



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

10

Oktober 2021
23. Jahrgang



TdL im Leerlauf

Abschluss in weiter Ferne!

Seite 3

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Einkommensrunde 2021</u>	<u>3</u>
<u>EKR Hessen 2021</u>	<u>4</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>5</u>
TV-N Nordrhein-Westfalen Flughafen Hamburg AIRSYS Entgeltordnung für Lehrkräfte in Hessen TV-N Berlin	
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>8</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
<u>EKR 2021 Aktionen</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:
11. Oktober 2021



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: dbb, S.2: Jan Brenner, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: Friedhelm Windmüller, S.6: dbb, S.8-9: Sönke Patzer, Steffen Pabst, Ines Prell, Roland Parnitzke, S.9: dbb hamburg, S.10: Susanne Plank (Pixabay), S.14: Gerd Altmann (Pixabay), Michael Hübner (BDA)
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!

Beim Fußball umschreibt der Begriff „Ergebnissport“, dass es in erster Linie nicht darum geht, schön zu spielen, sondern Ergebnisse zu erzielen. Einen vergleichbaren Begriff kenne ich aus dem Bereich der Tarifpolitik nicht. Allerdings geht es auch bei uns vornehmlich um Ergebnisse. Gute Argumente sind wichtig,

eine hohe Aktionsbereitschaft ist unerlässlich, die Gewogenheit der öffentlichen Meinung hilft enorm, aber all das ist kein Selbstzweck. Entscheidend ist allein, ob wir am Ende der Verhandlungen ein gutes Ergebnis erreicht haben.

Aber was ist ein gutes Ergebnis? Die Parameter sind hier längst nicht so eindeutig wie beim Fußball. Und am Ende steht beim Fußball zwar manchmal auch ein Unentschieden, aber kein Kompromiss, so wie er in der Tarifpolitik üblich ist. Üblich ist, dass die Tarifpartner im Auftrag ihrer Mitglieder ihre Ziele verfolgen. Bei uns sind das unsere Mitgliedsgewerkschaften und die vielen Kolleginnen und Kollegen, die dort Mitglied sind. Bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sind das die 15 Bundesländer, die sich in der TdL organisiert haben.

Eigentlich ist also alles klar. Zuletzt jedoch sind mir Zweifel gekommen, in wessen Auftrag die TdL tatsächlich handelt. Aktuell zum Beispiel versucht die TdL beim Thema Arbeitsvorgang, die Eingruppierung zahlloser Beschäftigter im Landesdienst und vor allem im Bereich der Justiz zu verschlechtern. Anders gesagt: Die TdL will den Kolleginnen und Kollegen ans Geld. Gleichzeitig lese ich, dass in Brandenburg eine Zukunftskonferenz stattfindet, die sich mit dem personellen Umbruch im Bereich der Justiz beschäftigt. Hintergrund ist, dass dort in den nächsten Jahren 25 Prozent der Beschäftigten in den Ruhestand gehen. Das Land muss sich also auf die Suche nach neuen Fachkräften begeben und die gibt der Markt schon jetzt nicht her. Was soll besser werden, wenn die TdL nun auch noch die Eingruppierung verschlechtern will?

Und genau das führt zu der Frage, in welchem Auftrag agiert die TdL eigentlich, wenn sie für die anstehende Einkommensrunde plant, die Eingruppierung auch und gerade im Justizbereich zu verschlechtern?

Ist die TdL nur eine Vereinigung von Kassenwarten oder sollte nicht auch versucht werden, mit Hilfe gestaltender Tarifpolitik die Nachwuchsprobleme im Länderbereich in den Griff zu bekommen?

Am Ende passt hier wieder ein Bild aus dem Ergebnissport Fußball: Aus unserer Sicht ist die TdL dabei, ein lupenreines Eigentor zu schießen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Abschluss in weiter Ferne!

„Das war ernüchternd“, leitet dbb Chef Ulrich Silberbach, der die Verhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für den dbb führt, seine Analyse nach der ersten Begegnung mit der TdL-Spitze am 8. Oktober 2021 in Berlin ein: „Wenn wir die Ausführungen von TdL-Chef Hilbers mal gedanklich zusammenrechnen, dann würde das für unsere Kolleginnen und Kollegen eine satte Minusrunde bedeuten.“ Der dbb Chef ging die Themen der Einkommensrunde 2021 im Detail durch.

Stichwort Arbeitsvorgang: Die TdL will den Beschäftigten ans Portemonnaie

„Die TdL fordert ultimativ Änderungen beim Thema Arbeitsvorgang“, erläutert Silberbach. „Bei diesen Veränderungen handelt es sich durchweg um Verschlechterungen, die für viele Kolleginnen und Kollegen massive Einkommensverluste mit sich bringen würden.“ Obwohl zahlreiche Gerichtsurteile die Gewerkschaften in ihrer Rechtsauffassung bestärken, will die TdL diese Verschlechterungen unbedingt, obwohl sie damit viele Stellen und Arbeitsplätze deutlich unattraktiver macht. Und das, obwohl Fachpersonal schon jetzt Mangelware ist. Von der Qualität des öffentlichen Dienstes spricht die TdL dagegen nicht. Dabei muss nach den Pandemieerfahrungen hier in vielen Bereichen dringend nachgesteuert werden.

Stichwort Einkommenserhöhung: Die TdL macht kein Angebot

„Dass wir aktuell die höchste Inflationsrate seit 1993 haben, ignoriert die TdL. Stattdessen nennt sie unsere Forderungen eine ‚illusorische Erwartung‘“, beklagt

Silberbach die Realitätsverweigerung der Arbeitgeber. „Wer diejenigen, die heute bei der Polizei, in den Universitäts- und Landeskliniken, in den Finanzäm-



tern, den Straßenmeistereien, den Schulen und den Verwaltungen Leistung bringen, halten will, muss investieren. Und

wer aufgrund des Altersdurchschnitts im öffentlichen Dienst jetzt und in den nächsten Jahren tausende neuer Fachkräfte braucht, muss erst recht investieren. Das haben wir versucht, der TdL deutlich zu machen“, schildert Silberbach und kommt dann zu dem ernüchternden Ergebnis: „Leider kennen die nur ein Thema: Wie bekommt der Finanzminister sein Sparschwein voll? Dass gerade die letzten zwei Jahre gezeigt haben, dass wir investieren müssen, ist TdL-Chef Hilbers und seinen Mitstreitern noch immer nicht bewusst.“ Natürlich hat der dbb auch die Forderung der zeitgleichen und systemgerechten Übertragung des Tarifabschlusses auf den Beamtenbereich thematisiert. Es verwundert wenig, dass die TdL auch hier mehr als den Hinweis auf die Kosten nicht zu bieten hatte.

Und jetzt?

Eine Verhandlungsrunde ohne Fortschritte macht es nicht leichter. Die nächsten Verhandlungsrunden finden am 1. / 2. November und am 27. / 28. November 2021 in Potsdam statt. „Wenn wir dann einen ordentlichen Kompromiss haben wollen, müssen wir deutlich, laut und auch unangenehm werden“, macht dbb-Tarifchef Volker Geyer gegenüber der Verhandlungskommission deutlich. „Bitte sorgt dafür, dass wir gleich jetzt damit beginnen, bundesweit und mit allen Berufsgruppen Aktionen durchzuführen.“ Der dbb hat noch am 8. Oktober 2021 begonnen, gemeinsam mit den Fachgewerkschaften dutzende von Aktionen zwischen Kiel und Kempten zu organisieren, „damit die Arbeitgeber wissen, dass wir es ernst meinen“, beendet Geyer seinen Appell. Der dbb hat bereits jetzt die Freigabe zu kurzen Warnstreiks erteilt. ■

Zukunft nur mit uns!
 #EKR21
5% mind. 150 €
dbb.de

Auftakt der Länderrunde

Hessen geht voran

In diesem Jahr beginnt die Länderrunde nicht in Berlin oder Potsdam und auch nicht mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Sie hat bereits begonnen und zwar in Wiesbaden. Dort trafen sich die Tarifpartner des TV-H am 1. September 2021 zur ersten Verhandlungsrunde. Auf Seiten Hessens ist Innenminister Peter Beuth Verhandlungsführer. Für den dbb führt Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik, die Verhandlungen.

Keine Sonderangebote

Vor Verhandlungsbeginn begrüßten Beschäftigte des hessischen Landesdienstes die Verhandlungsdelegationen und nutzten die Gelegenheit, noch einmal auf ihre Forderungen hinzuweisen. Geyer fasst das so zusammen: „Einen guten öffentlichen Dienst gibt es nicht im Sonderangebot“. Das hessische Innenministerium hat zum Auftakt der Verhandlungen am 1. September 2021 kein Angebot für eine lineare Einkommenserhöhung im Landesdienst vorgelegt. Vielmehr bezeichnete Innenminister Beuth die gewerkschaftlichen Forderungen als „deutlich überzogen“. Volker Geyer machte hingegen klar: „Angesichts der Umstände – Belastung durch die Corona-Pandemie, hohe

Inflation und großer Fachkräftemangel – sind unsere Forderungen nach 5 Prozent mehr Einkommen, mindestens aber 175 Euro, absolut gerechtfertigt. Wir werden in den kommenden Verhandlungen deutlich machen, dass Hessen selbst ein großes Interesse an einem innovativen, zukunftsweisenden Tarifabschluss haben muss – und gemeinsam können wir das auch hinkriegen.“

Systemgerechte Übertragung

Heini Schmitt, Vorsitzender des dbb Landesbundes in Hessen, hatte bereits vor dem Start die Forderungen für die Beamtinnen und Beamten von Land und Kommunen untermauert: „Ein starker Tarifabschluss und dessen systemgerechte Übertragung auf die Besoldung und Versorgung sind unverzichtbare erste Schritte auf dem Weg zu einem fairen Miteinander. Es kann nicht sein, dass ein wirtschaftlich starkes Land wie Hessen immer wieder am öffentlichen Dienst spart. Egal ob Gesundheit, Bildung, Sicherheit, Verkehr oder einer der zahllosen anderen Bereiche der Daseinsvorsorge: Es muss jetzt investiert werden!“

Erste Aktionen haben begonnen

Die Abschlussrunde findet am 14. / 15. Oktober 2021 statt. Bis dahin werden auf Arbeitsebene weitere Gespräche geführt.

**Gerechtigkeit
nur mit uns!**

#EKR21

dbb.de

Da noch längst keine befriedigenden Fortschritte erzielt werden konnten, haben die hessischen Fachgewerkschaften mittlerweile mit ersten Warnstreiks und Demos begonnen. Den Anfang machten am 6. Oktober 2021 die Straßenwärter, gefolgt von einer mittelhessischen Aktion in Gießen. Nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe werden aber hessenweit noch weitere Aktionen stattfinden, zum Beispiel eine Aktion des BSBD in Frankfurt. Weiterhin ist für den 13. Oktober eine zentrale Abschlusskundgebung in Wiesbaden geplant. Aufgerufen hierfür sind Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmende aus dem Landesdienst und auch Kommunalbeamte.

Über den Fortgang der Verhandlungen in Hessen wird der dbb per Flugblatt und im Internet auf den Sonderseiten zur Einkommensrunde zeitnah berichten. ■





TV-N Nordrhein-Westfalen

Austausch zu Dienstkleidung und Mitnahme von Gegenständen vertagt

Dies betrifft unter anderem die Umkleizeiten im Zusammenhang mit der Dienstkleidung der Beschäftigten und die Mitnahme von Gegenständen, die im Zeitalter der Digitalisierung immer relevanter wird.

ber 2021 erfolgt, bleibt die Freistellungsregelung für den 24. Dezember 2021 (Heiligabend) bestehen, andernfalls fällt diese weg.

Vertagung ins Frühjahr 2022

Die Verhandlungspartner waren sich einig, dass es unfair wäre, diese Regelung vor der Weiterführung der Gespräche auslaufen zu lassen. dbb und Arbeitgeberseite haben sich daher darauf verständigt, die Freistellungsregelung bis zum 31. März 2022 zu verlängern. Im März 2022 wird dann ein neuer Versuch der Verständigung unternommen. Bis dahin sollen die Gesprächsinhalte vorbereitet werden und interne Abstimmungen erfolgen. Als weiteres Verhandlungsthema für das kommende Jahr wurde von der Arbeitgeberseite die Modernisierung der Entgeltordnung des TV-N NW ins Gespräch gebracht. ■

Kein Angebot der Arbeitgebenden

Für den 16. September 2021 bat der Kommunale Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen (KAV NW) den dbb und die NahVG zum Gespräch nach Dortmund, um dann nicht sprechfähig zu den im Tarifvertrag vereinbarten und in der Einladung genannten Themen zu sein. Im November 2020 hatte der dbb mit dem KAV NW den 13. Änderungsstarifvertrag Nahverkehr abgeschlossen. Darin wurde auf Wunsch der Arbeitgebenden eine Vereinbarung zu Gesprächen über Themen getroffen, die diesen für die kommenden Jahre besonders wichtig erschienen.

Die dbb Tarifkommission erwartete bei dem Termin im September ein konkretes Angebot der Arbeitgeberseite, da das Treffen durch den KAV vorgeschlagen worden war. Die Arbeitgebenden teilten jedoch mit, dass derzeit aufgrund von Uneinigkeit auf ihrer Seite keine konkrete Position kommuniziert werden könne. Eine Einigung bezüglich der oben genannten Themen ist allerdings sehr wichtig, da § 9a III TV-N eine Stichtagsregelung vorsieht. Soweit eine Verständigung zu den oben genannten Themen bis zum 31. Dezem-

Neuer Tarif-Flyer

„Hände weg vom Arbeitsvorgang! – Die 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. ■



Flughafen Hamburg AIRSYS

Verhandlungen zur Entgeltordnung drohen zu scheitern

Ein neues Eingruppierungssystem bei AIRSYS wird immer unwahrscheinlicher. Die Tarifverhandlungen zwischen dem dbb und dem Arbeitgeber AIRSYS, dem IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg, drohen zu scheitern. Auch in der letzten Verhandlungsrunde am 20. September 2021 war AIRSYS nicht bereit, weitere Erfahrungsstufen als Entwicklungsmöglichkeit für die Kolleginnen und Kollegen zu vereinbaren.

Perspektive für die Beschäftigten abgelehnt

dbb Verhandlungsführer Michael Adomat erklärte im Anschluss an die Verhandlungsrunde: „Wir sind als Tarifparteien angetreten, um die Eingruppierung bei AIRSYS transparenter und zeitgemäßer zu machen. Wir wollten dem harten Konkur-

renzkampf auf dem IT-Arbeitsmarkt um die besten Köpfe mit einem verbesserten System begegnen. Wir als dbb haben allerdings von Anfang an klargemacht, dass für uns zu einem modernen Eingruppierungssystem auch gute Perspektiven für die Kolleginnen und Kollegen gehören, und zwar in Form von Erfahrungsstufen. AIRSYS ist jedoch nur bereit, zwei abgesenkte Stufen unterhalb der angebotenen Endstufe einzuziehen. Das Angebot vom heutigen Tag hat sich sogar im Vergleich zum letzten Angebot noch einmal verschlechtert. Das hat unsere Kommission klar abgelehnt.

Der dbb ist zu weiteren Verhandlungen bereit, allerdings nur unter der Bedingung, dass auch echte Entwicklungsperspektiven vereinbart werden. Wenn der Arbeitgeber aber bei seiner Ablehnung bleibt, verspielt er aus unserer Sicht die



Chance, AIRSYS zukunftsfähig aufzustellen.“

Keine weiteren Verhandlungstermine vereinbart

Der dbb und die Arbeitgeberseite werden jetzt intern beraten, wie mit der schwierigen Situation umgegangen werden soll. Neue Verhandlungstermine wurden zunächst nicht vereinbart. Über weitere Entwicklungen werden wir jeweils aktuell informieren. ■

Videokonferenz

Streikleiter/-innen-Konferenz am 16. September 2021

Die Streikleiter/-innen-Konferenz des dbb zur Einkommensrunde 2021 mit den Ländern mit allen benannten Vertreterinnen und Vertretern der Mitgliedsgewerkschaften konnte auch in diesem Jahr nur digital durchgeführt werden. Am 16. September 2021 trafen sich mehr als 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um über rechtliche Voraussetzungen und praktische Probleme bei der bevorstehenden Tarifaufeinanderersetzung mit dem Land Hessen und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) zu diskutieren.

Wenn die Verhandlungen mit den Ländern beginnen, müssen wir selbstverständlich auch unsere Aktions- und Streikfähigkeit „auf Vordermann bringen“. Das braucht Zeit und Kommunikation. Deshalb wurde Grundsätzliches zum Thema Aktions- und Streikfähigkeit in der Sitzung geklärt. Insbesondere die Freigabe von Warn-

streiks und Streiks erfolgt nur über die dem dbb benannten Streikleiterinnen und Streikleiter. Insofern kommt diesen eine wichtige Rolle in der Planung und Umsetzung von Arbeitskampfmaßnahmen in den einzelnen Bundesländern zu. Sie halten die Fäden in der Hand und kommunizieren mit dem Geschäftsbereich Tarif des dbb. ■



Entgeltordnung für Lehrkräfte in Hessen

Tarifeinigung nach langen Verhandlungen

Was lange währt, kommt nun endlich zu einem guten Ende! Nach dem Auftakt zwischen dem dbb und dem Land Hessen im Sommer 2020 und insgesamt zehn Verhandlungsrunden gemeinsam mit der Gewerkschaft GEW sind die Verhandlungen über eine Entgeltordnung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Hessen im September 2021 inhaltlich zum Abschluss gebracht worden. Die Tarifeinigung ist damit rechtzeitig zur diesjährigen Einkommensrunde mit dem Land Hessen erreicht. Die Entgeltordnung schafft eine vom hessischen Besoldungsrecht unabhängige und somit eigenständige tarifliche Vollregelung. Ihre Grundlage ist die bislang in Hessen angewandte erlassliche Regelung zur Eingruppierung in die Entgeltgruppen des TV-H. Anders als zunächst von dbb und GEW angestrebt, wird damit nicht die in den 15 Mitgliedsländern der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) seit August 2015 geltende Eingruppierungsregelung nach dem TV EntgO-L auch auf Hessen strukturell erstreckt.

Dafür konnten in der hessischen Tarifregelung deutliche Verbesserungen gegenüber dem TV EntgO-L verhandelt werden. Inhaltlich bedeutet die hessische Entgeltordnung für Lehrkräfte und das weitere unterrichtsunterstützende Personal gegenüber dem TV EntgO-L ein in Teilen höheres Eingruppierungsniveau und

außerdem ein werthaltiges Verfahren für künftige Höhergruppierungen. Danach kommen zunächst Zulagen zur Zahlung, die vom Start weg bereits die halbe Entgeltgruppendifferenz ausgleichen und für konkrete Beschäftigtengruppen beziehungsweise für Lehrkräfte an einzelnen Schulformen vereinbart sind. Künftig soll sich dadurch insbesondere an den Haupt- und Realschulen sowie Förderschulen strukturell dasselbe Eingruppierungsniveau ergeben wie für Lehrkräfte im Bereich der Gymnasien und der berufsbildenden Schulen.

Schulformübergreifende Lösung entwickelt

Die hessische Tariflösung ist anders als der TV EntGO-L schulformabhängig und differenziert insoweit auch materiell. Strukturell ist das Tarifwerk in sieben Abschnitte aufgeteilt, wobei in Unterabschnitten die gestuften Ausbildungsniveaus für Unterrichtsfächer beziehungsweise für konkrete Verwendungen im Unterricht abgebildet werden. Ferner werden auch tarifliche Regelungen für die erforderlichen aufgabenbezogenen Ergänzungstätigkeiten im Schulbereich insbesondere durch Assistenten, Unterrichtshilfen sowie sozialpädagogische Mitarbeiter festgelegt. Auf Forderung der Gewerkschaften, den För-

derschulbereich beziehungsweise den Haupt- und Realschulbereich nunmehr dem höheren Eingruppierungsniveau im gymnasialen Bereich sowie im Bereich der beruflichen Schulen anzugleichen, haben sich die Tarifvertragsparteien auf ein Annäherungsverfahren geeinigt. Dieses beinhaltet, dass die bestehende Differenz bei den Eingruppierungen zunächst durch eine Zulage (Anpassungszulage) schrittweise reduziert wird. Die Zulage wird der Höhe nach die Hälfte des stufengleichen Differenzbetrags zwischen den Entgeltgruppen betragen. Perspektivisch soll die Zulage schließlich die Differenz der Eingruppierung vollständig ausgleichen und Höhergruppierungen bewirken.

Demgegenüber konnte für den Grundschulbereich sichergestellt werden, dass künftig auch die „besten Nichterfüller“ mit abgeschlossenem Lehramtsstudium, aber ohne absolvierten Vorbereitungsdienst, in die Entgeltgruppe 12 eingruppiert sind. Für den Fall, dass verbeamtete Lehrkräfte an Grundschulen in Hessen zukünftig aus der A 12 in die A 13 gehoben werden, konnte zudem ein Mechanismus vereinbart werden, dass diese mögliche Entwicklung den tarifbeschäftigten Lehrkräften an den Grundschulen durch Höhergruppierungen ebenso zugutekommen wird.

Die inhaltlich soweit abschließend hergestellte Tarifeinigung wird nach letzten redaktionellen Klärungen voraussichtlich im Rahmen der Einkommensrunde 2021 mit dem Land Hessen in Dietzenbach unterzeichnet. ■

TV-N Berlin

Ende der Zweiklassengesellschaft

Zweimal hat der dbb wegen der Coronapandemie eine Übergangslösung für die Beschäftigten im Berliner Nahverkehr vereinbart, Ende 2020 und in 2021. Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen und Tabellenerhöhungen wurden zeitlich nach hinten geschoben. Jetzt ist es an der Zeit, die berechtigten Forderungen für die Kolleginnen und Kollegen bei der BVG und BT gegenüber den Arbeitgebern zu erneuern und durchzusetzen.

Entlastungen im Fahrdienst

Der Schwerpunkt der Forderungen liegt weiterhin auf den Entlastungen im Fahrdienst und dem Ende der Zweiklassengesellschaft im Berliner Nahverkehr. Hier gibt

es noch deutliche Unterschiede zwischen Alt- und Neubeschäftigten sowie zwischen BVG und BT. Die Forderungen sind:

- Übernahme des TVÖD-Ergebnisses 2020
- Absenkung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich für alle Neubeschäftigten der BVG (ab 2005) und alle Beschäftigten der BT
- Verbesserungen bei den Pausen (sämtliche durch den Arbeitgeber veranlasste Zeit ist Arbeitszeit und muss zu 100 Prozent vergütet werden; Abzug von maximal 30 Minuten für Pausen)
- Einführung von Regelungen für den Fall gesundheitsbedingter Fahrdienstuntauglichkeit für BVG-Neubeschäftigte und bei der BT insgesamt



Nahverkehr

- Einführung einer betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten bei der BT

Es ist Zeit, alle Kolleginnen und Kollegen im Berliner Nahverkehr für die Zukunft abzusichern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Verhandlungen beginnen im Oktober 2021. ■

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in dieser Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Vier 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 Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten.

Sönke Patzer, BSBD

Sönke Patzer ist Mitarbeiter im Vollzugsdienst und stellvertretender Bundesvorsitzender des Bunds der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD). Er ist Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft Tarif des BSBD Bund und außerdem Bundesstreikleiter des BSBD.



Sönke Patzer erklärt, dass er aus Überzeugung Mitglied in einer Gewerkschaft geworden ist, um sich gemeinsam mit anderen für die Rechte der Kolleginnen und Kollegen einsetzen zu können: „Gewerkschaft bedeutet für mich ein Zusammenschluss vieler, um ein Ziel zu erreichen. Die soziale Komponente und der Gerechtigkeitsinn haben ein Übriges ergeben.“

Innerhalb der Gewerkschaft ist Kollege Patzer mit allen Themenfeldern beschäftigt, die die tariflichen Arbeitsbedingungen betreffen: „Mein Anliegen ist die optimale Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Tarifbeschäftigten im BSBD. Im Mittelpunkt meiner gewerkschaftlichen Arbeit steht, dass die Leistung aller Kolleginnen und Kolle-

gen im Vollzug so wertgeschätzt wird, wie sie es verdienen. Aktuell sind natürlich die Tarifverhandlungen mit der TdL in der Einkommensrunde 2021 mein Schwerpunktthema.“ ■

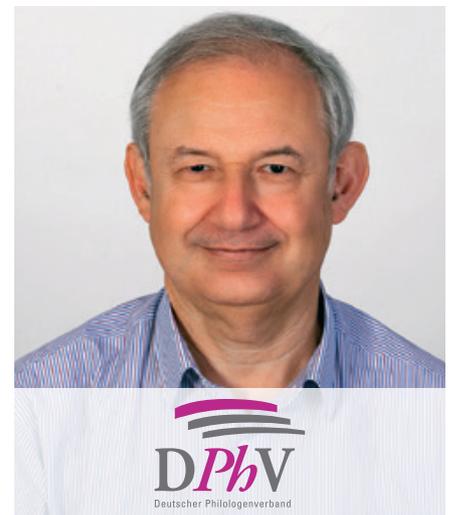
Steffen Pabst, DPhV

Steffen Pabst ist Gymnasiallehrer für die Fächer Mathematik und Geographie. Er ist Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands im Deutschen Philologenverband (DPhV) und dort verantwortlich für Tarifpolitik

Kollege Pabst erklärt: „Schon frühzeitig habe ich erkannt, dass Verbesserungen in den Arbeits- und Lebensbedingungen nur durch eine starke Gewerkschaft und eigenes Engagement erreicht werden können. Nach der friedlichen Revolution in der ehemaligen DDR und der später vollendeten staatlichen Einheit wurde deutlich, dass man für seine Rechte kämpfen muss und starke Verbündete braucht. Deshalb bin ich in eine Gewerkschaft des dbb eingetreten. Im Philologenverband Sachsen habe ich Verbündete gefunden, die mit mir gemeinsam für die Interessen der Gymnasiallehrkräfte kämpfen wollen. Wichtig war für mich, dass mit dem dbb beamtenbund und tarifunion eine Dachorganisation existiert, die durch das Prinzip ‚Vielfalt in Einheit‘ schlagkräftig ist und die Interessen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst vertritt.“

Als Schwerpunkt seiner Arbeit nennt Kollege Pabst die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Gymnasiallehrkräfte: „Die Coronapandemie hat wie in einem Brennglas die Defizite im Bildungsbereich aufgezeigt. Das betrifft nicht nur die unzureichende materielle Ausstattung an den Schulen, sondern auch die immer stärkere Belastung der Kolleginnen und Kollegen. Mit der deutschlandweit gemeinsam vom

DPhV und vom Institut für Präventivmedizin der Universität Rostock durchgeführten Studie ‚Lehrerarbeit im Wandel‘, die von der DAK Gesundheit unterstützt wurde, konnte nachgewiesen werden, dass die Lehrkräfte mit großem Engagement ihrem Beruf nachgehen, überdurchschnittlich gesund leben, aber es zu wenig Erholungsphasen und viele gesundheitliche Belastungsfaktoren gibt. Ein Ziel meiner Arbeit ist es, neben materiellen Verbesserungen, die gesundheitlichen Aspekte stärker in den Fokus zu rücken. Mit der schrittweisen Anhebung des Rentenalters wird es immer wichtiger, solche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es allen Lehrkräften ermöglichen, gesund in den Ruhestand zu wechseln.“



Derzeit bestimmt auch bei Steffen Pabst die Einkommensrunde mit den Ländern die Tarifarbeit: „Aktuell gilt es, im Tarifbereich bei den Lehrkräften, wie beim Bund und bei den Kommunen, die stufengleiche Höhergruppierung zu erkämpfen. Die Übernahme von mehr Verantwortung muss auch im Bereich der Länder durch diesen Schritt besser anerkannt werden. Die Erhöhung des Garantiebetrags als ein Ergebnis der letzten Tarifverhandlungen im Bereich der Länder ist ein Schritt in die richtige Richtung. In vielen Bundesländern hat der Lehrermangel in einigen Schularten und Fachkombinationen dramatisch zugenommen. Die Kultusministerien versuchen, den Mangel an voll ausgebildeten Lehrkräften durch die Einstellung von Seiten- beziehungsweise Quereinsteigern zu mildern. Der öffentliche Dienst muss gegenüber der Wirtschaft wieder konkurrenzfähig werden. Gerade in der Coronapandemie hat sich gezeigt, was die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, und damit auch die Gymnasiallehrkräfte, geleistet haben. In den Tarifverhandlungen

gen müssen die Länder dies auch durch einen Abschluss würdigen, der die Voraussetzungen schafft, dass es sich auch in Zukunft lohnt, sich für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst zu bewerben.“ ■

Ines Prell, GdS

Ines Prell ist Sozialversicherungsfachangestellte und Mitglied der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS). Sie ist in ihrer Fachgewerkschaft außerdem Mitglied des Bundesvorstands.



Für Kollegin Prell ist klar, dass sich Arbeitsbedingungen nur verbessern, wenn die Beschäftigten sich organisieren und für ihre Rechte kämpfen. Sie erklärt: „Ich wollte nicht nur meckern, sondern selbst etwas tun. Ein weiterer Vorteil der Mitgliedschaft in der GdS ist, dass ich immer gute Unterstützung bei der Personalratsarbeit bekomme.“

Neben der Tätigkeit im Personalrat liegt der gewerkschaftliche Schwerpunkt von Ines Prell bei der Mitarbeit in unterschiedlichen Tarifkommissionen: „Zurzeit ver-

handeln wir für unser Haus – die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau – einen eigenen Tarifvertrag. Bisher haben wir eine sehr komplizierte Konstellation: Es gelten der TVöD Bund, die Tabelle des TVöD VKA und eine eigene Entgeltordnung. Das wollen wir neu fassen und verhandeln deshalb erstmalig einen tatsächlich eigenen Tarifvertrag. Hier mitmachen zu können, finde ich sehr spannend.“

Ein weiteres wichtiges Thema ist für Kollegin Prell die Frage der Gleichstellung: „Was ich mir wünsche, sind mehr Frauen in der Bundestarifkommission des dbb und auch in anderen Gremien.“ ■

Roland Parnitzke, GDL

Roland Parnitzke ist seit 1990 Mitglied der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und seit 1992 in den verschiedensten Ämtern für die GDL unterwegs. Kollege Parnitzke berichtet: „Von Beruf bin ich Lokführer und bei der DB Regio AG Nordost tätig. Hier bin ich auch in den Betriebsrat gewählt und habe eine Teilfreistellung. Weiterhin bin ich Mitglied im Gesamtbetriebsrat DB Regio Schiene / Bus. In der GDL bin ich stellvertretender Bezirksvorsitzender des GDL Bezirks Nord-Ost und Vorsitzender der GDL Ortsgruppe Cottbus, dazu Mitglied im Hauptvorstand der GDL. Für den dbb brandenburg war ich über viele Jahre Kassenprüfer und bin seit drei Jahren Mitglied der Landesleitung.“

Sich gewerkschaftlich zu organisieren ist für Roland Parnitzke eine Herzensangelegenheit: „Nach der Wende war es für mich als Lokführer selbstverständlich, in die GDL einzutreten. Meine Motivation ist es, den Mitgliedern bei ihren täglichen Problemen zu helfen. In den neunziger Jahren gab es dann die schmerzliche Zeit

des rigorosen Personalabbaus bei der DB. Hier waren starke Betriebsräte gefordert. Das war eine Zeit, die mich geprägt hat.



Seit 2007 hat die GDL einen neuen Weg eingeschlagen. Waren es erst die eigenständigen Tarifverträge für uns Lokomotivführer, sollten es dann ab 2010 auch Tarifverträge für den Zugbegleitdienst, Disponenten, Lokrangierführer und Bordgastronomen sein.

Mit der Anwendung des Tarifeinheitsgesetzes bei der DB war der Beschluss im November 2020, uns als GDL für alle Beschäftigten im operativen Bereich der DB zu öffnen (was wir bei den Wettbewerbsbahnen bereits vollzogen hatten) und entsprechende Tarifverträge abzuschließen, eine notwendige und richtige Entscheidung. Der Abschluss der Tarifrunde 2020 / 2021, auch durch die uneingeschränkte Unterstützung des dbb, hat gezeigt, wozu starke Gewerkschaften in der Lage sind. Wir werden als GDL nicht lockerlassen und gemeinsam mit dem dbb für die Rechte unserer Mitglieder kämpfen.“ ■

Konferenz der Vorsitzenden der Landestarifkommissionen Nord des dbb

Am 2. und 3. September 2021 haben sich die Vorsitzenden der dbb Landestarifkommissionen aus Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein in Hamburg getroffen. Bei den Gesprächen standen die Vorbereitung der Einkommensrunde 2021 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und vor allem die drohenden Verschlechterungen durch die von der Arbeitgeber-

seite geforderte Neuregelung des Arbeitsvorgangs im Mittelpunkt. Der Austausch

der Landestarifkommissionen Nord soll regelmäßig wiederholt werden. ■



Kurz zusammengefasst

Aktuelle Urteile zur Betriebsratsarbeit

Zum Mitbestimmungsrecht bei Nutzung privater mobiler Endgeräte während der Arbeitszeit (Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 16. Juli 2020, Aktenzeichen 5 TaBV 178/19)

Sachverhalt

Betriebsrat und Arbeitgeberin streiten im vorliegenden Fall über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats anlässlich des Verbots der Nutzung privater Mobiltelefone und mobiler Endgeräte im Betriebsraum während der Arbeitszeit. Die Arbeitgeberin verwaltet eine Datenbank mit Luftfahrtinformationen. Die von so genannten Operatoren ausgeführten Tätigkeiten sind allesamt für die sichere Durchführung des Flugverkehrs relevant. Die Arbeiten werden im Betriebsraum in der Regel von vier bis sechs Mitarbeitern verrichtet. Der so genannte Supervisor beaufsichtigt die Arbeitsausführung und unterstützt die Operatoren bei Fragen.

Nachdem trotz wiederholter Appelle eine zunehmende Nutzung privater Mobiltelefone und mobiler Endgeräte im Betriebsraum beobachtet worden war, untersagte die Arbeitgeberin ihren Mitarbeitern die Nutzung privater Mobiltelefone und mobiler Endgeräte während der Arbeitszeit im Betriebsraum. Diese könnten in Notfällen von Dritten über die Telefonnummer ihrer Vorgesetzten erreicht werden. Den Operatoren wurde gestattet, die Rufnummer der Supervisoren an Dritte weiterzugeben, damit sie in Notfällen telefonisch während der Arbeitszeit erreicht werden können. Der Betriebsrat wandte sich gegen diese Anordnung und vertrat die Ansicht, das Verbot unterliege seinem Mitbestimmungsrecht, da sie das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter betreffe. Die Nutzung des privaten Mobiltelefons sei ausschließlich privat veranlasst und habe mit der Tätigkeit der „Eingabe von Fluginformationen“ nichts zu tun. Der Betriebsrat verlangte Unterlassung der Anordnung, hilfsweise die Feststellung, dass das Verbot dem Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unterliegt. Das Arbeitsgericht hat die Anträge des Betriebsrats zurückgewiesen. Auch die Beschwerde gegen den Beschluss vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) blieb erfolglos.

Urteilsbegründung

Der Betriebsrat hat zwar grundsätzlich neben dem allgemeinen Unterlassungsanspruch gegen zu erwartende weitere Verstöße auch einen Anspruch auf Beseitigung eines mitbestimmungswidrigen Zustands. Die anspruchsbegründenden Voraussetzungen lagen dafür hier aber nicht vor, da dem Betriebsrat das reklamierte Mitbestimmungsrecht nicht zusteht. Denn die Anordnung der Arbeitgeberin, die Nutzung privater Mobiltelefone und mobiler Endgeräte während der Arbeitszeit im Betriebsraum zu unterlassen, betrifft nicht Fragen der Ordnung des Betriebs.

Zwar hat das BAG entschieden, dass die Frage, ob im Betrieb während der Arbeitszeit Radio gehört werden darf, mitbestimmungspflichtig ist. Dies gilt jedoch nicht ausnahmslos. Vielmehr sind Fälle denkbar, in denen die Anordnung, während der Arbeit kein Radio zu hören, auch die

Art und Weise betrifft, wie die Arbeit zu verrichten ist. Solche Fälle würden kein generelles Verbot rechtfertigen. Sie würden dem Arbeitgeber nur erlauben, die Tätigkeiten zu bestimmen, bei denen kein Radio gehört werden darf. Infolgedessen handelte es sich im Streitfall nicht um eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit in Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Das Unterlassen der Nutzung privater Mobilfunktelefone und mobiler Endgeräte während der Arbeitszeit im Betriebsraum gehörte nämlich zum Inhalt der geschuldeten Arbeitsleistung. Es handelte sich nicht um ein arbeitsbegleitendes Verhalten, sondern um Tätigkeiten, denen die Arbeitnehmenden neben der Erledigung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeit nicht gleichzeitig nachgehen können. Während der Nutzung des WhatsApp-Dienstes muss die vertraglich geschuldete Arbeit, wenn auch nur für eine gewisse Zeitspanne, unterbrochen werden. Dies gilt nicht nur für Tätigkeiten



der Operatoren betreffend Anfragen von Nutzern der Datenbank, sondern auch bei der Behandlung von Problemstellungen, bei denen die Operatoren Verkehrsmeldungen pflegen, prüfen und korrigieren sowie an die Teilnehmenden am Luftverkehr elektronisch weiterleiten. Entsprechendes gilt ferner für die Arbeit, bei der die Operatoren flugsicherungsrelevante Daten in die elektronische Datenbank einspeisen. Damit wird in allen Arbeitsbereichen das „wie“ der Arbeitsleistung gestaltet. Das Verbot, die Gerätschaften während der Arbeit im Betriebsraum zu nutzen, stellt mithin eine Konkretisierung der Art und Weise der Arbeitserbringung dar, denn es wird unmittelbar die zu erbringende Arbeitsleistung berührt. Ebenso wie es dem Arbeitgebenden erlaubt ist, die Tätigkeit zu bestimmen, bei denen kein Radio gehört werden darf, ist es ihm auch gestattet, die Tätigkeit festzulegen, bei denen kein Mobilfunktelefon beziehungsweise mobile Endgeräte genutzt werden dürfen. Einen weitergehenden Inhalt hatte die Anordnung der Arbeitgeberin nicht. Sie war auf die konkrete Arbeit bezogen und es geht nur um die Nutzung der Gerätschaften am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit und damit die arbeitstechnische Gestaltung des Arbeitsablaufs.

Aussichten

Es ist nicht neu, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihr Smartphone, Tablet oder Laptop zur Arbeit mitbringen oder auch für dienstliche Zwecke nutzen. Werden in einer Nutzungsvereinbarung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden konkrete Verhaltensregelungen bei der Endgerätenutzung getroffen, wird eine Mitbestimmungspflicht anzunehmen sein, sofern ein Bezug zur betrieblichen Ordnung gegeben ist (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Das LAG Hessen stellte in dem hier vorgestellten Fall ebenso wie die erste Instanz jedoch fest, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht bestehe, weil die private Nutzung privater Mobiltelefone und mobiler Endgerät in den Betriebsräumen während der Arbeitszeit keine Frage der Ordnung im Betrieb darstellt. Es begründete seine Entscheidung damit, dass bei der Nutzung privater Mobiltelefone – insbesondere von WhatsApp – die vertraglich geschuldete Arbeit der Mitarbeitenden unterbrochen werde. Dies habe zur Folge, dass dadurch in allen Arbeitsbereichen die Art und Weise der Arbeitserbringung gestal-

tet werde. Dem Arbeitgebenden sei es gestattet, Tätigkeiten zu bestimmen, bei denen kein Mobilfunktelefon beziehungsweise mobiles Endgerät genutzt werden dürfe. Die Anordnung sei auf die konkrete Arbeit im Betriebsraum bezogen und es gehe nur um die Nutzung der Gerätschaften am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit.

Es bleibt abzuwarten, wie das BAG im Rahmen der derzeit anhängigen Rechtsbeschwerde entscheiden wird.

Über die Problematik der dienstlichen Nutzung privater Endgeräte in der heutigen Arbeitswelt haben wir bereits in der tacheles-Ausgabe Nr. 9 vom September 2019 berichtet. ■

Initiativrecht des Betriebsrats bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 27. Juli 2021, Aktenzeichen 7 TaBV 79/20)

Sachverhalt

Betriebsrat und Arbeitgeberseite einer vollstationären Wohneinrichtung streiten im vorliegenden Fall über das Initiativrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung. Dazu führten die Parteien zuerst erfolgreich mehrere Verhandlungen, die in einem Rohentwurf mündeten. Überraschenderweise verwarf die Arbeitgeberseite das Vorhaben nach einigen Monaten, obwohl die notwendige Hardware bereits angeschafft wurde. Daraufhin leitete der Betriebsrat ein Beschlussverfahren zur Einsetzung einer Einigungsstelle ein, die dann auch ihre Tätigkeit aufnahm. Allerdings unterbrach diese ihr Verfahren schnell wieder, um arbeitsgerichtlich klären zu lassen, ob der Betriebsrat entgegen dem BAG-Beschluss vom 28. November 1989 (Aktenzeichen 1 ABR 97/88) tatsächlich ein Initiativrecht zur Einführung einer elektronischen Arbeitszeiterfassung hat. Das Arbeitsgericht Minden entschied in erster Instanz gegen den Betriebsrat (Beschluss vom 15. September 2020, Aktenzeichen 2 BV 8/20). Sodann wendete sich der Betriebsrat mit einer Beschwerde an das LAG Hamm, und das mit Erfolg.

Urteilsbegründung

Bei der Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Angele-

genheit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da dies eine technische Einrichtung darstellt, die dazu bestimmt beziehungsweise dafür geeignet ist, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmenden zu überwachen. Da der Betriebsrat bei Mitbestimmungsthemen des § 87 Abs. 1 BetrVG ein so genanntes Initiativrecht hat, kann er den Arbeitgebenden Vorschläge unterbreiten und diese notfalls über die Einigungsstelle auch durchsetzen, so wie im vorliegenden Fall geschehen. Allerdings steht diese Rechtsauffassung im Widerspruch zur Entscheidung des BAG (Beschluss vom 28. November 1989, Aktenzeichen 1 ABR 97/88), wonach Betriebsräte Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmenden durch Überwachungsmaßnahmen abwehren sollen, das heißt der Überwachung durch den Arbeitgeber Grenzen setzen. Daher können Betriebsräte von sich aus die Einführung technischer Einrichtungen zur Arbeitszeitdokumentation und Arbeitszeitüberwachung nicht verlangen. Dies ist wiederum im Kontext des Urteils des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom Mai 2019 problematisch. Denn dort wurde entschieden, dass die Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG nicht nur inhaltliche Arbeitszeitgrenzen festlegt, sondern den Mitgliedsstaaten vorgibt, Arbeitgebende zu verpflichten, „ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die von Arbeitnehmenden geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“ (EuGH, Urteil vom 14. Mai 2019, Aktenzeichen C-55/18, Rn.60). Diese Entscheidung haben Gerichte bei der Auslegung des nationalen Rechts zu beachten. Das LAG weist jedoch ausdrücklich darauf hin, dass europarechtliche Fragestellungen hier nicht entscheidungsrelevant gewesen seien. Vielmehr ergebe sich das Initiativrecht des Betriebsrats aus den Absichten des Gesetzgebers der BetrVG-Reform unter Verweisung auf Gesetzesmaterialien aus dem Jahre 1972 grundsätzlich bei allen Mitbestimmungstatbeständen des § 87 Abs. 1 BetrVG.

Aussichten

Es bleibt abzuwarten, ob das BAG in seiner anstehenden Entscheidung an der Rechtsauffassung aus dem Jahre 1989 festhält oder diese aufgibt. Ein zeitnahe Urteil wäre wünschenswert, da die Frage des Initiativrechts des Betriebsrats im Zusammenhang mit einem elektronischen Zeiterfassungssystem von erheblicher praktischer Bedeutung ist. ■

Einkommensrunde Hessen und TdL

Demonstrationen und Kundgebungen

Die Einkommensrunde in Hessen tritt am 14. Oktober 2021 mit der vorerst letzten Verhandlungsrunde in den Endspurt ein. Deshalb sind viele Kolleginnen und Kollegen aus den dbb-Mitgliedsgewerkschaften an verschiedenen Orten in Hessen auf die Straße gegangen und haben für ihre Forderungen demonstriert.

Einen Tag vor dem ersten Verhandlungsbeginn mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat die dbb bundesfrauenvertretung in Wort und Bild versucht, die Arbeitgeber mit einer Aktion vor der TdL-Geschäftsstelle von der Bedeutung der Forderungen für die Beschäftigten zu überzeugen. ■

Zukunft nur mit uns!
#EKR21
dbb.de



6. Oktober, Hersfeld-Rotenburg

Foto: dlh



6. Oktober, Dillenburg

Foto: VDStRa



6. Oktober, Darmstadt

Foto: VDStRa



6. Oktober, Wiesbaden

Foto: VDStRa



6. Oktober, Kassel

Foto: VDStRa



7. Oktober, Gießen

Foto: Brunk



7. Oktober, Gießen

Foto: Brunk



7. Oktober, Berlin

Foto: Jan Bremner, dbb



7. Oktober, Berlin

Foto: Jan Bremner, dbb



7. Oktober, Berlin

Foto: Jan Bremner, dbb



7. Oktober, Berlin

Foto: Jan Bremner, dbb



7. Oktober, Berlin

Foto: Jan Bremner, dbb



7. Oktober, Berlin

Foto: Jan Bremner, dbb



Arbeitsgerichtsgesetz

Kommentar aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Von Dr. Friedrich H. Heither, Rechtsanwalt, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., und Dr. Martin Heither, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, begründet von Professor Dr. jur. Fritz Auffarth, Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts i.R., und Dr. jur. Rudolf Schönherr, Personaldirektor i.R., Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung 1 / 21 (August 2021), 3.609 Seiten in zwei Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 108 Euro, ISBN 978 3 503 09330 4

Mit diesem Werk verfügen die Nutzerinnen und Nutzer über die ideale Kombination aus Vorschriften, Erläuterungen und Entscheidungen. Einführungen zu jeder Vorschrift erleichtern das Verständnis. Wesentliche Entscheidungen werden mit Fundstelle auszugsweise den einzelnen Vorschriften zugeordnet. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert die Suche. Diese Ergänzungslieferung enthält alle wichtigen verfahrensrechtlichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus dem zweiten Halbjahr 2020, insbesondere Rechtsfragen zum Feststellungsinteresse und zu Feststellungsklagen, Fragen zur Darlegungs- und Beweislast – insbesondere bei Klagen wegen Diskriminierung, Leiharbeitnehmenden und equal pay, Überschreiten der Entscheidungskompetenz – Urteile über Ansprüche, die nicht Gegenstand des Rechtsstreits waren, Fragen zum Teilurteil, eine weitere Entscheidung zum elektronischen Rechtsverkehr. ■



Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferungen 4 und 5 / 21 (August 2021), 3.002 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 198 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Mit dem im Rahmen des Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar erscheinenden Kommentar zum SGB IV wird eine umfassende und jederzeit aktuelle Kommentierung der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung geboten, die einerseits den Erfordernissen der Praxis, andererseits aber auch den Bedürfnissen der Wissenschaft voll gerecht wird. Das SGB IV hat durch das „Gesetz Digitale Rentenübersicht“ und andere Gesetze zahlreiche Änderungen und Ergänzungen erfahren.

Die vorliegenden Lieferungen enthält die neuen Gesetzestexte und überarbeitete Kommentierungen zu Gesetzesänderungen in den Bereichen Beitragsrecht, Selbstverwaltung, Datenübermittlung und -verarbeitung und elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren. Zudem enthalten die Lieferungen Kommentierungen zu §§ 108a, 124 sowie 128, der mit zeitlich begrenzter Geltungsdauer der Bewältigung der Folgen der Covid-19-Pandemie im Beitragsrecht dient. ■



SGB III – Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung

Kommentar

Von Rechtsanwalt, Richter am Verfassungsgerichtshof NRW (2006 bis 2012), Präsident des LSG NRW a.D. Dr. Jürgen Brand (Herausgeber), 1.287 Seiten, 9. Auflage 2021, gebunden, Verlag C. H. Beck, 125 Euro, ISBN 978 3 406 76559 9

Zuverlässig und präzise stellt der Kommentar alle aktuellen Entwicklungen des Arbeitsförderungsrechts dar. Er berücksichtigt die zahlreichen Bezüge zum Sozialversicherungsrecht, zum Arbeits- und zum Steuerrecht und bezieht die Besonderheiten des sozialrechtlichen Verwaltungs- und Gerichtsverfahrens mit ein. Die Neuauflage verarbeitet unter anderem die jüngsten Neuregelungen durch

- das Vierte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite
- das Sanierungs- und Insolvenzrechtsfortentwicklungsgesetz
- das Gesetz zur Ermittlung der Regelbedarfe und zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch sowie weiterer Gesetze
- das Gesetz zur aktuellen Anpassung des FreizügigkeitsG / EU und weiterer Vorschriften an das Unionsrecht
- das BeschäftigungssicherungsG
- das Gesetz über begleitende Maßnahmen zur Umsetzung des Konjunktur- und Krisenbewältigungspaketes
- die Sozialschutz-Pakete I und II
- das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung ■



Keine Vergütung von Umkleide- und Rüstzeiten eines Wachpolizisten

Sofern Wachpolizisten zu Hause ihre Uniform und Schutzausrüstung anlegen, obwohl ihnen Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber dienstlich zur Verfügung gestellt werden, stellt dies keine zu vergütende Arbeitszeit dar. Dies und inwieweit der Arbeitsweg in Uniform vergütet werden muss, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in zwei Fällen entschieden (BAG, Urteile vom 31. März 2021, Aktenzeichen 5 AZR 292/20, Aktenzeichen 5 AZR 148/20).

Der Fall

Die Kläger sind als Wachpolizisten bei dem beklagten Land Berlin im Zentralen Objektschutz tätig. Auf die Arbeitsverhältnisse findet kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Die Kläger müssen auf Weisung des Beklagten ihren Dienst in angelegter Uniform mit dem Aufdruck POLIZEI antreten. Bei Dienstbeginn müssen auch die persönliche Schutzausrüstung und die streifenförmige Dienstwaffe bereits angelegt sein. Es besteht die Möglichkeit, hierfür einen Spind zu beantragen. Allerdings ist es den Klägern freigestellt, ob sie den Weg zur und von der Arbeit in Uniform zurücklegen. Ebenso muss das in einer Dienststelle zur Verfügung gestellte Waffenschließfach nicht genutzt werden, sondern es besteht auch die Möglichkeit, die Dienstwaffe bei sich zu Hause aufzubewahren, sofern dort eine geeignete Aufbewahrungsmöglichkeit besteht, und sich auch dort umzuziehen. Einer der Kläger nutzt diese

Möglichkeit, der andere das dienstliche Waffenschließfach. Hierfür muss er allerdings von seiner Wohnung zum jeweiligen Einsatzort einen Umweg zurücklegen. Die Kläger hatten erfolglos von der Beklagten die Vergütung für die Umkleide- und Rüstzeiten sowie der damit in Zusammenhang stehenden Wegezeiten verlangt und daher Klage erhoben. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hatte den Klagen zum Teil stattgegeben und eine Vergütung für die Umkleidezeiten zugesprochen. Allerdings wurden die auf vollständige Vergütung der Wegezeiten gerichteten Klagen im Wesentlichen abgewiesen. Nur in dem Fall, in dem der Kläger einen Umweg zurücklegen muss, hatte das Landesarbeitsgericht eine Vergütungspflicht bejaht.

Die Entscheidung

Die Kläger konnten mit ihren Begehren letztlich auch vor dem BAG nicht durchdringen. Grundsätzlich ist zwar das Umkleiden und Rüsten mit einer besonders auffälligen Dienstkleidung, persönlichen Schutzausrüstung und Dienstwaffe zu vergütender Arbeitszeit. Allerdings hat das Gericht den Klägern diese – trotz der besonders auffälligen Dienstkleidung – in den vorliegenden Fällen nicht zugesprochen. Denn entscheidend ist hier, dass die Kläger die dienstlich zur Verfügung gestellten Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeiten, wie Spind und Waffenschließfach, nicht beziehungsweise nur teilweise genutzt haben. Sie haben also aus freien Stücken die Verrichtung dieser Tätigkeiten in den privaten / häuslichen Bereich verlagert. Darüber hinaus ist die Zeit, die für das Zurücklegen des Wegs von der Wohnung zur Arbeit am Einsatzort und zurück aufgewandt wird, nicht vergütungspflichtig. Denn Arbeitswege zählen zur privaten

Lebensführung und werden nicht im alleinigen Interesse des Arbeitgebers erbracht. Allerdings ist die Zeit vergütungspflichtig, die einer der beiden Kläger für den Umweg zum Aufsuchen des dienstlichen Waffenschließfachs sowie für das An- und Ablegen sowie das Laden und Entladen der Dienstwaffe in der Polizeidienststelle benötigt. Denn hierbei handelt es sich um eine fremdnützige Zusammenhangstätigkeit, so das BAG.

Das Fazit

Gerade im öffentlichen Dienst tragen viele Beschäftigte „Berufskleidung“ und müssen sich vor Arbeitsbeginn umziehen. Gerichte befassen sich daher immer wieder mit der Frage, inwieweit diese Umkleidezeiten zur Arbeitszeit gehören und somit vergütungspflichtig sind. Das BAG bestätigt mit diesen Urteilen seine bisherige Rechtsprechung zu diesem Thema. ■

Eingruppierung einer Sozialarbeiterin in der Tätigkeit eines Amtsvormunds

Zum Berufsbild einer Sozialarbeiterin mit staatlicher Anerkennung gehört auch die Tätigkeit als Amtsvormund, die der Entgeltgruppe (EG) S 11b des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) geltenden Fassung (TVöD/VKA) unterfällt. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) begründen die Aufgaben jedoch keine besondere Schwierigkeit im Sinne der – im vorliegenden Fall beanspruchten – EG S 15 TVöD/VKA (BAG, Urteil vom 24. Februar 2021, Aktenzeichen 4 AZR 269/20).

Der Fall

Die Klägerin ist ausgebildete Sozialarbeiterin mit dem Abschluss Bachelor of Arts und seit Mai 2013 bei der Beklagten beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme Klausel der TVöD/VKA Anwendung. Die Klägerin war zunächst in der EG S 11b TVöD/VKA eingruppiert und übte später eine Tätigkeit im Allgemeinen Sozialen Dienst aus, die mit der EG S 14 TVöD/VKA vergütet wurde. Mit ihrem Einverständnis wurde sie versetzt und ist seit Mai 2016 als „Sozialarbeiter / -in Amtsvormundschaften“ tätig. Hierfür erhält sie ein

Entgelt nach der EG S 12 TVöD/VKA. Die von der Beklagten erstellte Arbeitsplatzbeschreibung für diese Tätigkeit beinhaltet folgende Hauptaufgaben: „Führen von bestellten Vormundschaften / Pflugschaften kraft richterlicher Anordnung, Führen von Vormundschaften bei Ruhen der elterlichen Sorge bei rechtlichem Hindernis, Prüfung von Einzelpersonen zur Ausübung einer Vormundschaft / Pflugschaft. Von der Arbeitszeit der Klägerin entfallen 75 Prozent auf die Ausübung der Aufgaben eines Amtsvormunds. Im September 2016 beehrte die Klägerin von der Beklagten rückwirkend zum Mai 2016 nach der EG S 15 vergütet zu werden, jedoch ohne Erfolg. Sie ist der Ansicht, dass sich ihre Tätigkeit zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Tätigkeit nach der EG S 12 TVöD/VKA heraushebt. Denn sie müsse über vertiefte und umfassende Rechtskenntnisse verfügen, dies zeige schon die Arbeitsplatzbeschreibung der Beklagten. Zudem würde sich die besondere Schwierigkeit der Tätigkeit auch darin zeigen, dass sie gegenüber der Beklagten einem eingeschränkten Weisungsrecht unterliegt, aber gleichzeitig auch der Aufsicht durch das Familiengericht untersteht. Auch wiesen viele der ihr mittels Amt anvertrauten Kinder und Jugendlichen eine „gescheiterte Lebensbiographie“ auf, so dass sie mehr als nur beratend und unterstützend tätig sein muss. Zudem habe sie diverse Fortbildungen – unter anderem eine Zusatzausbildung zur Traumapädagogik – absolviert, die für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlich seien. Die Beklagte hingegen ist der Auffassung, dass die Tätigkeit weder besonders schwierig noch bedeutend im Vergleich zu einer solchen nach EG S 12 TVöD/VKA sei. Auch könne die Klägerin auf ein innerstädtisches Beratungsnetzwerk zurückgreifen. Die beiden Vorinstanzen haben die Klage jeweils abgewiesen.

Die Entscheidung

Die Klage hatte auch vor dem BAG keinen Erfolg. Zunächst stellt das Gericht fest, dass die der Klägerin übertragene Tätigkeit der Aufgaben eines Amtsvormunds einen Arbeitsvorgang ausmachen. Denn sie besteht in der Personen- und Vermögenssorge für das Mündel. Das „Mündelwohl“ ist das Ziel und somit das Arbeitsergebnis der in diesem Zusammenhang zu verrichtenden Tätigkeiten. Da der Arbeitsvorgang 75 Prozent der Gesamtarbeitszeit der Klägerin ausmacht, ist dieser für die tarifliche Bewertung entscheidend. Da die EG S 15 auf der EG S 12 und diese wiederum auf der EG S 11b TVöD/VKA aufbaut, war zunächst zu prüfen, ob diese Anforderungen durch die Klägerin erfüllt sind. Die Vormundschaft für Kinder und Jugendliche im Rahmen der Amtsvormundschaft zu übernehmen, gehört zu den typischen Aufgaben einer Sozialarbeiterin, so dass die Tätigkeit der Klägerin in die EG S 11b TVöD/VKA einzuordnen ist. Zwischen den Parteien besteht Einigkeit, dass die Klägerin „schwierige Tätigkeiten“ nach der EG S 12 TVöD/VKA ausübt, denn danach wird sie auch vergütet und das wurde im Prozess auch nicht in Frage gestellt. Allerdings hat das Gericht die besondere Schwierigkeit und Bedeutung der auszuübenden Tätigkeit, derer es für eine Eingruppierung in die EG S 15 TVöD/VKA bedarf, nicht gesehen. Die Klägerin benötigt zwar unstreitig zahlreiche Rechtskenntnisse und muss über ein psychologisches und pädagogisches Grundwissen sowie über sozialpädagogische Kenntnisse verfügen, aber das unterscheidet sich nicht von der Tätigkeit einer Sozialarbeiterin mit schwierigen Tätigkeiten, die in der EG S 12 TVöD/VKA eingruppiert ist. Richtig ist, dass die Klägerin Kenntnisse benötigt, um die Lage des Kindes oder des Jugendlichen einschätzen und entsprechende Entscheidungen treffen zu

können. Allerdings pflegt und erzieht sie das Mündel nicht selbst. Sie gibt hierfür lediglich den Rahmen vor, wie das Unterbringen in einer Pflegefamilie, hält Kontakt zum Mündel und vertritt es in Rechtsgeschäften. Zudem hat sie die Möglichkeit, auf gesetzlich vorgesehene Unterstützung zurückzugreifen. Da die Klägerin ihre Aufgaben zu jeder Zeit nur im gesetzlich zulässigen Rahmen ausüben darf, ist die Aufsicht durch das Familiengericht nach Ansicht des BAG kein „Erschwernisgrund“. Zudem handelt es sich bei Mündeln, für die eine Amtsvormundschaft bestellt wurde, vielfach um Kinder und Jugendliche, die aus schwierigen familiären Verhältnissen kommen. Das ist jedoch bei Tätigkeiten mit Personengruppen, die unter die Protokollerklärung Nr. 12 des Anhangs zu der Anlage C (VKA) zum TVöD fallen, wie zum Beispiel Strafgefangene oder Suchtmittel-Abhängige, oftmals nicht anders. Dies allein hebt die Tätigkeit daher ebenfalls nicht aus den schwierigen Tätigkeiten der EG S 12 TVöD/VKA heraus, so das Gericht. Die Anforderungen und Beschreibung der Tätigkeit in der Stellenbeschreibung der Beklagten ist auch nicht mit einer tariflichen Bewertung gleichzusetzen. Letztlich reichen die Ausführungen der Klägerin bezüglich ihrer erworbenen Zusatzqualifikationen auch nicht aus, um festzustellen, dass diese für die Ausübung der Tätigkeit tatsächlich erforderlich waren.

Das Fazit

Auch wenn das BAG im vorliegenden Fall eine Vergütung nach EG S 15 TVöD/VKA wohl zutreffend verneint hat, zeigt das Urteil, wie wichtig es ist, die Eingruppierungsmerkmale für Sozialarbeiter/-innen und Sozialpädagogen/-innen weiter zu überarbeiten. Denn nur so kann eine verbesserte Zuordnung zu den jeweiligen Entgeltgruppen erreicht werden. ■

Sozialversicherungswahlen 2023

Neuer Bundeswahlbeauftragter benannt

Am 1. Oktober 2021 wurde Peter Weiß zum neuen Bundeswahlbeauftragten für die Sozialversicherungswahlen und Daniela Kolbe zur neuen Stellvertreterin benannt. Mit dem 30. September 2021 endete die Amtszeit der amtierenden Bundeswahlbeauftrag-

ten, Rita Pawelski, und die ihres Stellvertreters, Klaus Wiesehügel. Hauptaufgabe des neuen Bundeswahlbeauftragten ist die Vorbereitung und Durchführung der nächsten Sozialversicherungswahlen im Jahr 2023. dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach gratulierte zu der neuen Auf-

gabe und wünschte dem Bundeswahlbeauftragten und seiner Stellvertreterin viel Erfolg.

Der dbb wird auch bei den nächsten Wahlen mit eigenen Listen bei gesetzlichen Rentenversicherungen, Krankenversicherungen und Unfallversicherungen antreten, um den Versicherten eine Stimme zu geben. Nähere Informationen hierzu finden Sie auf unserer Internetseite unter www.dbb.de/sozialwahl. ■



Gerade im Bereich der Infrastruktur sollte der Staat sensibler darüber nachdenken, wie man Abkühlungsphasen organisieren kann. Denn hier ist der Schaden, den ein Streik anrichtet, besonders groß ...



Dr. Rainer Dulger,
Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände,
zum Streik der GDL im Handelsblatt vom 12. September 2021

Dulger weiter: „Streik im Bereich der Infrastruktur nimmt viele Unbeteiligte in Geiselschaft. Natürlich akzeptiere ich, dass es zu Arbeitskämpfen kommen kann, aber Arbeitskampf ohne Regeln passt nicht in die Soziale Marktwirtschaft des 21. Jahrhunderts.“

Und wo bleibt die gesetzliche Vorschrift zum „runterkühlen“ der Arbeitgebenden? Eine entsprechende Regelung, die nach dem Wunsch von Dulger eine deutliche Einschränkung der Arbeitnehmerrechte

und keine bloße „Regel“ darstellt, wäre ein Freibrief für alle Arbeitgebenden. Erst den Gewerkschaften kein oder ein bewusst unannehmbares Angebot machen und dann nach einer Abkühlung verlangen, wenn die Beschäftigten von ihrem Grundrecht auf Streik Gebrauch machen. Damit wären alle Arbeitnehmenden letztlich der Willkür der Arbeitgebenden ausgesetzt. Die kalte Dusche in Form eines Streiks erscheint da gegenüber den Arbeitgebenden erstrecht angebracht. ■



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