



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

11

November 2021
23. Jahrgang



Einkommensrunde 2021

Die TdL mauert weiter

Seite 4

Inhalt

Editorial	2
Interview	3
EKR21 TdL	4
EKR21 Hessen	5
Tarifthemen	6
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
TV-N Berlin	
Buchvorstellungen	7
Bundestarifkommission	8
EKR21 / Aktionen	10
EKR21 / Prozentlauf	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
5. November 2021



dbb
beamtenbund
und tarifunion

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: Daniela Mortara, S.4: Friedhelm Windmüller, S.5: Friedhelm Windmüller, S.8: BBW, Jan Brenner, DBSH, S.14: Christian Dorn (Pixabay), S.16: Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege
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 030.726 19 17-0
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!

Im vorliegenden Heft berichten wir über Einkommensrunden, einmal über die in Hessen und einmal über die mit den übrigen Bundesländern. Die Unterschiede im Verhandlungsverlauf könnten kaum größer sein. In Hessen haben wir früher begonnen, folglich sind wir dort auch schon fertig. Der eigentliche Unterschied ist jedoch ein anderer:

Während der hessische Arbeitgeber konkrete Vorschläge gemacht und sich gemeinsam mit den Gewerkschaften darangemacht hat, die Themen und Probleme der Reihe nach und ohne ideologische Vorbehalte abzuarbeiten, verhartet die TdL in ihrer Wagenburg und teilt nur mit: „Ohne Euer Einknicken beim Arbeitsvorgang führen wir keine Verhandlungen.“ So kann man vorgehen, so kann man den öffentlichen Dienst aber nicht verbessern, nicht attraktiver und zukunftsfähiger gestalten. Das hatte das Land Hessen bei seiner Verhandlungsführung im Sinn und davon ist die TdL meilenweit entfernt.

Natürlich, Vergleiche gehen nie zu 100 Prozent auf, aber richtig ist auch, in Wiesbaden arbeiten die gleichen Polizistinnen und Polizisten oder Krankenpfleger und Krankenpflegerinnen. In diesem Sinne kann und muss der hessische Abschluss kein Pilot für die übrigen Länder sein, er zeigt aber, was geht, wenn beide Seiten verhandlungswillig sind.

Wenn ich zuletzt vor unzähligen Dienststellen im ganzen Land über die aktuelle Problemlage gesprochen habe, konnte ich feststellen, dass die Beschäftigten keine Wunder erwarten, wohl aber Respekt. Und überall höre ich, dass die Kolleginnen und Kollegen den mangelnden Respekt eines Arbeitgebers beklagen, der Tarifpolitik ausschließlich mit dem Rechenschieber betreibt. Das macht mir Sorgen, denn unser tarifautonomes Verhandlungssystem lebt davon, dass auch die ungeschriebenen Regeln, die den Beschäftigten sehr bewusst sind, eingehalten werden. Eine davon war immer der Wille zum Konsens, zum Kompromiss.

Die nächste Verhandlungsrunde findet am 1. Advent statt. Es wäre mir lieb, wenn ich in der Dezemberausgabe dieses Magazins davon berichten könnte, dass die TdL die Kurve gekriegt und sich am Kompromisseschmieden ernsthaft beteiligt hat.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Interview mit dbb Tarifchef Volker Geyer

„Pflegekräfte wachsen nicht auf den Bäumen!“

tacheles: Zum Verhandlungsauftritt der Länderrunde hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) eine Pressemappe herausgegeben. Dort heißt es: „Die Länder müssen sich ihre Handlungsfähigkeit bewahren.“ Wie interpretierst Du diesen Satz?

Volker Geyer: Eigentlich lässt dieser Satz nur eine Interpretation zu. Denn wenn ich allein den Bildungsbereich nehme und weiß, dass ein Bundesland wie Berlin aktuell weit mehr als die Hälfte der offenen Stellen mit so genannten Quereinsteigern besetzt, dann ist die Handlungsfähigkeit des Bildungssystems dort in Frage gestellt. Berlin ragt hier in negativer Weise heraus, aber auch in anderen Ländern ist die Quote viel zu hoch. Dass an den Unikliniken Pflegekräfte fehlen, ist unbestritten und Polizistinnen und Polizisten wachsen auch nicht auf den Bäumen.

In diesem Sinne stimmte ich der TdL-Aussage uneingeschränkt zu. Die Handlungsfähigkeit der Länder ist durch viele kurzfristige Sparmaßnahmen akut gefährdet. In Tarifverhandlungen könnten wir einen Beitrag leisten, den öffentlichen Dienst attraktiver für den knappen Nachwuchs zu machen.

tacheles: Sieht es nach zwei Verhandlungsrunden danach aus?

Geyer: Das Gegenteil ist der Fall. Die TdL interpretiert die Handlungsfähigkeit ausschließlich haushalterisch. Wenn man die erwähnte TdL-Pressemappe durchschaut, geht es nur um Unkosten und Belastungen.

Die Beschäftigten tauchen dort nur als Unkostenfaktor auf. Von ihren Leistungen ist nirgends die Rede und auch von den Notwendigkeiten, die es gibt, wenn unser Gemeinwesen funktionieren soll. Der Verhandlungsstil der TdL entspricht diesen Ausführungen. Da sitzen uns lauter Haushälter gegenüber, die so tun, als hätten sie von den eben erwähnten Nachwuchsproblemen im Bildungsbereich noch nie etwas gehört.

tacheles: Gibt es wenigstens Annäherungen beim Stichwort Arbeitsvorgang?

Geyer: Leider nicht. Auch nach der zweiten Verhandlungsrunde hält die TdL ihr Junktim aufrecht, wonach es einen Abschluss nur dann gibt, wenn die Gewerkschaften beim Thema Arbeitsvorgang einknicken. Mittlerweile sieht die TdL nicht mehr nur die Gewerkschaften als unbelehrbar an, sondern gefällt sich auch in Urteils- und Gerichtsschelte. In der bereits erwähnten Pressemappe wird dem Bundesarbeitsgericht vorgeworfen, den Arbeitsvorgang „verklumpt“ zu haben. In einer anderen Publikation lese ich, dass dem BAG vorgeworfen wird, den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durch den Ansatz „Gleicher Lohn für alle“ ersetzen zu wollen. Es ist schon bemerkenswert, dass die TdL höchststrichterliche Entscheidungen in Zweifel zieht.

Zwar streitet die TdL ab, dass mittels der von ihr geforderten Veränderungen beim Arbeitsvorgang Verschlechterungen bei der Eingruppierung die Folge sind, faktisch wäre dies jedoch die Konsequenz. Wenn wir uns nun noch einmal vor Augen führen, wie die Personalsituation in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes, gerade auch im Länderbereich, tatsächlich ist, ist es nicht nachvollziehbar, wie die TdL die Handlungsfähigkeit der Schulen, Gerichte und Krankenhäuser sicherstellen will.

tacheles: In diesem Jahr wurde für das nicht der TdL angehörende Land Hessen, dort gilt der TV-H, erstmals ein Abschluss erzielt, bevor der TdL-Abschluss vorliegt. Im Ergebnispapier taucht das Stichwort Arbeitsvorgang nicht auf. Wie kommt's?

Geyer: Mir liegt jetzt nicht daran, unterschiedliche Tariftische und unterschiedliche Tarifpartner gegeneinander auszuspielen. Aber es ist schon erstaunlich, dass der Arbeitsvorgang, dessen Bedeutung, die TdL wie eine Monstranz vor sich herträgt, für die Arbeitgeber in Hessen nicht im Vordergrund stand und auch nicht für ein Junktim für einen Abschluss benutzt wurde.

Natürlich haben auch die Arbeitgeber in Hessen auf die aktuelle wirtschaftliche Situation hingewiesen und wir haben uns dort in der entscheidenden Verhandlungs-

runde nichts geschenkt. Aber trotzdem weist das Ergebnis am Ende eine Menge Bestandteile auf, die den TV-H attraktiver und konkurrenzfähiger machen, und nicht alles mussten wir dem Arbeitgeber abringen. Das Land hatte für sich erkannt, dass es an seiner Konkurrenzfähigkeit arbeiten muss.

Jeder Tariftisch hat seine eigenen Chancen und Probleme; jetzt einzelne Fragmente des Hessenabschlusses herauszugreifen, wäre billig. Wo der Tarifvertragsabschluss jedoch unbedingt als Vorbild taugt, ist in der Art seines konstruktiven Zustandekommens.

tacheles: Volker, zeichne uns zum Abschluss bitte ein Szenario für die nächsten Wochen.

Geyer: Am 1. Advent findet die Abschlussrunde statt. Bis dahin werden wir bundesweit zahlreiche Aktionen starten, teilweise auch gemeinsam mit ver.di. Nach zwei von drei Verhandlungsrunden haben wir noch nichts Zählbares erreicht. Wir stehen vor einer vollkommen offenen Situation. Das Problem ist, dass die TdL noch in keiner Weise erkennen lässt, dass sie kompromissfähig ist.

Von daher wird es jetzt wichtig sein, weitere politische Verantwortungsträger mit den Problemen zu konfrontieren. Es muss den Ländern deutlich werden, dass eine Einkommensrunde nicht nur und schon gar nicht hauptsächlich eine haushalterische Angelegenheit ist.

Die TdL wäre gut beraten, sich mal bei den Fachministern umzuhören. Ich bin sicher, die Kultusminister könnten Erhellendes zum Lehrerberuf sagen, die Justizminister zu den Nachwuchsproblemen im Justizbereich oder die Innenminister könnten davon berichten, wie schwer es ist, geeigneten Nachwuchs für die Polizei zu finden. Diese Probleme scheint die TdL ignorieren zu wollen. Die Länder jedoch können sich das eigentlich nicht leisten.

Entsprechend waren bisher auch unsere Aktionen aufgebaut. In der ersten Aktionsphase haben wir vor allem branchenspezifische Aktionen vor den Verwaltungen, Betrieben, Schulen oder Krankenhäusern durchgeführt. Hier ging es weniger um massive Streikmaßnahmen, sondern eher darum, für die Bedeutung des öffentlichen Dienstes zu werben. Das werden wir in den nächsten Wochen bis zur Abschlussrunde in Potsdam weiter intensivieren. Was dann am 27. / 28. November in Potsdam passiert oder auch nicht passiert, ist völlig offen. ■

**Zukunft
nur mit uns!**

#EKR21

**5% mind.
150 €**

dbb.de

Dass die TdL bereits vor Jahren eine Verhandlungszusage gegeben hat, ignoriert sie.

- Eine besondere Belastung in den Krankenhäusern, so die TdL, gebe es vielleicht kurzfristig wegen Corona. Grundsätzlich jedoch sei es nicht gerechtfertigt, von übermäßiger Belastung zu sprechen. Folglich müsse es auch für diesen Bereich nicht mehr Geld geben.
- Eine Pflegezulage im Krankenpflege-dienst des Justiz- und Maßregelvollzugs lehnt die TdL grundsätzlich ab.

„Jede Diskussion, jede Überlegung, wo der Landesdienst gestärkt werden muss, wird damit abgewürgt, dass die TdL ihre ultimative Forderung nach einer Neuregelung des so genannten Arbeitsvorgangs in den Raum stellt“, erläuterte Silberbach vor der Verhandlungskommission. „Diesen dreisten Griff in die Geldbörsen der Beschäftigten werden wir jedoch nicht mitmachen“, stellte Silberbach mit Zustimmung der Verhandlungskommission fest.

Unzufriedenheit sicht- und hörbar machen

Bis zur – hoffentlich – entscheidenden Abschlussrunde sind jetzt drei Wochen Zeit. „Diese Zeit müssen wir gemeinsam nutzen“, schwor dbb Chef Volker Geyer Verhandlungskommission und Bundestarifkommission des dbb auf anstrengende Wochen ein. „Damit es am 1. Advent einen Abschluss gibt, müssen wir den Druck hochhalten. Bundesweit und mit möglichst allen Berufsgruppen. Mit den Vorbereitungen für bundesweite Maßnahmen werden wir augenblicklich beginnen.“ Auch, wenn die Umstände schwierig sind, wir müssen die Unzufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen auf die Straße bringen.“ Geyer weiter: „Die TdL rechnet vielleicht damit, dass die schwierigen Umstände die Kolleginnen und Kollegen von Streiks und Aktionen abhalten. Zeigen wir ihnen, dass sie sich verrechnet haben!“ Darüber, wann und wo Aktionen stattfinden werden, wird der dbb seine Fachgewerkschaften zeitnah unterrichten. Weitere Infos zur Einkommensrunde finden sich auf den Sonderseiten des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde. ■



Die TdL mauert weiter

Wo kein Wille ist, ist auch kein Weg!

„Kein Angebot, keine Kompromissbereitschaft und keinerlei Wertschätzung für die Arbeit der Beschäftigten – so kann ich die zweite Verhandlungsrunde leider umfassend beschreiben“, bilanzierte dbb Chef Ulrich Silberbach nach zwei enttäuschenden Verhandlungstagen am 1./2. November 2021 in Potsdam. Silberbach weiter: „Ich kann noch nicht einmal sagen, dass wir in diesem oder jenem Punkt weit auseinanderliegen, uns dafür aber bei anderen Themen angenähert haben. Die Verhandlungen fanden in weitgehender Erstarrung statt, weil die TdL noch immer ihr Junktum vor sich herträgt, wonach es einen Abschluss nur geben kann, wenn wir beim Thema Arbeitsvorgang klein begeben. Das jedoch würde für viele unserer Kolleginnen und Kollegen eine massive Verschlechterung ihrer Eingruppierung mit sich bringen. In Abwandlung einer alten Redensart stelle ich fest: Wo kein Wille ist, ist auch kein Weg.“

Fazit: Die Arbeitgeber kennen die Forderungen der Gewerkschaften seit über zwei Monaten, seit etwa einem Monat wird verhandelt und noch immer hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) kein Angebot gemacht und noch immer lässt die TdL nicht erkennen, dass sie um die Personalprobleme im Landesdienst weiß.

TdL-Ablehnungspolitik

Die ohnehin eng bemessene Verhandlungszeit wurde von der TdL in Potsdam zu Verhandlungsbeginn noch zusätzlich verknappt. Da sich der TdL-Verhandlungsführer erst noch anderen Terminen widmete, war die Verhandlungszeit sehr begrenzt. Trotzdem hatte die TdL Zeit genug, zu allen wichtigen Themen „Nein“ zu sagen. Eine Auswahl der TdL-Ablehnungspolitik:

- Über eine Paralleltabelle für den Lehrkräftebereich soll auf keinen Fall verhandelt werden. Das sei viel zu teuer.



Tarifabschluss mit viel Perspektive



Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, und Peter Beuth, Innenminister des Landes Hessen, erläutern den Tarifkompromiss

„In schwieriger Zeit haben wir eine ordentliche Einkommenssteigerung erreicht“, bewertet dbb Verhandlungsführer Volker Geyer die lineare Erhöhung im TV-H positiv. „Wir haben den TV-H attraktiver und konkurrenzfähiger gestaltet. Schon der lineare Abschluss ist ein Erfolg. Aber wir haben zusätzlich noch viele Regelungen erkämpft, die den Kolleginnen und Kollegen neue Perspektiven eröffnen.“ Geyers positiver Bewertung schloss sich die dbb Verhandlungskommission an. Sie stimmte dem Kompromiss geschlossen zu. Die Laufzeit beträgt 28 Monate.

Das Ergebnis im Detail

- 2,2 % zum 1. August 2022
- 1,8 % zum 1. August 2023, mindestens jedoch 65 Euro
- 1. Sonderzahlung in 2021: 500 Euro, 2. Sonderzahlung in 2022: 500 Euro (bis spätestens März 2022)

Beide Sonderzahlungsbeträge sind Nettobeträge

Azubis

- 35 Euro Festbetrag ab 1. August 2022
- 35 Euro Festbetrag ab 1. August 2023
- 1. Sonderzahlung in 2021: 250 Euro, 2. Sonderzahlung in 2022: 250 Euro (bis spätestens März 2022)

Beide Sonderzahlungsbeträge sind Nettobeträge

Außerdem wurde eine Verlängerung der Übernahme bis zum Ende der Tabellenlaufzeit erreicht. Für Auszubildende mit der Abschlussnote befriedigend oder besser gibt es eine Übernahmegarantie. Die eigenen Azubis werden in Stufe 2 statt in Stufe 1 übernommen.

Weitere strukturelle Verbesserungen

- Vereinbarung einer Entgeltordnung Lehrkräfte
- Beschäftigte im Krankenpflagedienst des Justizvollzugs erhalten zukünftig eine Pflegezulage in Höhe von 120 Euro monatlich
- Abschluss eines Digitalisierungstarifvertrags für das Land Hessen
- Abschluss eines Tarifvertrags Mobiles Arbeiten
- Verbesserungen in der Stufe 1: Aus der Stufe 1 wird eine Stufe 1a und eine Stufe 1b. Dabei ist die Stufe 1a die bisherige Stufe 1 und die Stufe 1b ist eine zusätzliche Stufe in Höhe der Hälfte des Differenzbetrags zwischen der Stufe 2 und 1 und wird in allen Entgeltgruppen nach den ersten sechs Monaten in der Stufe 1a eingeführt.
- Freizeit statt Geld: Es besteht die Möglichkeit, einen Teil der Jahressonderzahlung in zwei Tage Freizeit umzuwandeln.
- Möglichkeit zur freiwilligen Samstagsarbeit aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Befristete Verlängerung der Besitzstandsregelungen beim nichtdienstplanmäßigen Nacht- sowie Sonn- und Feiertagszuschlag
- Aufnahme von Verhandlungen zur Verbesserung der Eingruppierung der Beschäftigten im Straßenverkehrsdienst
- Verlängerung des LandesTickets
- Einführung einer Entgeltgruppe 16
- Digitales Schwarzes Brett für die tarifvertragsschließenden Parteien

Die vollständige Tarifeinigung hat der dbb auf seinen Sonderseiten zur Einkommensrunde unter www.dbb.de/einkommensrunde ins Netz gestellt.

Bewertung

„Wir haben nicht jedes unserer Ziele erreicht. Aber wir haben für die heutigen und die zukünftigen Beschäftigten im hessischen Landesdienst deutliche Verbesserungen erzielt“, resümiert Geyer. „Wir haben jeweils die Schmerzgrenzen der Gegenseite ausgelotet und auf dieser Basis den TV-H in vielen wichtigen Punkten nachhaltig verbessert. Das Ganze ist in einem politisch und ökonomisch schwierigen Umfeld passiert. Das macht den guten Abschluss noch wertvoller.“

Klare Zusagen für eine Übertragung des Tarifabschlusses auf die hessischen Beamten

Für den dbb ist daneben von entscheidender Bedeutung, dass die linearen Erhöhungsschritte in den kommenden beiden Jahren auf die Besoldung und Versorgung der Beamtinnen, Beamten, Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes Hessen übertragen werden und sie auch die verdienten Sonderzahlungen bekommen. Das war ein elementares Ziel des dbb. Hessens Innenminister Peter Beuth hat noch in Dietzenbach die Zusage dazu gegeben. „Wir haben in den letzten Tagen und Wochen gemeinsam für ein gutes Ergebnis gekämpft“, schaut dbb Landesbundscheff Heini Schmitt zurück und fährt fort: „Tarifer und Beamte haben zusammen hessenweit in zahlreichen Aktionen deutlich gemacht, dass sie eine Einheit bilden.“ ■



Sicherheitskräfte an Flughäfen

Schwierige Gespräche zum Mantel-TV



Der dbb und der Arbeitgeberverband BDLS verhandeln bereits seit längerer Zeit über eine Neufassung des Manteltarifvertrags für die Beschäftigten in der Luftsicherheit.

heit. Auch in zwei weiteren Verhandlungsrunden in den Tarifverhandlungen für die Sicherheitskräfte an den Verkehrsflughäfen am 19. und 29. Oktober 2021 hat sich gezeigt, dass die Vorstellungen des dbb und des BDLS noch weit auseinanderliegen.

Vertiefte Diskussion über allgemeine Mantelregelungen

Schwerpunkte der beiden Verhandlungsrunden waren Diskussionen über schwierige Themen wie den Umgang mit Befristungen, ärztlichen Untersuchungen, Dienstkleidung, Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen sowie Einsatzverboten. Die dbb Verhandlungskommission

hat klargestellt, dass es bei diesen und weiteren Mantelthemen im Arbeitsalltag immer wieder zu Schwierigkeiten kommt und hier deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten notwendig sind. Auch diese Themen entscheiden mit darüber, ob ein Arbeitgeber als attraktiv wahrgenommen wird und die Mitarbeitenden ihm die Treue halten. Auch der dringend notwendige Nachwuchs kann nur gewonnen werden, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

Fortsetzung der Verhandlungen in der Abstimmung

Der Termin für die nächste Verhandlungsrunde ist derzeit in der Abstimmung. Dann wollen wir einen großen Schritt vorankommen, um die Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen zu verbessern. ■

TV-N Berlin

Kein einfacher Kompromiss

Nach schwierigen Tarifverhandlungen konnten folgende Punkte für die Beschäftigten im Berliner Nahverkehr zwischen dbb und Kommunalem Arbeitgeberverband Berlin Anfang November 2021 geeint werden.

Absenkung der Arbeitszeit

Ab 2023 sinkt die Arbeitszeit in drei Stufen auf 37,5 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich:

- ab dem 1. Januar 2023 auf 38,5 Stunden
- ab dem 1. Juli 2023 auf 38 Stunden
- ab dem 1. Juli 2024 auf 37,5 Stunden

Die Beschäftigten bekommen ab 2023 eine Wahlmöglichkeit, ob die Arbeitszeitabsenkung bei ihnen greifen soll oder sie lieber höhere Bezüge bei Beibehaltung ihrer alten Arbeitszeit favorisieren.

Entgelterhöhung

Für 2021 gibt es mit dem Entgelt für Dezember 2021 eine Einmalzahlung von 450 Euro (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Die Entgelttabellen erhöhen sich ab dem 1. Januar 2022 in drei Stufen.

Ab dem 1. Januar 2022

- in den Entgeltgruppen (EG) 1 bis 9 um 2,1 %
- in den EG 10 bis 15 gibt es eine Einmalzahlung von 840 Euro

Ab dem 1. Januar 2023

- in den EG 1 bis 9 um 1,2 %
- in den EG 10 bis 15 um 1,9 %

Ab dem 1. Januar 2024

- für alle EG um 1,2 %

Ab 2023 werden die Zeitzuschläge nicht mehr auf Basis der Erfahrungsstufe 1 berechnet. Ab 2023 erfolgt die Berechnung auf Basis der Stufe 2, ab 2024 auf Basis der Stufe 3. Zusammen mit der Arbeitszeitverkürzung bedeutet dies Steigerungen von über zehn Prozent bei den Zeitzuschlägen. Dies kommt besonders dem Fahr- und dem Werkstättenpersonal zu Gute. Laufzeit der Tarifeinigung ist bis zum 31. Dezember 2024.

Bewertung

Trotz angespannter wirtschaftlicher Rahmenbedingungen ist ein tragbarer Kompromiss vereinbart worden. Am Ende bleibt dieses Ergebnis leider hinter unseren Erwartungen zurück. Trotz der Gehaltssteigerungen in schwierigen Zeiten und dem Einstieg in die Arbeitszeitabsenkung konnten die Themen Verbesserung bei den Pausenzeiten, Absicherung bei Fahrdienstuntauglichkeit und die Altersversorgung bei der BT GmbH gegenüber der Arbeitgeberseite nicht durchgesetzt werden. Noch steht die Einigung unter Gremienvorbehalt. ■

Verschiebung

tacheles GESUNDHEIT erst im Dezember

Der tacheles GESUNDHEIT, 4. Quartal 2021 wird nicht im November sondern erst im Dezember 2021 erscheinen. Da wir hoffen, Ende November 2021 ein Ergebnis in der Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder erreicht zu haben, haben wir uns entschlossen, die nächste Ausgabe zu verschieben. So können wir dann unseren Leserinnen und Lesern aktuell über das Ergebnis berichten. ■



Kostenloses Abo:
www.dbb.de/tacheles



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 Ergänzungslieferungen 126, 127 und 128 (Juli, August, September 2021), etwa 13.450 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 Spartenarbitraverträge 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.

Die 126. Ergänzungslieferung widmet sich insbesondere der weiteren Umsetzung der Ergebnisse aus der Einkommensrunde 2020. Ein Highlight des Werks ist die Kommentierung zum TV-Fahrradleasing für den Bereich der VKA, der am 1. März 2021 in Kraft getreten ist. Die Bearbeitenden gehen auf zahlreiche Fragen zu diesem Tarifvertrag ein, mit dem Neuland im Tarifrecht des öffentlichen Dienstes betreten wurde. Eingehend erläutert werden auch die Änderungen im Bereich der Sparkassen. Breiten Raum nehmen die Änderungen im Bereich der Azubis und Praktikanten ein. Neu aufgenommen wird der Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVSöD) mit ausführlicher Kommentierung.

In der 127. Ergänzungslieferung wird neben der weiteren Umsetzung der Einkommensrunde 2020 erstmals eine Kommentierung zum neuen § 18a TVöD (VKA) zu einem alternativen Entgeltanreizsystem aufgenommen. Ebenso werden die Änderungen bei den §§ 16, 17 und 18 TVöD-VKA sowie beim TVÜ-Bund und TVÜ-VKA in die jeweiligen Tarifregelungen eingearbeitet und dabei jüngere BAG-Entscheidungen berücksichtigt. Eingearbeitet wurden in die Kommentierung weiterhin neue Entscheidungen unter anderem zur stufengleichen Höhergruppierung, zur Beschäftigungszeit in Überleitungsfällen und zur Überleitung in die Entgeltordnung der VKA. Die durchgeschriebenen Fassungen des TVöD-V und des TVöD-K wurden auf den Stand vom 1. April 2021 aktualisiert. Neu aufgenommen wurde der Notlagen-TV Flughäfen.

Schwerpunkt der 128. Ergänzungslieferung ist der Auftakt zu einer völligen Neukomentierung des Urlaubsrechts in § 26 TVöD. Die Bearbeitenden gehen auf die aktuellen Entwicklungen in der nationalen und europäischen Rechtsprechung ein, insbesondere zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses (zum Beispiel wegen Sonderurlaubs), zur Urlaubsgewährung nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage sowie zu den Obliegenheitspflichten des Arbeitgebenden. Ein weiterer größerer Komplex widmet sich der grundlegenden Überarbeitung und Neufassung der Kommentierung zu den Freistellungsansprüchen gemäß § 29 Abs. 1 TVöD. ■



Betriebsrätemodernisierungsgesetz

Praxisleitfaden | Betriebsratswahl 2022

Von Dr. Jessica Blattner, Referentin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 98 Seiten, 1. Auflage, 2021, paperback, Verlag Vahlen, 19 Euro, ISBN 978 3 8006 6718 5

Der Praxisleitfaden erläutert die Neuerungen, die sich durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz ergeben und die in der Wahlordnung geplant sind. Die Änderungen wirken sich zum einen auf die anstehenden Betriebsratswahlen im Frühjahr 2022 und zum anderen auf die Arbeit bestehender und zu wählender Betriebsratsgremien aus.

- Erleichterung der Betriebsratsgründung und der Betriebsratswahl (vereinfachtes Wahlverfahren)
- Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats (künstliche Intelligenz, Berufsbildung, mobile Arbeit)
- Anpassung der Betriebsratsarbeit an die Entwicklung der Digitalisierung (Video- und Telefonkonferenzen)

Das Buch richtet sich an die Betriebsratsgremien, Wahlvorstände, Personalabteilungen, Syndikate und die arbeitnehmervertretende Anwaltschaft. ■

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in dieser Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Drei weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten.

Nicole Plettau, DBSH

Nicole Plettau ist 2. Bundesvorsitzende im Deutschen Berufsverband für Soziale Arbeit (DBSH) und ist bereits seit ihrer Studienzeit gewerkschaftlich aktiv: „Ich bin 2012 in den DBSH eingetreten, als ich mich gerade in meinem studienintegrierten Pflichtpraktikum befand. In der Praxis habe ich gesehen, wie wichtig es ist, die Interessen unserer Berufsgruppe zu vertreten und an welchen Stellen es ganz besonders hakt. Dass das Vollzeitpraktikum unvergütet gewesen ist und ich parallel noch arbeiten gehen musste, um meinen Lebensunterhalt sicher zu stellen, ist ganz klar ein strukturelles Problem – unsere Berufsgruppe ist damit bereits im Studium mit prekären Rahmenbedingungen konfrontiert. Meine Motivation, hier Veränderungen zu bewirken, hat mich zu meinem heutigen berufspolitischen und gewerkschaftlichen Engagement gebracht.“ Nicole Plettau setzt sich umfassend für die Beschäftigten in



der Sozialen Arbeit ein: „Grundsätzlich beschäftigen mich die beruflichen Rahmenbedingungen der Kolleginnen und Kollegen in der Sozialen Arbeit: Der Personalschlüssel ist zu gering, Vertretungssituationen unzureichend eingerechnet, die tarifliche Bezahlung nicht sichergestellt und qualitative Merkmale unserer Tätigkeit werden häufig durch die Interessen anderer überlagert. Dazu kommt, dass die

Ausschreibungspraxis für Angebote der Sozialen Arbeit die notwendige Tarifbindung unzureichend beinhaltet. Dies mündet für die Kolleginnen und Kollegen, die jeden Tag einen wertvollen Beitrag leisten, in Arbeitsverhältnissen, die zu gering bezahlt werden, oft mit einer Befristung und einer hohen Belastung einhergehen.“ Als ein aktuelles Schwerpunktthema nennt Kollegin Plettau die Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst: „Dieses Tarifwerk ist maßgeblich für die Beschäftigung von Fachkräften der Sozialen Arbeit und die aktuellen Regelungen decken sich überhaupt nicht mit den Bedarfen der Praxis. Die Personalausstattung in den Sozialen Diensten ist dünn, die Fluktuation des Personals viel zu hoch und die aktuelle Eingruppierung erkennt in keiner Weise die hohe Verantwortung und steigende Arbeitsbelastung der Kolleginnen und Kollegen an. Die Übernahme von Leitungsfunktionen ist auch unzureichend geregelt. Dazu bräuhete es anerkannte Fallzahlbegrenzungen, damit die Beschäftigten nicht unbegrenzt Fälle übernehmen müssen und dann nicht mehr in der Lage sind, die Qualität der Angebote zu gewährleisten. Um qualifizierte Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, braucht es entsprechende Anerkennung, solide Rahmenbedingungen und eine deutliche Steigerung der Attraktivität.“ ■

Kai Rosenberger, BBW Beamtenbund Tarifunion

Kai Rosenberger ist Mitglied der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) und des Verbands der Verwaltungsbeamten in Baden-Württemberg (VdV), dessen Bundesdach die DVG ist. Er ist Finanzbeamter und Vorsitzender des BBW Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg.

Zu seiner Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, erklärt Kollege Rosenberger: „Mit Beginn der Ausbildung des gehobenen Dienstes in der Finanzverwaltung bin ich, wie beim Finanzamt Rottweil damals üblich, in die DSTG eingetreten. Als ich nach Ausbildungsende an ein anderes

Finanzamt versetzt wurde, bin ich aus der Gewerkschaft ausgetreten. Nicht weil die DSTG an meiner Versetzung Schuld hatte, im Gegenteil, sie hatte dafür gesorgt, dass ich ‚nur‘ an das 69 km entfernte Finanzamt Titisee-Neustadt versetzt worden bin und nicht, wie ursprünglich vorgesehen, an das Finanzamt Lörrach. Ausgetreten bin ich, weil ich irgendjemandem die Schuld geben wollte und keine Ahnung hatte, was die Gewerkschaft überhaupt tut. Fünf Jahre später war ich beim Finanzamt Esslingen bei der Betriebsprüfung gelandet und hatte ein Gespräch mit dem damaligen Ortsverbandsvorsitzenden der DSTG, der auch Personalratsvorsitzender des Amtes war. Im Gespräch kritisierte ich die Arbeit der DSTG, da meinte er zu mir: ‚Nicht kritisieren, selber besser machen...‘ Da bin ich wieder in die DSTG eingetreten und habe mich gleich zum Stellvertretenden Ortsverbandsvorsitzenden wählen lassen.



In den VdV bin ich viele Jahre später eingetreten, als ich bereits Vorsitzender der DSTG Baden und auch Stellvertretender BBW-Vorsitzender war. Ich hatte schon Zeit meines Berufslebens immer wieder Berührungspunkte mit dem VdV und bin mit dem damaligen Geschäftsführer hervorragend ausgekommen, so dass ich dort auch noch eingetreten bin und es bis heute nicht bereut habe. Die Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen in Ludwigsburg beherbergt Studenten beider Fachrichtungen und auch in den Wohnheimen war der Kontakt zwischen DSTG und VdV immer gegeben.

Während meiner Finanzamtslaufbahn war ich in fünf verschiedenen Finanzämtern tätig (erst im Innen-, später im Außendienst als Konzernprüfer) und habe als Personalvertreter und Gewerkschafter so gut wie alle 65 Finanzämter in Baden-Württemberg besucht. In allen Ämtern

habe ich ausnahmslos viele tolle Kolleginnen und Kollegen kennenlernen dürfen. Jegliche Krisen wurden und werden von der deutschen Verwaltung gemeistert. Die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst machen ihren Job genauso hervorragend wie die Beamten und tragen dazu bei, dass die öffentliche Verwaltung in Deutschland einen international anerkannten Standortfaktor darstellt.“

Als aktuelles Schwerpunktthema nennt Kai Rosenberger die laufende Einkommensrunde mit der TdL: „Ich versuche, so viele Kolleginnen und Kollegen wie möglich für den Arbeitskampf zu motivieren, da die TdL allein durch gute Argumente leider nicht zu überzeugen ist. Nur wenn genügend Kolleginnen und Kollegen zum Streik bereit sind und im Schulterschluss mit den Beamtinnen und Beamten auf die Straße gehen, wird uns ein vernünftiger Tarifaabschluss ohne Reallohnverlust gelingen und der Arbeitsvorgang wird unangestastet bleiben.“ ■

Axel Schad, NahVG in der komba

Axel Schad ist Bundesvorsitzender der Nahverkehrsgewerkschaft (NahVG).

Er berichtet: „Sie ist die Fachgewerkschaft für alle Beschäftigten in den deutschen ÖPNV-Betrieben. Die NahVG hat sich am 22. Oktober 2012 in Berlin gegründet und ich wurde auf der Gründungsversammlung zum Gründungsvorsitzenden gewählt. Ich bin in der NahVG, da ich als Busfahrer in den fast 20 Jahren meiner beruflichen Tätigkeit erleben musste, wie unser Beruf durch stetig sinkende Wertschätzung und durch immer schlechter werdende Arbeitsbedingungen in den

Betrieben unter Druck geriet. Um diesem Prozess entgegenzuwirken, engagierte ich mich anfangs in unserem Betriebsrat, dessen Vorsitzender ich nach vier Jahren Zugehörigkeit werden durfte. Parallel machte ich mich auf die Suche nach einer gewerkschaftlichen Unterstützung.



So lernte ich den damaligen Referenten für den Nahverkehr der komba gewerkschaft Detlef Gummersbach kennen. Er unterstützte mich in betriebsverfassungsrechtlichen Fragen und durch seine tatkräftige Hilfe wurden die gewerkschaftlichen Mehrheitsverhältnisse im Betrieb in Richtung komba gedreht. Gemeinsam mit Claus Weselski von der GDL und der komba entstand dann im Laufe der Arbeit die Idee, den Nahverkehr in einer Fachgewerkschaft zu organisieren und unter dem Dach des dbb so eine Möglichkeit zu schaffen, die berechtigten Interessen der Beschäftigten besser vertreten zu können. Die Entwicklung lief zum damaligen Zeitpunkt innerhalb der komba und GDL pa-

rallel. Bei beiden Gewerkschaften wuchsen die Mitgliederzahlen aus dem Bereich des Nahverkehrs deutlich. So entstand der Gedanke zur Gründung der NahVG.“

Axel Schad beschreibt die komplexen Herausforderungen der Tarifarbeit im Bereich der NahVG: „Die tarifvertragliche Landschaft im Nahverkehr ist sehr zersplittert. Es gibt dabei drei grundsätzliche tarifvertragliche Ebenen (neben vielen Betrieben, welche tariflich noch überhaupt nicht gebunden sind und einzelvertragliche Regelungen bevorzugen): Tarifverträge mit den kommunalen Arbeitgeberverbänden (TV-N), Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden des privaten ÖPNV-Gewerbes auf Länderebene und Haustarifverträge. Die Hauptaufgabe der NahVG sehen wir darin, diese drei Ebenen insoweit anzugleichen, dass die Arbeitsbedingungen und die Entgelte bundesweit den Anforderungen und der hohen Verantwortung der Berufe im ÖPNV gerecht werden. Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit sind im Nahverkehr zurzeit verbreitet noch Fremdwörter. Mit vielen unserer engagierten Mitglieder sehe ich meine Aufgabe als Bundesvorsitzender darin, diese Themen sowie das solidarische Bewusstsein unserer Kolleginnen und Kollegen für das gemeinsame Eintreten für unsere Interessen voranzutreiben. Der Nahverkehr ist ein wichtiger Bestandteil der öffentlichen Daseinsvorsorge. Themen wie die Bekämpfung des Klimawandels und die politisch gewollte Mobilitätswende sind nur mit einem deutlich auszubauenden ÖPNV möglich. Die damit verbundenen Kostensteigerungen dürfen nicht auf dem Rücken der Beschäftigten stattfinden.“ ■

70 Jahre Deutsche Justiz-Gewerkschaft

Wir gratulieren der DJG

Die Deutsche Justiz-Gewerkschaft (DJG) wird 70 Jahre alt. Dies nimmt sie zum Anlass, ihre neue deutschlandweite Werbekampagne vorzustellen. Vor dem Gebäude der Senatsverwaltung für Justiz in Berlin enthüllte der DJG-Bundesvorsitzende Emanuel Schmidt dazu ein Plakatmotiv. Es wird in den nächsten Tagen an zahlreichen Standorten auf die Arbeit der DJG aufmerksam machen, die seit ihrer Gründung 1951 als größte

Fachgewerkschaft in der deutschen Justiz die berufspolitischen Interessen ihrer Mitglieder aus 16 Landesverbänden vertritt. Schmidt betonte: „Es wird Zeit, dass die dritte Gewalt in Deutschland in der Öffentlichkeit Gesicht zeigt. In Gerichten und Staatsanwaltschaften arbeiten täglich Menschen daran, unseren Rechtsstaat engagiert zu vertreten. Jeder verlässt sich auf die zuverlässige Arbeit dieser Menschen, wenn es um die Vertretung der eigenen Interessen vor Gericht geht. Hin-

ter der Arbeit der Gerichte und Staatsanwaltschaften stehen jedoch Individuen, die für ihre Arbeit zurecht Wertschätzung, Respekt und gerechte Bezahlung erwarten können. Die DJG will mit dieser Werbekampagne auf diese Menschen aufmerksam machen, die still, aber effizient unseren demokratischen Rechtsstaat stützen.“ ■



Zwischen erster und zweiter Verhandlungsrunde

Aktionen und Demonstrationen

Zwischen erster und zweiter Verhandlungsrunde zur Einkommensrunde 2021 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sind die Mitglieder der betroffene-

nen Fachgewerkschaften auf die Straße gegangen, um der Arbeitgeberseite zu zeigen, was sie von ihrer Verweigerungshaltung halten: nichts! ■

**Zukunft
nur mit uns!**

#EKR21

**5% mind.
150 €**

dbb.de

27.10.2021, Northeim



Foto: DSTG

29.10.2021, Arnberg



Foto: Ralf Hartmann

27.10.2021, Erfurt



Foto: DSTG

26.10.2021, Hannover



Foto: DfG Niedersachsen

26.10.2021, Mainz



Foto: DfG

26.10.2021, Düsseldorf



Foto: Klaus Zallmann

13.10.2021, Aachen



Foto: Sascha Faber

21.10.2021, Magdeburg



Foto: DfG

27.10.2021, Hamburg-Harburg



Foto: DSTG

27.10.2021, Rostock



Foto: DSTG-MV

14.10.2021, Hagen



Foto: BVLB

19.10.2021, Hamburg



Foto: DPOIG

13.10.2021, Bonn



Foto: vlla

13.10.2021, Mohringen und Göttingen



Foto: GeNi

12.10.2021, Berlin



Foto: Marco Urban

27.10.2021, Augsburg



Foto: bfg

14.10.2021, Neunkirchen



Foto: dbb saar

19.10.2021, Konstanz



Foto: DPOIG

29.10.2021, Dortmund



Foto: Ronald Richter

27.10.2021, Braunschweig



Foto: Torsten Spint

26.10.2021, Bremerhaven



Foto: Frank Meyer

21.10.2021, Leipzig



Foto: Imre Böze

12.10.2021, Saarland



Foto: BDF

19.10.2021, Bochum



Foto: DPOIG

29.10.2021, Neustadt a. d. Weinstraße



Foto: BTB RLP

27.10.2021, Dortmund und Unna



Foto: DSTG

14.10.2021, Mindelheim



Foto: bvlb

25.10.2021, Feuchtwangen



Foto: VDSträ.

29.10.2021, Coesfeld



Foto: Karl Hubert Gausing

29.10.2021, Bielefeld



Foto: Lydia Werner

13.10.2021, Zwiefalten



Foto: Wolfgang Förderer

21.10.2021, Würzburg



Foto: DVG

25.10.2021, Hagenow



Foto: VDSträ.

15.10.2021, Gotha



Foto: tbb

15.10.2021, Heide



Foto: VDSträ.

Bundesweite Aktion des dbb Prozentlauf

Die Warnung „Die TdL will an Deine Eingruppierung!“ stand im Mittelpunkt einer bundesweiten dbb-Aktion am 28. Oktober 2021, mit der in den Landeshauptstädten eindringlich vor einer Negativrunde in den laufenden Tarifverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Län-

der (TdL) gewarnt wurde. Hintergrund ist die Forderung der TdL, den so genannten „Arbeitsvorgang“ neu zu regeln und so in die Eingruppierung der Beschäftigten einzugreifen. Dies lehnt der dbb vehement ab. Der öffentliche Dienst muss attraktiver gemacht werden, nicht unattraktiver. ■



Foto: Jan Brenner



Foto: Jürgen Lösel



Foto: Peter Weihs



Foto: Frank Bangert



Foto: Anne Oschätz



Foto: Michael Wallmüller



Foto: Astrid Neumann



Foto: Viktoria Kühne



Foto: Nathalie Zimmermann



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Kerstin Seibt



Foto: Dirk Guldner



Foto: Rainer Cordes



Foto: Frank Eppler

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



Tätowierung aus rechtsextremer Szene rechtfertigt außerordentliche Kündigung einer Lehrkraft

Die Entlassung eines Lehrers aufgrund seiner Tätowierungen aus der rechtsextremen Szene bleibt wirksam. Angesichts der Tattoos bestehe keine Gewähr für eine Verfassungstreue, so dass der Schule eine weitere Beschäftigung des Klägers unzumutbar sei. Die fehlende Eignung des Klägers rechtfertige die außerordentliche Kündigung (Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. Mai 2021, Aktenzeichen 8 Sa 1655/20).

Der Fall

Der im Jahr 1983 geborene Kläger ist diplomierter Lebensmittelchemiker und stand seit August 2016 in einem Arbeitsverhältnis als Lehrkraft mit dem Land Brandenburg. Er war im Schuldienst ein so genannter Quereinsteiger und in den Fächern Chemie, Physik und Mathematik eingesetzt. Der Kläger trug auf seinem Oberkörper mehrere Tattoos. Neben Thors Hammer mit einer Wolfsangel und einer schwarzen Sonne auf der Brust wurde unter anderem auch sein Bauchbereich durch den Spruch „Meine Ehre heißt Treue“ in Frakturschrift über dem Hosenbund ausgefüllt. Bei einem Schulsportfest im Jahr 2018 zog der Kläger bei großer Hitze sein T-Shirt aus, so dass sein freier Oberkörper und die Tattoos zu sehen waren. Nach diesem Vorfall fand eine Aussprache bei dem stellvertretenden Schulleiter statt. Der Kläger versicherte in einer schriftlichen Stellungnahme, nie eine rechte Gesinnung gehabt zu haben und niemals Mit-

glied einer rechten Gruppierung gewesen zu sein, geschweige denn überhaupt eine Affinität zum Rechtsextremismus gehabt zu haben. Zudem versicherte er, zukünftig jegliche Tätowierung an seinem Körper verdeckt zu halten. Daraufhin bat das Schulamt zunächst den zuständigen Verfassungsschutz um Bewertung. Dieser teilte mit, dass die Zurschaustellung der Symbole auf einen „harten Rechtsextremismus“ hindeute und erheblicher Zweifel an der Treuepflicht sowie an dem Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung bestünde. Daraufhin kündigte das beklagte Land dem Kläger fristlos.

Die Entscheidung

Das Gericht entschied, dass die fehlende Verfassungstreue des Klägers einen Mangel an der Eignung für die Ausübung der Tätigkeit als Lehrkraft und damit ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses darstellt. Entscheidend für die Beurteilung sei, welche staatliche Aufgaben der / die Arbeitgebende wahrzunehmen hat, welche Verhaltenspflichten der / dem Arbeitnehmenden obliegen und welches Aufgabengebiet innerhalb der Verwaltung er / sie zu bearbeiten hat. Verhaltenspflichten der Arbeitnehmenden des öffentlichen Dienstes im Länderbereich sind unter anderem in § 3 Absatz 1 Satz 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) festgelegt. Danach sind die Beschäftigten verpflichtet, sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes (GG) zu bekennen. Allerdings folge aus § 3 Absatz 1 Satz 2 TV-L nicht, dass alle

Beschäftigten des Landes zu der jeweils auszuübenden Tätigkeit – vergleichbar einer verbeamteten Person – eine Pflicht zur Verfassungstreue obliegt. Die gesteigerte politische Treuepflicht lasse sich nicht schematisch auf alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes übertragen, sondern ergebe sich aus der Stellung und dem Aufgabenkreis der / des Beschäftigten. Geschuldet werde diejenige politische Loyalität, die für die funktionsgerechte Amtsausübung unverzichtbar ist. Eine Lehrkraft müsse den ihr anvertrauten Kindern und Jugendlichen glaubwürdig die Grundwerte unserer Verfassung vermitteln. In öffentlichen Schulen sollten die Kinder und Jugendlichen erkennen, dass Freiheit, Demokratie und sozialer Rechtsstaat Werte sind, für die einzusetzen es sich lohne. Die Lehrtätigkeit sei eine „Aufgabe von großer staatspolitischer Bedeutung“. Die Vermittlung der Grundwerte der Verfassung liege als allgemeines Erziehungs- und Unterrichtsprinzip der gesamten Tätigkeit einer Lehrkraft zugrunde. Im vorliegenden Fall resultiere aus der Tätowierung des Klägers „Meine Ehre heißt Treue“ ein Verfassungstreuepflichtverstoß des Klägers. Bei diesem Spruch handelt es sich um einen Wahlspruch der nationalsozialistischen Schutzstaffel (SS) und geht auf Adolf Hitlers Satz „SS-Mann, deine Ehre heißt Treue!“ aus dem Jahr 1932 zurück. Die Verwendung des Spruches stehe gemäß § 86a StGB unter Strafe. Durch das Tragen der Tätowierung komme eine Ablehnung der verfassungsmäßigen Ordnung des Grundgesetzes zum Ausdruck. Dabei sei es zunächst auch unerheblich, ob sich die Tätowierung in einem sichtbaren Bereich des Körpers befindet oder nicht. Durch das Sichtbarmachen

beim Sportfest habe der Kläger aber auch gezeigt, dass er sich mit dem Tattoo identifiziert. Weiterhin habe sich der Kläger zu keinem Zeitpunkt bis zum Ausspruch der Kündigung vom Aussagegehalt seiner Tätowierung hinreichend distanziert. Die Aussage des Klägers, er habe keine verfassungsfeindliche Gesinnung, war für das Gericht nicht glaubhaft.

Das Fazit

Das Urteil zeigt folgerichtig, dass Lehrkräfte ein positives Verhältnis zu den Grundwerten und Grundprinzipien unserer Verfassung haben müssen. Dies sei unerlässlich, damit den Schülerinnen und Schülern das Wissen und die Überzeugung vermittelt werden können, dass diese Demokratie ein verteidigungswertes und zu erhaltendes Gut ist. ■

Beweiswert des gelben Scheins erschüttert: Im Zweifel muss Krankheit nachgewiesen werden

Kündigt ein / -e Arbeitnehmende / -r und legt eine Krankschreibung exakt für die Dauer der Kündigungsfrist vor, kann dies den Beweiswert des gelben Scheins erschüttern. Beschäftigte müssen dann die Arbeitsunfähigkeit darlegen und beweisen (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 8. September 2021, Aktenzeichen 5 AZR 149/21).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten, einer Zeitarbeitsfirma, seit August 2018 als kaufmännische Angestellte beschäftigt. Anfang Februar 2019 hatte die Klägerin das Arbeitsverhältnis zum Monatsende gekündigt und am selben Tag eine als Erstbescheinigung gekennzeichnete Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, den so genannten gelben Schein, vorgelegt. Die Beklagte verweigerte daraufhin die Entgeltfortzahlung. Sie ist der Auffassung, dass der Beweiswert des gelben Scheins erschüttert sei, weil die Arbeitsunfähigkeit genau die Restlaufzeit des Arbeitsverhältnisses nach der Eigenkündigung der Klägerin abdecke. Die Klägerin machte hingegen geltend, sie sei ordnungsgemäß krankgeschrieben gewesen und habe vor einem Burn-Out gestanden. Die Vorinstanzen hatten den Anspruch der Klägerin auf Lohnfortzahlung zunächst bestätigt.

Die Entscheidung

Die vom Bundesarbeitsgericht (BAG) nachträglich zugelassene Revision der Beklagten hatte Erfolg. Zwar habe die Klägerin die von ihr behauptete Arbeitsunfähigkeit zunächst mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, also mit dem Vorlegen des gelben Scheins nachgewiesen. Nach Ansicht des Senats wurde der Beweiswert der Bescheinigung jedoch erschüttert. Der exakte Zusammenfall zwischen der Kündigung und der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründe ernsthafte Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit. Die Klägerin hätte daher im Prozess darlegen und beweisen müssen, dass sie tatsächlich nicht arbeiten konnte. Dem sei sie trotz Hinweisen des Senats nicht nachgekommen, so dass die Klage abzuweisen war.

Das Fazit

Der so genannte gelbe Schein ist das gesetzlich vorgesehene Beweismittel für eine Krankschreibung. Dessen Beweiswert können Arbeitgebende jedoch erschüttern, wenn sie tatsächliche Umstände darlegen und gegebenenfalls beweisen, die Anlass zu ernsthaften Zweifeln an einer Arbeitsunfähigkeit geben. Gelingt das, müssen die Arbeitnehmenden substantiiert darlegen und beweisen, dass sie arbeitsunfähig waren. Dieser Beweis kann insbesondere durch Vernehmung der behandelnden Ärztin beziehungsweise des behandelnden Arztes nach entsprechender Befreiung von der Schweigepflicht erbracht werden. ■

Keine Ausbildung: Azubi hat Anspruch auf tarifliche Vergütung

Sofern ein / -e Auszubildende / -r nicht ausgebildet, sondern so eingesetzt wird, dass sie / er die Aufgaben eines ungelerten Arbeitnehmenden ausübt, hat sie / er einen Anspruch auf eine entsprechende Vergütung (Arbeitsgericht Bonn, Urteil vom 8. Juli 2021, Aktenzeichen 1 Ca 308/21).

Der Fall

Der klagende Auszubildende begann im September 2020 bei dem Beklagten eine Ausbildung zum Gebäudereiniger mit einer vereinbarten Ausbildungsvergütung in Höhe von 775 Euro. Allerdings meldete

der Beklagte das Ausbildungsverhältnis weder bei der Berufsschule noch bei der Gebäudereiniger-Innung an. Ein Ausbildungsplan wurde ebenso wenig erstellt. Der Kläger wurde sodann von einem Arbeitskollegen einmalig in seine Tätigkeit eingewiesen und im Anschluss wurde er als Reinigungskraft mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden eingesetzt. Hierfür erhielt er lediglich die vereinbarte Ausbildungsvergütung. Dagegen wehrte er sich gerichtlich und bekam Recht.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Bonn entschied, dass der Beklagte mehr als die Ausbildungsvergütung und zwar die übliche tarifliche Vergütung eines ungelerten Arbeitnehmenden zahlen muss. Denn im hier vorliegenden Fall erbringt der Kläger – ohne ausgebildet zu werden – Leistungen, zu denen er aufgrund seines Ausbildungsvertrags nicht verpflichtet ist. Diese Tätigkeit ist daher nicht durch die Zahlung einer Ausbildungsvergütung abgegolten, sondern ihm ist, in entsprechender Anwendung von § 612 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), die Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmenden zu zahlen. Da der Kläger in Wirklichkeit nach Art und Umfang seiner Arbeit wie eine ungelerte Kraft eingesetzt wurde, hat er somit auch Anspruch auf die tarifliche Vergütung nach der Lohngruppe 1 des Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung, so das Gericht. Die Entscheidung ist allerdings noch nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann noch Berufung eingelegt werden.

Das Fazit

Jede / -r, die / der einen Ausbildungsvertrag abschließt, geht damit Rechte und Pflichten ein, dies gilt selbstverständlich für beide Seiten. Zu den Pflichten der Arbeitgebenden gehört es, ihren Nachwuchs auch tatsächlich in dem jeweiligen Lehrberuf auszubilden. Sie als billige Arbeitskräfte zu missbrauchen, kommt leider nicht selten vor. In solch einem Fall müssen Auszubildende sich unbedingt wehren. Denn Arbeitgebende haben Auszubildende für die Berufsschule freizustellen und dürfen ihnen nur solche Aufgaben übertragen, die dem tatsächlichen Ausbildungszweck dienen. Insoweit ist das Urteil des Arbeitsgerichts Bonn unbedingt zu begrüßen. ■



Bislang ist Gesundheitspolitik vor allem ein Thema der Finanzminister. Das müssen wir ändern.

Klaus Holetschek, Vorsitzender der Gesundheitsministerkonferenz und Gesundheitsminister in Bayern, gegenüber dem Redaktionsnetzwerk Deutschland am 16. Oktober 2021

Holetschek warnt: „Aktuell laufen wir sehenden Auges in eine humanitäre Katastrophe.“ Als Lösung will er in der Gesundheitspolitik einen großen Wurf. „Die Pflege ist am Limit.“

Bei uns läuft er damit offene Türen ein. Schon lange fordert der dbb für die Beschäftigten der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen Entlastung durch mehr Personal, verlässliche und planbare Freizeit und besser besetzte Schichten.



Foto: Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

Aktuell kann die Tarifgemeinschaft deutscher Länder dafür sorgen, die Pflegeberufe attraktiver zu machen. Die laufende Einkommensrunde ist genau der richtige Ort dafür. Wollen wir hoffen, dass sich hier nicht wieder nur die Finanzminister durchsetzen. Doch genau die sind die Verhandlungsführer auf Arbeitgeberseite. Allen voran die Finanzminister aus Niedersachsen und Sachsen und der Finanzsenator aus Hamburg. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|--|--|
| ☐ Tarifbeschäftigte/r | ☐ Azubi, Schüler/in |
| ☐ Beamter/Beamtin | ☐ Anwärter/in |
| ☐ Rentner/in | ☐ Versorgungsempfänger/in |
- ☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

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

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de