Branchentage zur Einkommensrunde 2021 sind erfolgreich abgeschlossen. Die Forderungen der Kolleginnen und Kollegen und die intensiven Diskussionen waren Grundlage des Forderungsbeschlusses der dbb Bundestarifkommission am 26. August 2021. Bereits in den letzten beiden Ausgaben des tacheles haben wir über die ersten Branchentage im Vorfeld der Tarifverhandlungen mit den Ländern berichtet. Im Juli und August 2021 fanden zahlreiche weitere Diskussionsveranstaltungen der dbb Fachgewerkschaften mit Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, statt.

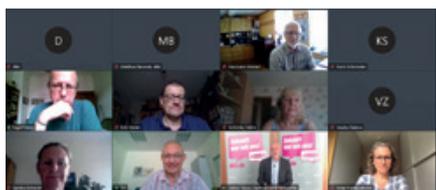
BvLB und DPhV

Der Bundesverband für Lehrkräfte für Berufsbildung (BvLB) hat seinen digitalen Branchentag am 6. Juli 2021 bestritten. Die Belastungen haben sich in diesem Bereich infolge der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen und Schul-



schließungen noch einmal verschärft. „Im Wechselunterricht kommt zur ‚normalen‘ Unterrichtstätigkeit die Betreuung der zweiten Hälfte der Klasse am Nachmittag hinzu. Damit kommt es zu einer teilweisen Verdoppelung der Arbeitsleistung gegenüber dem normalen Präsenzunterricht, die letztlich auch nicht vergütet wird“, so Wolfgang Lambl, Stellvertreter der Bundesvorsitzender des BvLB.

Mitglieder des Gymnasiallehrerverbands DPhV haben am 7. Juli 2021 gemeinsam mit Volker Geyer diskutiert. „Die organisatorischen Herausforderungen durch die neuen Unterrichtsformen wie Distanz-



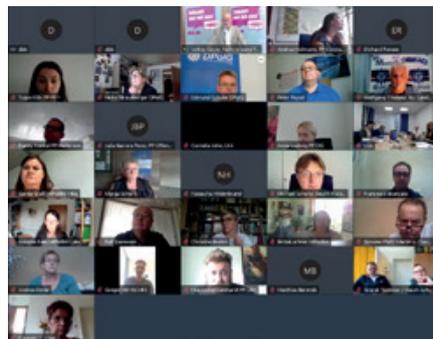
Hybrid- und Wechselunterricht haben es erforderlich gemacht, dass die Kolleginnen und Kollegen nahezu Tag und Nacht im Einsatz waren – teils für die Betreuung der Schülerinnen und Schüler und für Fragen der Eltern, teils aber eben auch zur Vor- und Nachbereitung dieser neuen

Unterrichtsformen“, so Steffen Pabst, Vorstandsmitglied des DPhV.

Volker Geyer erklärte: „Bei der stufenweisen Höhergruppierung und der Bereinigung der Tabelle für die oberen Entgeltgruppen haben die Länder die Notwendigkeit bislang noch nicht erkannt, den Rückstand zu Bund und Kommunen aufzuholen. Dies ist im Wettbewerb um qualifizierten und motivierten Nachwuchs aber dringend notwendig.“

DPoIG

„Sicherheit geht nur mit uns“, war das Motto der beiden Branchentage der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) am 8. Juli und 2. August 2021. Volker Geyer betonte: „Die Polizistinnen und Polizisten waren und sind immer mittendrin, und das auch in der Pandemie. Sie setzen die häufig wechselnden Vorschriften vor Ort durch, manchmal auch gegen Widerstand. Homeoffice ist in den überwiegen-



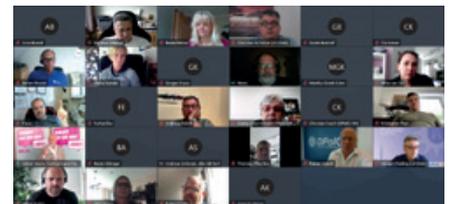
den Fällen bei der Polizei nicht möglich. Dieser große Einsatz kommt uns allen zugute und muss sich auch in den Ergebnissen der Einkommensrunde zeigen.“ Dies bekräftigte auch der DPoIG-Bundesvorsitzende Rainer Wendt: „Die Pandemie hat viele Probleme im Polizeidienst verstärkt in den Fokus gerückt, die aber auch zuvor schon bestanden haben. Seien es der Personalmangel, die hohe Anzahl an

Zukunft
nur mit uns!

#EKR21

dbb.de

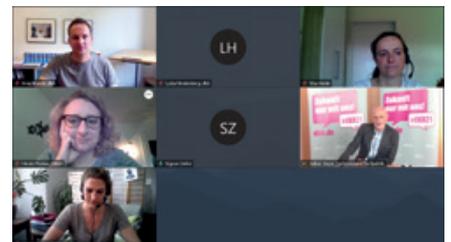
Plusstunden oder die Defizite bei der Digitalisierung. Hier müssen wir gemeinsam Lösungen finden, um die Arbeitsbedin-



gungen der Kolleginnen und Kollegen zu verbessern und die Funktionsfähigkeit der Polizei dauerhaft sicherzustellen.“

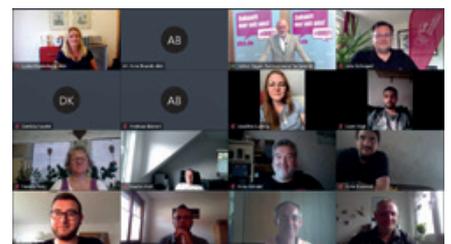
DBSH, GeNi und SLV im VBE

Beim Branchentag des Deutschen Berufsverbands für Soziale Arbeit (DBSH) am 7. Juli 2021 erklärte Volker Geyer: „Die Kolleginnen und Kollegen in der Sozialen Arbeit sind für die Schwächsten in der



Gesellschaft eine unverzichtbare Stütze. Gerade in Zeiten der Pandemie hat sich gezeigt, wie groß der Bedarf in der Bevölkerung und wie schlecht insbesondere die personelle Ausstattung ist. Die Bezahlung der Beschäftigten in der Sozialen Arbeit muss endlich an die hohe gesellschaftliche Verantwortung und die Komplexität der Arbeitsanforderungen angepasst werden“.

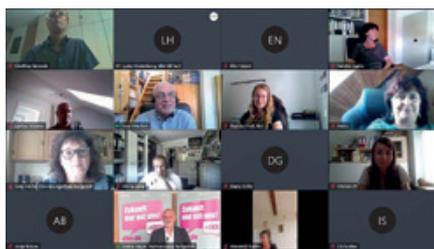
Beim Branchentag der GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen am



8. Juli 2021 fasste deren 1. Vorsitzender Jens Schnepel die Gemütslage der Kol-

leginnen und Kollegen zusammen: „Wir freuen uns natürlich über den Applaus, den wir Beschäftigte des Gesundheitsbereichs erhalten. Applaus ist Balsam für die Seele. Aber wir brauchen auch dringend Balsam für unsere Geldbörsen!“ Die bereits jetzt bestehenden großen Nachwuchsprobleme werden nur durch attraktivere Arbeitsbedingungen entschärft. Volker Geyer: „Während das Pflegepersonal an den Unikliniken mehr als 120 Euro monatlich als Pflegezulage bekommt, wollen die Länder diese Zulage bisher nicht an das Pflegepersonal im Maßregelvollzug, in Justiz- und anderen Landeskrankenhäusern zahlen. Eine Begründung für diese Ungerechtigkeit kann die TdL nicht liefern.“

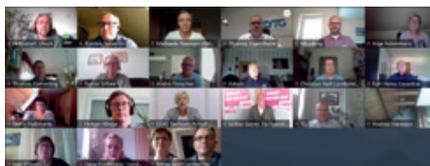
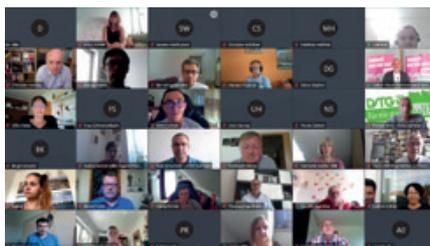
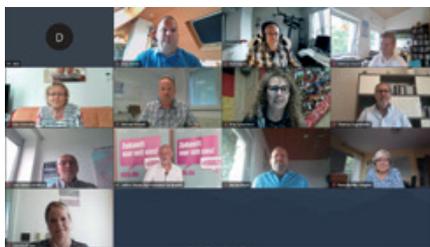
Das Thema Corona beherrschte auch den Branchentag des Sächsischen Lehrerverbands (SLV im VBE) am 14. Juli 2021. Jens Weichelt, SLV-Landesvorsitzender, fasst die Situation zusammen: „Während der Corona-Pandemie wird der hohe Stellenwert eines funktionierenden öffentlichen Dienstes deutlich. Die Zeit der Schul-



schließungen eröffnete vielen Menschen eine neue Sicht auf Selbstverständlichkeiten. Bildung und Erziehung junger Menschen gelingen eben am besten mit den dafür ausgebildeten Experten – Lehrerinnen und Lehrern. Attraktive Arbeitsbedingungen und Bezahlung sind die Grundvoraussetzungen für motivierte Beschäftigte und die dringend notwendige Nachwuchsgewinnung.“

DSTG

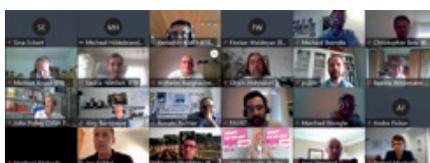
Am 12. und 13. Juli sowie am 5. August 2021 diskutierten Mitglieder der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) auf vier Branchentagen die Situation in der Finanzverwaltung. Volker Geyer machte deutlich: „Ohne die Finanzverwaltung geht in diesem Land gar nichts. Ohne Einnahmen gibt es keine Ausgaben. Alle Bereiche des öffentlichen Dienstes hängen direkt oder indirekt von der Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Steuerverwaltungen ab.“ Dies gilt auch und besonders in der Corona-Pandemie. „Sie alle haben in dieser Krise auf vorbildliche Weise ihr



Bestes gegeben“, so der DSTG-Bundesvorsitzende Thomas Eigenthaler. Wolfgang Ladebeck, dbb Landesvorsitzender in Sachsen-Anhalt, forderte Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte auf, eine Einheit zu bilden, damit der öffentliche Dienst nicht zum Sparschwein der Nation wird. Ein weiteres wichtiges Thema bildete das Motto „Hände weg vom Arbeitsvorgang“. „Es geht dabei um das Geld eines jeden Einzelnen und dessen berufliche Weiterentwicklung. Die geplanten Regelungen der TdL stellen eine konkrete Bedrohung für die aktuelle Eingruppierung dar. Gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels muss der öffentliche Dienst attraktiver werden“, so Volker Geyer.

BTB und BDF

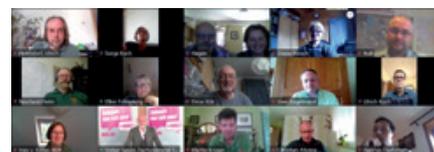
Im Zentrum des Branchentags des BTB – Gewerkschaft Technik und Naturwissen-



schaft am 28. Juli 2021 stand unter anderem die Arbeitssituation der Kolleginnen

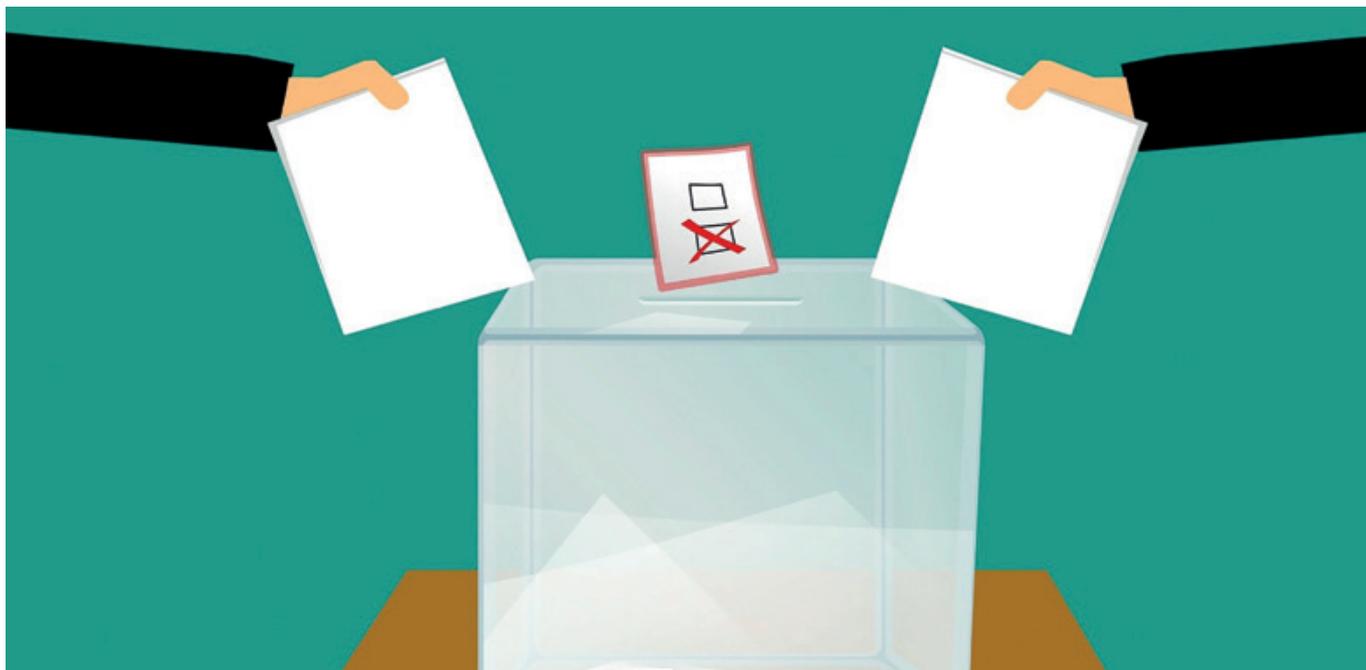
und Kollegen während der Corona-Pandemie und der Hochwasser-Katastrophe. Der Bundesvorsitzende des BTB, Jan-Georg Seidel, machte deutlich, dass die Kolleginnen und Kollegen in der Corona-Krise mit all ihren spezifischen Herausforderungen nicht nur alles gegeben haben, um ihren fachlich anspruchsvollen Job zu erfüllen, sondern um für die Bürgerinnen und Bürger einen funktionierenden öffentlichen Dienst zu gewährleisten.

Am 5. August 2021 fand schließlich der Branchentag des Bundes Deutscher Forstleute (BDF) statt. Neben dem Personalmangel und der notwendigen Weiterentwicklung der Entgeltordnung war auch hier der „Arbeitsvorgang“ ein zentrales Thema.



Volker Geyer bekräftigte: „Klimaschutz ist in aller Munde. Für die Bewältigung der damit einhergehenden Aufgaben braucht es jedoch qualifizierte und engagierte Mitarbeitende im forstlichen Bereich. Herabgruppierungen müssen daher unbedingt verhindert werden. Wenn es hart auf hart kommt, müssen und werden wir gemeinsam dafür kämpfen, dass es zu keinen Verschlechterungen für die Kolleginnen und Kollegen kommt.“ ■





Der dbb nimmt Stellung

Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes und der Wahlordnung

Im Juni 2021 ist das Gesetz zur Förderung der Betriebsratswahlen und der Betriebsratsarbeit in einer digitalen Arbeitswelt (Betriebsrätemodernisierungsgesetz) in Kraft getreten. Die Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz haben zahlreiche Auswirkungen auf die Wahlordnung (WO), die daher zwingend notwendig anzupassen ist. Im Hinblick auf die anstehenden regulären Betriebsratswahlen im Jahr 2022 müssen die Anpassungen auch zeitnah umgesetzt werden. Die wichtigsten Regelungen stellen wir hier im Einzelnen vor.

Durchführung von Sitzungen per Video- und Telefonkonferenz

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ermöglicht die Durchführung von Sitzungen des Betriebsrats mittels Video- und Telefonkonferenz. Auch für die Wahlvorstände besteht im Zuge der Digitalisierung ein berechtigtes Bedürfnis, Sitzungen ebenfalls mittels Video- und Telefonkonferenzen durchzuführen. Die Pandemie hat gezeigt, dass moderne und flexible Arbeitsformen funktionieren und in der Zukunft nicht mehr wegzudenken sein werden. Daher müssen auch neue Kom-

munikationsmittel eingebunden werden. Während der Corona-Krise konnte so die Arbeit vieler Betriebsräte erleichtert werden. Nun gilt es auch, unabhängig von der Pandemie, eine dauerhafte und rechtssichere Möglichkeit für die Durchführung von Sitzungen mittels Video- und Telefonkonferenz zu etablieren. Präsenzsitzungen sollten jedoch gegenüber einer Nutzung von Video- und Telefonkonferenz vorrangig abgehalten werden. Dies trifft nicht nur für Sitzungen des Betriebsrats, sondern vielmehr auch auf die Arbeit des Wahlvorstands zu. Der Wahlvorstand hat bei seiner Aufgabenwahrnehmung viele Verfahrensschritte in enger zeitlicher Abfolge zu beachten, was ihm durch die Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen erleichtert werden kann. Eine Pflicht sollte damit aber nicht verbunden werden.

Möglichkeit der Berichtigung der Wählerliste

Eine Berichtigung der Eintragung in die Wählerliste, die die Voraussetzung für die Ausübung des aktiven Wahlrechts zur Betriebsratswahl ist, ist momentan selbst bei offensichtlicher Unrichtigkeit nur bis zum Tag vor dem Beginn der Stimmabgabe möglich. Der dbb sieht damit die

begründete Gefahr, dass beispielsweise neu eingestellte Beschäftigte ihr aktives Wahlrecht nicht wahrnehmen könnten. Durch den Referentenentwurf soll die Richtigkeit der Wählerliste durch die Möglichkeit einer Berichtigung noch am Tag der Wahl deutlich erhöht werden und auf diesem Weg eine höhere Wahlbeteiligung erzielt werden.

Erweiterung des Personenkreises bei der Zusendung der Wahlunterlagen zur Briefwahl

Die Stärkung der Mitbestimmung in den Betrieben soll auch durch die neu geschaffene Möglichkeit erreicht werden, langfristig vom Betrieb abwesende Wahlberechtigte über die Durchführung der Betriebsratswahl zu informieren und ihnen die Wahlunterlagen ohne vorheriges ausdrückliches Verlangen zuzusenden. Nach § 24 Absatz 2 WO muss der Wahlvorstand Wahlberechtigten, von denen ihm bekannt ist, dass sie aufgrund der Eigenart ihres Beschäftigungsverhältnisses am Wahltag nicht im Betrieb anwesend sein werden, die Wahlunterlagen für eine Briefwahl zusenden, ohne dass die Wahlberechtigten dies ausdrücklich verlangen müssen. Dazu zählen beispielsweise Beschäftigte

im Außendienst, mit Telearbeit sowie in Heimarbeit. Für sonstige Beschäftigte, die aufgrund anderer nicht aufgeführter Umstände längere Zeit nicht im Betrieb anwesend sind, bestand zuvor keine entsprechende Regelung. Künftig sollen aber auch dieser Gruppe ohne gesondertes Verlangen die Wahlunterlagen zugesandt werden. Der dbb geht noch einen Schritt weiter und schlägt vor, dass alle Beschäftigten, die zum Zeitpunkt der Wahl voraussichtlich nicht im Betrieb anwesend sein werden, Briefwahlunterlagen zugeschickt bekommen, so zum Beispiel auch Beschäftigte, die sich im Urlaub befinden.

Wegfall der Nutzung von Wahlumschlägen bei der persönlichen Stimmabgabe der Betriebsratswahl

Bei der Betriebsratswahl erfolgt die Stimmabgabe der Wahlberechtigten in der Form, dass Stimmzettel in einem Wahlumschlag verschlossen werden. Bei der Auszählung der Stimmen muss daher jeder einzelne Stimmzettel zunächst aus dem Wahlumschlag entnommen werden, bevor er gezählt werden kann. Bei anderen Wahlen, wie zum Beispiel bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter zum Aufsichtsrat nach § 14 WODrittelbG, bedarf es hingegen keines Wahlumschlages und dies trifft nach Erfahrung des dbb in der Praxis auf keinerlei Probleme. Die neuen Regelungen sehen vor, dass künftig auch die in Präsenz stattfindende Betriebsratswahl ohne Wahlumschläge erfolgen soll. Im Sinne einer Reduzierung des Ressourcenverbrauchs spricht sich der dbb deutlich für diese Änderung bei der nicht schriftlichen Stimmabgabe aus. Der Zwischenschritt des Verpackens in Wahlumschläge verursacht unnötige Kosten, stellt einen nicht unerheblichen Zeitaufwand für den Wahlvorstand dar und verschwendet wertvolle Ressourcen. Kritisch sieht der dbb jedoch die Wahrung der Geheimhaltung.

Bearbeitung der schriftlich abgegebenen Stimmen nach der Stimmabgabe zu Beginn der öffentlichen Sitzung

Nach § 26 Absatz 1 WO öffnet der Wahlvorstand die aufgrund schriftlicher Stimmabgabe eingegangenen Freiumschräge und pflegt diese unmittelbar vor Abschluss der Stimmabgabe in die Wahlurne ein. Die Bestimmung des Zeitpunkts, in dem der Wahlvorstand derzeit mit der Bearbeitung dieser Briefwahlunterlagen beginnen muss, ist sehr fehleranfällig. Hier wird

für den Wahlvorstand mehr Rechtssicherheit geschaffen, indem die Bearbeitung der Briefwahlunterlagen künftig nicht während der laufenden Stimmabgabe erfolgen soll, sondern erst zu Beginn der öffentlichen Sitzung zur Stimmauszählung. Der dbb ist der Auffassung, dass sich dadurch die Fehleranfälligkeit deutlich reduzieren lässt und durch die Klärstellung des exakten Zeitpunkts mehr Transparenz geschaffen wird. Wenn sich in einem Wahlumschlag mehrere gekennzeichnete Stimmzettel befinden, werden diese in dem Wahlumschlag in die Wahlurne gelegt.

Festlegung des Zeitpunkts für die Abgabe fristgebundener Erklärungen durch den Wahlvorstand

Nach § 41 WO in Verbindung mit dem BGB endet die Frist für den Einspruch gegen die Wählerliste sowie die Fristen für die Einreichung von Vorschlagslisten und Erklärungen bei Mängeln eingereicherter Vorschlagslisten grundsätzlich am letzten Tag der Frist. In der Praxis geben Wahlvorstände regelmäßig jedoch eine frühere Uhrzeit am letzten Tag der Frist an, um zu gewährleisten, dass die Unterlagen noch während der Geschäftszeiten eingehen. Nach der Rechtsprechung des BAG vom 16. Januar 2018 kann der Wahlvorstand die Möglichkeit zur Einreichung von Wahlvorschlägen und zur Einlegung von Einsprüchen gegen die Richtigkeit der Wählerliste am letzten Tag der Frist auf das Ende der Arbeitszeit im Betrieb oder auf das Ende der Dienststunden des Wahlvorstands begrenzen. Bei der Festlegung der Uhrzeit muss der Wahlvorstand entsprechend den von der Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen berücksichtigen, zu welchem Zeitpunkt die Arbeitszeit der Mehrheit der Wählerinnen und Wähler an dem betreffenden Tag endet. Die festgelegte Uhrzeit darf nicht vor diesem Zeitpunkt liegen. Diese Rechtsprechung wird nun erfreulicherweise übernommen, da es durch die konkrete Bestimmung des Zeitpunkts für den Wahlvorstand erheblich leichter sein wird, auf die betrieblichen Umstände Rücksicht zu nehmen.

Abschließende Bewertung

Insgesamt begrüßt der dbb die geplanten Regelungen, da die Arbeit der Betriebsräte vereinfacht wird, die Förderung der Wahlbeteiligung stattfindet und Nachhaltigkeitsaspekten Rechnung getragen wird. Die Arbeit der Wahlvorstände soll praxis-

nah erleichtert und rechtssicher ausgestaltet werden. Zudem wird das Ziel der Digitalisierung der Arbeitswelt weiterverfolgt. Zu bedenken gilt es hinsichtlich der Abschaffung der Wahlumschläge allerdings, dass in der Praxis und der betrieblichen Wirklichkeit ein erhöhtes Risiko bezüglich der Wahrung des Geheimhaltungsgebots besteht. Auch wenn durch die Vorgabe einer entsprechenden Faltung des Wahlzettels eine gewisse zusätzliche Sicherungsmaßnahme vorgesehen ist, äußert der dbb Bedenken. Dies verschärft sich insbesondere in einer Konkurrenzsituation in einem Betrieb, in dem zwei verschiedene Gewerkschaften vertreten sind.

Übrigens: Arbeitgebende müssen den Betriebsrat mit Videokonferenz-Technik ausstatten

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschied im April 2021 im Wege einer einstweiligen Verfügung (Aktenzeichen 15 TaBVGa 401/21), dass Arbeitgebende den Betriebsrat mit der nötigen Technik ausstatten müssen, um Sitzungen und Beratungen in Form von Videokonferenzen abhalten zu können. Diese Entscheidung ist nicht nur während der Corona-Pandemie relevant. Zwar trat deshalb der neue § 129 des BetrVG zum 1. März 2020 in Kraft, der die Möglichkeit der Sitzungen per Videokonferenz für Betriebsräte schuf. Dieser war aber bis zum 30. Juni 2021 befristet. Allerdings sieht das neue Betriebsrätemodernisierungsgesetz nun dauerhaft diese moderne Nutzungsform für den Betriebsrat vor. Grundlage der Entscheidung war die Vorgabe des § 40 Absatz 2 BetrVG, wonach Arbeitgebende für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang Räume, sachliche Mittel, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Büropersonal zur Verfügung zu stellen haben. Die Richter des LAG sahen in der Videokonferenzausstattung eine solche „erforderliche Informationstechnik“, die vom Arbeitgeber bereitzustellen ist. Das Urteil gilt gleichermaßen auch für den Gesamt- und den Konzernbetriebsrat, den Wirtschaftsausschuss und die Jugend- und Auszubildendenvertretung, Arbeitsgruppen gemäß § 28a, die Bordvertretung und die See-Betriebsräte. Falls Arbeitgebende dieser Pflicht nicht nachkommen, kann der Betriebsrat seine Rechte und Ansprüche über ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren geltend machen oder im Eilfall eine einstweilige Verfügung erwirken. ■

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in dieser Ausgabe setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Die BTK beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskämpfmaßnahmen.

Wolf-Dieter Müller, DJG

Wolf-Dieter Müller ist Diplomingenieur (FH) und Mitglied der Deutschen Justiz-Gewerkschaft (DJG). Er ist in seiner Gewerkschaft Stellvertretender Bundesvorsitzender Bereich Tarif sowie Stellvertretender Vorsitzender Fachbereich Tarif. Auf Landesebene in Schleswig-Holstein ist Kollege Müller Vorsitzender Tarif der DJG.



Über seine Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, erklärt Wolf-Dieter Müller: „Ich will mitmischen und versuchen, etwas positiv zu verändern. Den Schwerpunkt meiner Arbeit sehe ich darin, die Kolleginnen und Kollegen bestmöglich bei Fragen in Bezug auf den TV-L zu unterstützen und zu beraten. Konkrete Entscheidungen müssen die Kolleginnen und Kollegen danach aber selbst treffen.“

Die aktuell wichtigste Aufgabe ist für Wolf-Dieter Müller die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Justizbeschäftigten: „Wir setzen uns dafür ein, positive Änderungen im TV-L zu erreichen, unter anderem eine bessere Eingruppierung für den Justizbereich, auch wenn das eine langwierige Angelegenheit sein dürfte.“ ■

Heidrun Osang, vbba

Heidrun Osang ist Mitglied der vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales. Sie ist stellvertretende Landesvorsitzende der vbba Niedersachsen-Bremen und Mitglied der BTK des dbb. Sie ist als Teamleiterin

im Service Center der Familienkasse in der Bundesagentur für Arbeit (BA) tätig.

Für Heidrun Osang war die Unterstützung durch eine Gemeinschaft entscheidend dafür, sich gewerkschaftlich zu organisieren: „Ich war zunächst über eine freie Liste im Personalrat und habe da gemerkt, wie nötig Netzwerke und eine starke Gemeinschaft sind. Die Gewerkschaft gibt mir beides. Es ist mir sehr wichtig, zusammen mit meinen Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen Einfluss zu nehmen und etwas zu bewegen.“

Kollegin Osang ist sowohl innerhalb der Gewerkschaft, als auch auf Personalratsebene für die Beschäftigten aktiv: „Meine Schwerpunktthemen in der Gewerkschaft sind die Tarif- und die Gremienarbeit im Haupt- und Bezirkspersonalrat.“



Als aktuell zentrales Thema nennt Heidrun Osang die Gestaltung der „BA der Zukunft“. ■

Synnöve Nüchter, gkl berlin

Synnöve Nüchter ist Islamwissenschaftlerin und seit 2002 bei einer Senatsverwaltung in Berlin tätig. Sie ist seit 2009 Mitglied der gkl berlin (komba), war von 2011 bis 2016 stellvertretende Vorsitzende des Frauenausschusses der gkl berlin (komba) und von 2013 bis 2019 stellvertretende Vorsitzende der gkl berlin (komba).

Kollegin Nüchter ist seit 2008 gewählte Frauenvertreterin, war von 2012 bis 2018 Mitglied des Personalrats und ist seit 2018

stellvertretende Personalratsvorsitzende in ihrer Dienststelle. Von 2016 bis 2020 war sie Mitglied des Hauptpersonalrats des Landes Berlin und ist seit 2020 im Vorstand des Hauptpersonalrats Berlin.

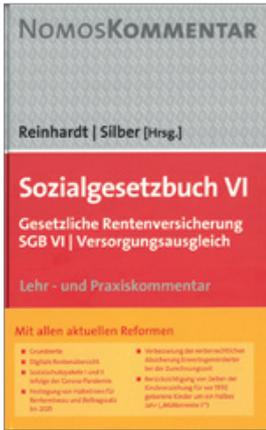


Im dbb berlin ist sie seit 2016 stellvertretende Vorsitzende, verantwortlich für Tarifangelegenheiten, Arbeitsrecht, Frauen und Gleichstellungsangelegenheiten. Seit 2017 ist sie Mitglied der Rechtschutzkommission des Landes Berlin, seit 2018 stellvertretende Vorsitzende der Landestarifkommission und seit 2019 Mitglied im Frauenpolitischen Beirat des Landes Berlin. Seit 2016 ist Kollegin Nüchter Mitglied in der dbb BTK. Sie ist außerdem seit Juni 2020 Beisitzerin der Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung.

Zu der Frage, warum sie sich für das Engagement in einer Gewerkschaft entschieden hat, erklärt Synnöve Nüchter: „Wir alle möchten faire Arbeitsbedingungen, besser bezahlt werden und höhere Löhne erhalten, weniger arbeiten müssen und mehr Mitbestimmungsrecht bei betrieblichen / dienstlichen Entscheidungen. Ohne Gewerkschaftsarbeit geht das nicht.“

Die Gewerkschaft setzt sich für unsere Rechte als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Beamtinnen und Beamte tagtäglich ein. Aber eine Gewerkschaft existiert nur durch Mitglieder. Und nur mit Mitgliedsbeiträgen können Streiks finanziert und unsere Rechte durchgesetzt werden. Deshalb sollte jede / -r aus Solidarität, aber vielleicht auch aus Eigennutz, in eine Gewerkschaft eintreten.“

Kollegin Nüchter bearbeitet im Rahmen ihrer gewerkschaftlichen Arbeit verschiedene Schwerpunktthemen: „Als IHK-geprüfte Fachreferentin für Arbeitsrecht steht natürlich das Arbeitsrecht im Fokus meiner Tätigkeit für die Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus bin ich aber auch verstärkt im Bereich des Tarifrechts und in der Frauen- und Gleichstellungspolitik aktiv.“ ■



Sozialgesetzbuch VI

Gesetzliche Rentenversicherung, Versorgungsausgleich | Lehr- und Praxiskommentar

Von Prof. Helmut Reinhardt und Wolfgang Silber (Herausgeber), 1.630 Seiten, 5. Auflage 2021, gebunden, Nomos Verlag, 168 Euro, ISBN 978 3 8487 7002 1

Die Einführung der Grundrente ist beschlossene Sache. Insbesondere die Bedürftigkeitsprüfung war bis zuletzt umstritten. Der Titel greift alle Neuerungen auf und bietet eine präzise Kommentierung des aktuellen Rentenrechts und des Versorgungsausgleichs. In allen Bereichen aktuell berücksichtigt:

- die neue Grundrente
- die „Sozialschutzpakete I und II“ infolge der Corona-Pandemie
- Festlegung der Haltelinien für Rentenniveau und Beitragssatz bis 2025
- Verbesserung der rentenrechtlichen Absicherung Erwerbsgeminderter bei der Zurechnungszeit
- Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder um ein halbes Jahr („Mütterrente II“)
- Ausweitung der Midijobs (neuer „Übergangsbereich“)
- Neuregelungen zum rückwirkenden Zusammentreffen mehrerer Renten
- Nachteilsausgleich für zu Unrecht inhaftierte Eltern in der DDR
- 7. Gesetz zur Änderung des SGB IV und anderer Gesetze
- GKV-Versichertenentlastungsgesetz ■



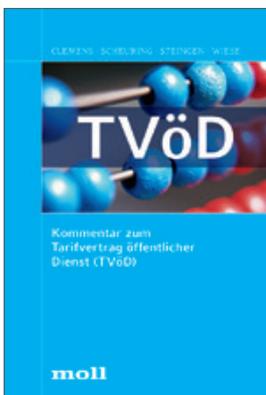
Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Kommentar | Gesetzliche Rentenversicherung

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 3 / 2021 (Juni 2021), 8.298 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 Aktualisierung der Register sowie eine Überarbeitung der Kommentierung zu §§ 120f, 156, 159, 167, 171, 196, 197, 198, 200, 202, 209, 220, 221, 222, 264, 275a, 286f, 287b und 287c, 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 125 (Mai 2021), etwa 13.270 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 125. Ergänzungslieferung ist die weitere Umsetzung der Ergebnisse der Einkommensrunde 2020. So wird die Kommentierung zu den §§ 6, 8, 15, 19 und 20 TVöD ebenso wie die Kommentierung zum BT-V, BT-K und BT-B an die zahlreichen, für die Praxis besonders bedeutsamen Änderungen, insbesondere in den Gesundheitsberufen, angepasst. Eingearbeitet werden überdies die Änderungstarifverträge zum TVÜ-Bund und zum TVÜ-VKA in die jeweiligen Textabdrucke.

Neu aufgenommen und bereits mit ausführlicher Kommentierung versehen ist der TV Corona-Sonderprämie ÖGD. Ebenfalls neu aufgenommen ist der TV Fahrradleasing. ■



Eingruppierung einer medizinisch-technischen Laboratoriumsassistentin – schwierige Antikörperbestimmungen

In dem Verfahren hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) unter anderem mit dem Tätigkeitsmerkmal der schwierigen Antikörperbestimmungen (zum Beispiel Coombs-Test) im Sinne der Entgeltordnung zum TVöD / VKA befasst. Im vorliegenden Fall fehle es jedoch an einem schlüssigen Vortrag der Klägerin zu den von ihr ausübenden Tätigkeiten und ihren Zeitanteilen, sodass das Gericht die Revision zurückgewiesen hat (BAG, Urteil vom 16. Dezember 2020, Aktenzeichen 4 AZR 97/20).

Der Fall

Die Klägerin ist staatlich geprüfte medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin (so genannte MTLA) und seit dem 1. April 2012 bei der Beklagten im Institut für Laboratoriumsmedizin und Mikrobiologie beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst für den kommunalen Bereich (TVöD / VKA) Anwendung. Die Klägerin führt unter anderem immunhämatologische Untersuchungen mit Befunderstellungen durch. Dies umfasst auch die Durchführung so genannter Coombs-Tests

zur Antikörpersuche und -differenzierung. Daneben fallen im Bereich der Immunhämatologie (so genannte Blutbank) noch folgende Tätigkeiten an: Blutgruppenbestimmungen, die manuelle Durchführung von immunhämatologischen Untersuchungen, die Annahme und das Einbuchen von Blutprodukten, die Ausgabe von Blutprodukten, die Zuordnung der Blutprodukte zum Patienten, die Kommunikation mit den Stationen, die Reagenzien- und Verbrauchsmittelbestellung sowie die Vorbereitung des Versands für Antikörperdifferenzierungen. Die Beklagte vergütet die Klägerin nach der Entgeltgruppe (EG) 8 des Teils B Abschnitt XI Ziffer 10 (Beschäftigte in Gesundheitsberufen) der Entgeltordnung zum TVöD / VKA. Die Klägerin ist jedoch der Auffassung, ihre Tätigkeit in der Immunhämatologie erfülle die Anforderungen der EG 9b Fallgruppe 2, und beantragte daher rückwirkend eine entsprechende Höhergruppierung. Diese lehnte die Beklagte ab. Sowohl das Verfahren vor dem Arbeitsgericht, als auch das vor dem Landesarbeitsgericht waren erfolglos. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision zurück. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Vergütung nach der EG 9b der Entgeltordnung zum TVöD / VKA. Sie habe nicht schlüssig dar-

gelegt, dass ihre Tätigkeit dem Tätigkeitsmerkmal der EG 9b in Gestalt der hier allein relevanten Fallgruppe 2 entspricht. Eine entsprechende Eingruppierung erfordere mindestens zur Hälfte schwierige Antikörperbestimmungen (zum Beispiel Coombs-Test), welche die Klägerin nicht schlüssig dargelegt habe. Nach § 12 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 TVöD / VKA ist die Beschäftigte in der EG eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihr nicht nur vorübergehend ausübenden 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. Vorliegend fehle es jedoch an einem schlüssigen Vortrag der Klägerin zu den von ihr ausübenden Tätigkeiten und ihren Zeitanteilen. Zwar umfasse die Darlegungslast einer Beschäftigten im Eingruppierungsrechtsstreit nicht, ihre Tätigkeit nach Arbeitsvorgängen gegliedert darzulegen. Vielmehr ist die Bestimmung der Arbeitsvorgänge selbst eine Rechtsfrage und damit Aufgabe des Gerichts. Erforderlich seien neben der Darstellung der Arbeitsinhalte Angaben insbesondere zu den Arbeitsergebnissen, zu den Zusammenhangstätigkeiten und zu der Abgrenzbarkeit der verschiedenen Einzelaufgaben, die dem Gericht die Bestimmung von Arbeitsvorgängen ermöglichen. Im vorliegenden

Fall ergäben sich bereits aus der vorgelegten Stellenbeschreibung der Klägerin Anhaltspunkte für die Erbringung unterschiedlicher Arbeitsleistungen in der so genannten Blutbank, die zu unterschiedlichen Arbeitsvorgängen führen könnten. Die Klägerin habe jedoch trotz mehrfacher Rügen der Beklagten – unter anderem zum zeitlichen Umfang einer Vielzahl weiterer Tätigkeiten in der so genannten Blutbank – unterlassen, Tatsachen zu ihren genauen Tätigkeiten und deren Zeitanteilen vorzutragen. Somit sei es den Vorinstanzen und nunmehr auch dem Senat nicht möglich gewesen, Arbeitsvorgänge zu bestimmen.

Das Fazit

Die vorliegende Entscheidung zeigt, wie wichtig es ist, in einem Eingruppierungsrechtsstreit konkrete Tatsachen zu der auszuübenden Tätigkeit und den Zeitanteilen vorzutragen, damit die Gerichte auch zu einer abschließenden Beurteilung kommen können. ■

Eingruppierung einer Beschäftigten im sozialpsychiatrischen Dienst als „sonstige Beschäftigte“ mit entsprechender Tätigkeit

Im hier vorliegenden Fall hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) Feststellungen dazu getroffen, wann „sonstige Beschäftigte“ über gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen können (BAG, Urteil vom 5. Mai 2021, Aktenzeichen 4 AZR 666/19).

Der Fall

Die Klägerin ist seit 2009 im Gesundheitsamt des Beklagten beschäftigt. Neben einem Abschluss als staatlich anerkannte Kinderkrankenschwester absolvierte sie eine Weiterbildung als Betriebschwester für den Erwachsenenbereich und verfügt zudem über einen Abschluss als staatlich anerkannte Fachkraft für soziale Arbeit. Darüber hinaus wurde sie auf Antrag des Beklagten im Jahr 2010 als Fachkraft für den sozialpsychiatrischen Dienst anerkannt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD / VKA Anwendung. Die Klägerin übt seit 2014 eine Tätigkeit im sozialpsychiatrischen Dienst des Beklagten aus und trifft hier unter anderem Entscheidungen über die zwangsweise Unterbringung psychisch kranker Menschen. Die Stellen- / Dienstpostenbeschreibung für die Kläge-

rin, die im März 2017 erstellt wurde, weist für Tätigkeiten im sozialpsychiatrischen Dienst einen Arbeitszeitanteil von 55 v. H., für solche im amtsärztlichen Dienst von 45 v. H. aus. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass die Tätigkeit der Klägerin an sich – unter Außerachtlassung der hierfür erforderlichen Qualifikation – den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltgruppe (EG) S 14 TVöD / VKA unterfällt. Vergütet wird die Klägerin nach der EG S 8b TVöD / VKA. Im Juni 2017 begehrt die Klägerin bei dem Beklagten schriftlich zunächst eine Eingruppierung in die EG S 12 und später sodann in die EG S 13 TVöD / VKA. Sie ist der Ansicht, dass sie die höhere EG beanspruchen könne, weil ihre Tätigkeit unstrittig die Anforderungen der EG S 14 TVöD / VKA erfüllt. Da sie jedoch nicht über die für eine solche Eingruppierung erforderliche staatliche Anerkennung als Sozialarbeiterin verfüge, sei die EG S 13 TVöD / VKA als die nächst niedrigere EG maßgebend. Dies ergebe sich sowohl vor als auch nach Einführung der neuen Entgeltordnung (EntgeltO) im Hinblick auf Nr. 4 der Bemerkungen zu allen Vergütungsgruppen der Anlage 1a zum BAT und Nr. 2 der Vorbemerkungen zur Anlage 1 – EntgeltO (VKA) zum TVöD / VKA. In jedem Fall aber, so die Auffassung der Klägerin, habe sie einen Anspruch, nach der EG S 12 TVöD / VKA vergütet zu werden, denn sie übe schwierige Tätigkeiten aus und sei als sonstige Beschäftigte im Tarifsinn anzusehen. Der Beklagte hingegen ist der Ansicht, dass die Klägerin zutreffend in die EG S 8b eingruppiert sei. Unter anderem fehle ihr die geforderte Ausbildung, so dass sie in der EG eingruppiert sei, die für Beschäftigte „in der Tätigkeit von“ vorgesehen ist. Für eine „sonstige Beschäftigte“ im Sinne der EG S 12 TVöD / VKA verfüge die Klägerin im Vergleich zu einer Sozialarbeiterin oder Sozialpädagogin mit staatlicher Anerkennung nicht über gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten. Beide Vorinstanzen wiesen die Klage ab. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

Die Entscheidung

Das BAG sah die Revision nur insoweit als begründet an, als dass die Klägerin eine Vergütung nach EG S 12 TVöD / VKA beansprucht. Dem Vortrag der Klägerin hinsichtlich der begehrten Eingruppierung in die EG S 13 folgt das Gericht nicht. Dagegen sprechen die von den Tarifvertragsparteien gewählte Tarifregelung, die Tarifhistorie sowie der Wortlaut selbst. Jedoch

habe das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen bezüglich des weiteren Vorbringens der Klägerin nicht hinreichend geprüft, ob diese die Eingruppierungsmerkmale der EG S 12 TVöD / VKA erfülle, weil sie als „sonstige Beschäftigte“ anzusehen sei. Zunächst wurden vom LAG Sachsen keine Feststellungen zu den durch die Klägerin auszuübenden Tätigkeiten getroffen und entsprechende Arbeitsvorgänge bestimmt. Die Tätigkeit im sozialpsychiatrischen Dienst ist nach Ansicht des BAG wohl als ein Arbeitsvorgang anzusehen und mit einem Zeitanteil von 55 v. H. insoweit für die Eingruppierung maßgeblich. Darüber hinaus erfordert die Eingruppierung als „sonstige Beschäftigte“, dass diese über gleichwertige Fähigkeiten und Kenntnisse, wie eine staatlich anerkannte Sozialarbeiterin oder Sozialpädagogin, verfügen muss. Ein Wissen und Können, wie es durch diese Ausbildung erlangt wird, ist nicht erforderlich, aber eine ähnlich gründliche Beherrschung eines entsprechend umfangreichen Wissensgebiets. Ein eng begrenztes Teilgebiet reicht somit nicht aus. Die auszuübende Tätigkeit kann hier einen Rückschluss auf Erfahrungen und Fähigkeiten der Beschäftigten zulassen, wenn diese eine „entsprechende Tätigkeit“ ausübt. Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze hat – nach Ansicht des BAG – die Vorinstanz weder die von der Klägerin erworbenen Fachkenntnisse (weitere Abschlüsse und Weiterbildungen), noch ihre tatsächliche Tätigkeit in die Bewertung einbezogen. Denn schließlich gehen beide Parteien übereinstimmend davon aus, dass es sich um eine hoch qualifizierte Tätigkeit handelt, die eigentlich sogar der EG S 14 unterfällt und somit von einer ausgebildeten Sozialarbeiterin oder Sozialpädagogin ausgeübt wird. Das spricht also dafür, dass der Klägerin diese Tätigkeiten übertragen wurden, weil sie über die entsprechenden Fähigkeiten und Erfahrungen verfügt, so das BAG. Hier ist jedoch eine weitere Sachaufklärung durch das LAG Sachsen erforderlich. Das BAG hat das Urteil in diesem Umfang aufgehoben und an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Das Fazit

Hinsichtlich der richtigen Eingruppierung kommt es somit auf viele Faktoren an. Gerade bei dem unbestimmten Rechtsbegriff „sonstige Beschäftigte“ müssen die erworbenen Fachkenntnisse und die tatsächlich auszuübende Tätigkeit der Beschäftigten mit in eine Bewertung einbezogen werden. ■



Die GDL kämpft gegen die weitere Umverteilung von unten nach oben, wie sie bei der DB klar erkennbar ist.

Claus Weselsky, Bundesvorsitzender der GDL, bei einer Kundgebung vor der Konzernzentrale der Deutschen Bahn am 17. August 2021 in Berlin



In einem beeindruckenden Zeichen der Solidarität haben sich Vertreterinnen und Vertreter zahlreicher dbb Mitgliedsge- werkschaften bei einer Kundgebung der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) in Berlin versammelt. Am 17. August 2021 hatte die GDL zu einer Demonstration im Rahmen ihres aktuellen Tarifkonflikts mit der Deutschen Bahn (DB) aufgerufen. Neben GDL Chef Weselsky sprach auch der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach. Er machte deutlich, dass der dbb als Dachverband hinter der GDL steht, und forderte die DB-Führung auf, in der Tarifeinmündung ein seriöses Angebot vorzulegen. Neben Silberbach erklärten sich auch der DPoIG Bundesvorsitzende Rainer Wendt, die DPVKOM Bundesvorsitzende Christina Dahlhaus und der VDStra. Bundesvorsitzende Hermann-Josef Siebigtheroth in Grußworten mit der GDL solidarisch. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r | <input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in |
| <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin | <input type="checkbox"/> Anwärter/in |
| <input type="checkbox"/> Rentner/in | <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in |

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

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40.81-40, Telefax: 030.40.81-49.99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.
dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Telefon: 030.40.81-54.00, Fax: 030.40.81-43.99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de