



# ttacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

5

Mai 2022  
24. Jahrgang



Bundesweite Aktionen im Sozial- und Erziehungsdienst

**Klare Botschaften an die VKA**

## Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Thema</u>	<u>3</u>
<u>Interview</u>	<u>4</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>5</u>
AMEOS PRO Klinik Holding Pflegezulage im Maßregelvollzug Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft Autobahn GmbH Tarifpflege TVöD Landesbezirkliche Eingruppierung Schleswig-Holstein	
<u>Sozial- und Erziehungsdienst</u>	<u>8</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>10</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</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:  
5. Mai 2022



### 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: Anestis Aslanidis, S.2: dbb, S.3: dbb, S.4: Ulrich Paeslack, S.10-11: Marco Urban, S.12: Colourbox.de, S.14: sergeitokmatov (Pixabay), S.16: Friedhelm Windmüller  
**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, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, mediacyber@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!

Anspannung und Entspannung gehen weiterhin Hand in Hand. Während die Pandemie uns zumindest eine Atempause gönnt, bleibt die politische Situation in Europa weiterhin angespannt. Diese Gleichzeitigkeit verschiedenster Eindrücke, Entwicklungen und Fakten wird uns sicherlich noch eine längere Zeit begleiten – und sie wird auch Auswirkungen auf unsere tarifpolitische Arbeit haben.

Es erscheint vernünftig, dass die Bundesregierung bei ihrer Haushaltspolitik nicht auf das Einhalten von Vorgaben beharrt, die zwar vor nicht allzu langer Zeit beschlossen wurden, die aber durch die Entwicklungen seit Ende Februar gleichwohl aus einer anderen

Zeit zu stammen scheinen. Trotzdem gilt: Jeder Euro kann nur einmal ausgegeben werden. Welcher Euro in welche Richtung läuft, hängt immer auch davon ab, wer seine Anliegen wie deutlich zu formulieren weiß.

Dass die weltpolitische Lage es sinnvoll erscheinen lässt, über erhöhte Rüstungsausgaben zu debattieren, stellt (fast) niemand in Frage. Aber nach dieser ersten Reaktion werden sich noch andere Entwicklungen auftun und sind eigentlich schon sichtbar, wenn man genauer hinschaut.

Bis vor ein paar Monaten wurde diskutiert, in welcher Weise und in welchem Zeitraum fossile Brennstoffe ersetzt werden können. Der Krieg hat der Diskussion eine ganz neue Dimension gegeben, denn vielleicht ist die reibungslose Verfügbarkeit dieser Rohstoffe demnächst – zumindest zeitweise – nicht mehr gegeben. Das würde zum Beispiel massive Auswirkungen auf unsere Mobilität haben. Will die Politik diese sicherstellen, muss sie den Nahverkehr nicht irgendwann, sondern zeitnah massiv ausbauen. Es wird wahrscheinlich nicht reichen, für eine Zeit „9-Euro-Tickets“ zur Verfügung zu stellen. Vor allem dann, wenn die Bürgerinnen und Bürger dieses Angebot annehmen, kann es schnell zu Überlastungssituationen kommen. Wenn ich jetzt darauf hinweise, dass im nächsten Jahr im Bereich des Nahverkehrs (TVöD und TV-N) einige Tarifverhandlungen stattfinden, wird deutlich, wie eng die Verbindung zwischen unterschiedlichen Politikbereichen durch die neue Sachlage mitunter geworden ist.

Darauf müssen wir uns vorbereiten. Den Nahverkehr habe ich hier nur als griffiges Beispiel benutzt. Wir werden alle gefordert sein!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Vor 20 Jahren

# Früher war (nicht) alles besser!

In Zeiten raschen Wandels blicken viele Menschen oftmals zurück und stellen gerne fest: „Früher war alles besser!“ Das Frühjahr 2022 ist so eine Zeit, denn ob die Pandemie nur Pause macht oder tatsächlich im Rückzug begriffen ist, weiß noch niemand, und seit zwei Monaten gibt es in Europa einen Krieg, dessen brutale Intensität sich vor 20 Jahren niemand hätte vorstellen können. Auch als Folge dieser Ereignisse erleben wir eine Inflation, deren Höhe die Bürger nicht allein in der Zeitung nachlesen können, sondern direkt und unmittelbar in ihrem Portemonnaie spüren. Schaut man dann jedoch nicht völlig verklärt zurück, stellt man schnell fest, dass jede Zeit ihre Probleme hatte, manches sicherlich anders, überraschend viel jedoch auch ähnlich war wie heute.

## Schwarz-weiß und analog

Wir nehmen das zum Anlass, von Zeit zu Zeit zurückzuschauen, was vor 20 Jahren die relevanten Themen und die drängenden Probleme im Tarifbereich waren. Dazu bedienen wir uns der jeweiligen tacheles-Ausgabe, also dieses Mal der Ausgabe vom Mai 2002. Damals war das Magazin übrigens noch nicht farbig und an einen digitalen Versand, der das Heft schnell, preiswert und ökologisch sinnvoll an die Leserinnen und Leser bringt, hatte noch niemand einen Gedanken verschwendet.

## Was stand im Mai 2002 auf der Tagesordnung?

Kernthemen im Frühjahr 2002 waren die Qualifizierung und die Weiterentwicklung des öffentlichen Tarifrechts. Das sind auch 20 Jahre später noch relevante Themen. „Qualifizierung im öffentlichen Dienst – Chance und Notwendigkeit“ war der Titel eines von der dbb tarifunion veranstalteten Symposiums, auf dem der dbb

mit hochkarätigen Vertretern von Bund, Ländern und Gemeinden diskutierte. Im Angesicht der Digitalisierung unseres Lebens und in besonderer Weise auch des öffentlichen Dienstes ist Qualifizierung auch heute noch als „Chance und Notwendigkeit“ anzusehen. Allerdings wiesen die Vertreter der Arbeitgeberseite schon damals auf massive Sparzwänge hin, die der Möglichkeit zur Qualifizierung Grenzen setzen würde.

Bund, Länder und Gemeinden traten damals übrigens noch häufiger gemein-

Nach intensiver Diskussion hatte sich der dbb damals dafür ausgesprochen, entsprechende Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebenden aufzunehmen. Während die Gewerkschaftsseite das Projekt bis zur Produktreife verfolgte, zerfiel die öffentliche Hand, so dass es am Ende neben dem TVöD für Bund und Kommunen den TV-L für die Länder gab.

## Interessante Details

Manche Dinge ändern sich nie. Im Mai 2002, lange bevor das unselige Tarifeinheitsgesetz das Licht der Welt erblickte, gab es schon professorale Kritik an der Tarifautonomie. Professor Johann Eekhoff, damals Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln, war der Überzeugung: „Das staatlich abgesicherte Regelwerk der Tarifautonomie hat zu nicht mehr akzeptablen Ergebnissen geführt. Der deutsche Arbeitsmarkt ist an einem Punkt angekommen, an dem sich die gesellschaftliche Frage stellt, ob es den Tarifparteien überlassen werden kann, den Arbeitsmarkt [...] weiterhin zu kartellieren [...].“ Diese Aussage war 2002 töricht und sie ist im Rückblick auf die Leistungen, die die Sozialpartner zum Beispiel auch während der Pandemie erbracht haben und weiterhin erbringen, noch unverständlicher.

Der Rückblick macht deutlich: Die Modernisierung unserer tarifrechtlichen Grundlagen ist durch den raschen gesellschaftlichen Wandel zu einer Daueraufgabe geworden. In diesem Sinne ähneln sich die Herausforderungen 2002 und 2022 und es macht wenig Sinn, die eine Zeit über die andere zu stellen.

Und sonst? Auf Seite 3 im tacheles berichteten wir 2002 unter der Überschrift „Schröder lässt die Luft raus!“ über Probleme bei der Ost-Angleichung. Hier hatte der damalige Kanzler vollmundige Versprechungen gemacht, die er bald darauf vom damaligen Staatssekretär Steinmeier wieder einkassieren ließ. Was Schröder damals an Engagement für die Ost-Angleichung fehlen ließ, holt er heute für einen osteuropäischen Staat in irritierender Weise nach. ■



sam auf. In allen Bereichen galt der BAT, aber ein neues Tarifrecht war bereits in der Diskussion. Im Heft wird ausführlich über eine Sitzung der Bundestarifkommission berichtet, die Ende April 2002 in Saarbrücken intensiv über die Zukunft des Tarifrechts diskutiert hatte. Mit „Weiter so oder Weiterentwicklung?“ war der entsprechende Bericht überschrieben.

Probleme bei der Ost-Angleichung. Hier hatte der damalige Kanzler vollmundige Versprechungen gemacht, die er bald darauf vom damaligen Staatssekretär Steinmeier wieder einkassieren ließ. Was Schröder damals an Engagement für die Ost-Angleichung fehlen ließ, holt er heute für einen osteuropäischen Staat in irritierender Weise nach. ■

Jens Schnepel zum Maßregelvollzug Niedersachsen

## „Die dbb Familie funktioniert!“

Gleiche Arbeit, gleiches Geld – diese schlichte Grundregel hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in Niedersachsens Maßregelvollzug außer Kraft gesetzt. Obwohl gegenüber den Beschäftigten fair und zur Aufrechterhaltung eines funktionierenden Maßregelvollzugs dringend geboten, weigert sich TdL-Chef Hilbers weiterhin, die 140 Euro Pflegezulage auch an die Beschäftigten in Niedersachsens Maßregelvollzug auszuzahlen. Dagegen haben sich der dbb und die betroffene Fachgewerkschaft GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in den letzten Monaten nachdrücklich und über ganz unterschiedliche Kanäle gewehrt. Unser Interview mit GeNi-Chef Jens Schnepel stellt eine Art Zwischenbilanz dar.

**tacheles: Wieso ist die Pflegezulage auch für die Beschäftigten im Maßregelvollzug Niedersachsen wichtig?**

**Schnepel:** Dass es im Gesundheitsbereich bei den letzten zwei Tarifverhandlungen Verbesserungen gab, war ein Teilerfolg und dies war auch mehr als nur notwendig. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Pflege im Justiz- und Maßregelvollzug war es jedoch eine herbe Enttäuschung. In einer Tarifwelt gilt „Gleiche Arbeit – gleiches Entgelt“ nicht mehr. Ohne die Zulage ist die Differenz zu den anderen Tarifbereichen zu groß, um weiterhin Personal zu gewinnen und zu halten.

**tacheles: Wie hat sich die Politik bisher verhalten?**

**Schnepel:** Wir haben in den letzten Jahren sachlich, fachlich und gebetsmühlenartig vorgetragen, dass es wichtig ist, bestehende Zulagen auch in Niedersachsen zu zahlen. Fraktionsübergreifend haben wir Zuspruch erhalten. Verstehen kann keiner, warum Pflegenden im Maßregelvollzug Niedersachsens schlechter gestellt sind.

**tacheles: Warum wird die Zulage dann immer noch nicht gezahlt?**

**Schnepel:** Nach der Einkommensrunde 2019 wurde uns zugesagt, über eine so genannte Qualitätsoffensive eine Zulage für Pflege im Maßregelvollzug zu installieren. Gezahlt wurde nicht. Es ist gelungen,

Pflege im Maßregelvollzug bei der Einkommensrunde 2021 mit in den Fokus zu rücken. Leider ist es noch nicht gelungen, das dringend benötigte Ergebnis durchzusetzen.

**tacheles: Gehen die politischen Parteien das Thema jetzt an?**

**Schnepel:** Sowohl die Hausleitung im Sozialministerium als auch die SPD-Fraktionsführung, der Ministerpräsident sowie die SPD im Landtag treten unisono dafür ein, dass ihre nachvollziehbare Forderung endlich inhaltlich umgesetzt wird. Zuspruch gibt es ebenso im sozialpoliti-



schen Bereich der CDU, deren Programm für den kommenden Wahlkampf Inhalte unserer Forderungen enthält. In der FDP-Fraktion gibt es nach einigen Gesprächen ebenfalls Zuspruch.

**tacheles: Gibt es eine Begründung, den Maßregelvollzug schlechter zu stellen als die Unikliniken?**

**Schnepel:** Präsenz, positive Zuwendung, Tagesstrukturierung, Begleitung, Motivation, aber auch Aufsicht und Kontrollen gehören zu den Aufgaben der Pflege im Maßregelvollzug. Pflegerisch geleitete Gruppen dienen dazu, den Patientinnen und Patienten gesundheitsförderliche Inhalte zu vermitteln, zum Beispiel in Form von Psychoedukation, Entspannungstechniken, den Alltag zu strukturieren, zu gestalten und zu aktivieren. Das funktioniert beispielsweise über Freizeit- oder Kochgruppen. Dabei werden gleichzeitig

wichtige soziale Kompetenzen erworben und erprobt. „Gleiche Arbeit – gleiches Entgelt“, für mich gibt es keine qualifizierte Begründung, diesen Grundsatz hier nicht anzuwenden!

**tacheles: Was sagt die TdL dazu?**

**Schnepel:** Der TdL-Vorsitzende Reinhold Hilbers begründet die Nichtzahlung damit, dass die Refinanzierung wie im Bereich der Unis im Maßregelvollzug nicht greift. Auf die Frage, warum die Zulage in Baden-Württemberg dennoch gezahlt wird, gibt es keine Antworten. Psychiatrische Pflege in Niedersachsen hat keine Lobby.

**tacheles: Wie stellt sich die Personalbeziehungswise Bewerbersituation bei Euch dar?**

**Schnepel:** Die Personalsituation im Maßregelvollzug ist mittlerweile besorgniserregend. Offene Stellen können derzeit nicht besetzt werden. Es gibt auf Ausschreibungen kaum noch Bewerberinnen und Bewerber. Diese kommen oft aus dem Bereich Altenpflege, wo die Bedingungen teilweise noch schlechter sind. Bereits getroffene Zusagen werden aufgrund der finanziellen Situation zurückgezogen. Aktuell wird die Qualität herabgesetzt, was sehr kurzfristig gedacht ist.

**tacheles: Gibt es nennenswerte Abwanderungen von Kolleginnen und Kollegen?**

**Schnepel:** Nicht wenige Kolleginnen und Kollegen gehen in die nahegelegenen Unikliniken in Göttingen oder Hannover, aber auch an private Einrichtungen verlieren wir in der letzten Zeit Beschäftigte.

**tacheles: Wie siehst Du die Zusammenarbeit dbb – GeNi?**

**Schnepel:** Logistische Unterstützung erfahren wir vom Geschäftsbereich Tarif aus Berlin. Der dbb Bundesvorsitzende, Ulrich Silberbach, sowie der Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, begleiten unsere Forderungen aktiv. Hier muss ich deutlich hervorheben, dass die dbb Familie funktioniert und zusammenhält. Gemeinsam werden Aktionen geplant, durchgeführt und nachbesprochen. So macht Gewerkschaft Sinn und ist inhaltlich wertvoll. ■

AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück

## Zweite Runde zur Einkommensrunde 2022

Die Hoffnung nach der ersten Verhandlungsrunde zwischen Gewerkschaften und AMEOS auf einen zügigen Tarifabschluss konnte leider nicht in die zweite Runde am 27. April 2022 gerettet werden. Die dbb Verhandlungskommission wollte vorankommen, doch die zweite Runde brachte so gut wie keine Fortschritte. Die AMEOS-Taktik der letzten Jahre wurde fortgesetzt: zurücknehmen, taktieren, Trippelschritte.

### Neues Angebot

Nach der letzten Verhandlungsrunde wollten beide Seiten über Lösungsmöglichkeiten nachdenken. AMEOS hat daraufhin

zu Beginn der Runde am 27. April 2022 ein überarbeitetes Angebot vorgestellt. Aber das blieb sogar noch hinter dem Verhandlungsstand der ersten Runde zurück. Die Gewerkschaften fordern, die Vergütungen und Zulagen an das übliche Marktniveau heranzuführen. Aber das scheint nicht die Absicht der Arbeitgeberseite zu sein. Im Gegenteil wird eine extrem lange Laufzeit des Tarifvertrags gefordert, ohne gleichzeitig entsprechende Erhöhungsschritte anzubieten.

### Pflege soll nicht bedacht werden

Die Gewerkschaften fordern von AMEOS, den Pflegebereich aufzuwerten. Das ist in

den vergangenen Jahren in vielen anderen Tarifverträgen geschehen. Wir wollen das nachvollziehen, damit der Abstand zu diesen Tarifverträgen verringert wird. Das sieht AMEOS anders. Rechnet man den Aufwertungsvorschlag um, so hätte dieser einen Gegenwert von etwa einem Liter Speiseöl. Dem können wir nicht zustimmen.

### Weiteres Vorgehen

dbb / GeNi und ver.di werden den Verhandlungsstand jetzt jeweils in Mitgliederversammlungen bewerten. Die Diskussion wird sich auch darauf konzentrieren, wie der Druck in den Verhandlungen erhöht werden kann und muss. Mit der Arbeitgeberseite ist eine dritte Verhandlungsrunde für den 18. Mai 2022 vereinbart worden. ■

PRO Klinik Holding

## Abschluss erreicht



Der neue Tarifvertrag bei der PRO Klinik Holding GmbH in Neuruppin ist unter Dach und Fach. dbb und Arbeitgeberseite verständigten sich auf einen Änderungstarifvertrag rückwirkend zum 1. Januar

2022. Bei den Arbeitsbedingungen sind viele Verbesserungen während der Laufzeit von 27 Monaten vorgesehen.

### Neue Tabellenstruktur

Kernstück der Einigung ist die Änderung der Tabellenstruktur. Bis 2024 wird die Entgelttabelle in zwei Schritten von 1,5 Jahren gestrafft werden. Die Endstufe der Entgelttabelle kann dann bereits nach 16,5 Jahren (2023) beziehungsweise 15 Jahren (2024) erreicht werden. Von der Stauchung der Laufzeiten profitieren alle Beschäftigten. Auch die Zwischenbeiträge der Stufen 2 bis 5 beziehungsweise 6 erhöhen sich damit.

### Jahressonderzahlung

Der Deckel bei der Jahressonderzahlung ist weggefallen. Statt auf Basis der Eingangsstufe wird die Jahressonderzah-

lung künftig auf Basis der individuellen Stufe berechnet werden. Sie steigt in zwei Schritten bis 2023 von 55 auf 57,5 Prozent. Zielgröße für die Folgejahre sind mindestens 60 Prozent. Allerdings konnte dieser Schritt noch nicht als Anspruch im Tarifvertrag fest verankert werden.

### Weitere Themen und Verfahren

Wichtig ist die fortgeführte Anbindung an den TVöD und seine Entgeltentwicklung. Daneben gab es in dem hauseigenen Eingruppierungssystem ebenfalls noch Verbesserungen, die mehr Differenzierung ermöglichen.

Die Redaktionsverhandlungen sind mittlerweile abgeschlossen. Der Tarifvertrag ist jetzt in der letzten Prüfungsphase, bevor beide Seiten ihn unterzeichnen. Wir erwarten dann eine zügige Aus- und Nachzahlung für die Kolleginnen und Kollegen. ■

Ankündigung

## dbb Gewerkschaftstag 2022

In der Zeit vom 27. bis 30. November 2022 führt der dbb beamtenbund und tarifunion in Berlin seinen Gewerkschaftstag durch. Der Gewerkschaftstag ist das oberste Organ des dbb und findet turnusgemäß alle fünf

Jahre statt. Im November 2022 werden die stimmberechtigten Delegierten des Gewerkschaftstages den politischen Kurs für die kommende Legislatur festlegen und eine neue Bundesleitung wählen. Die Einladung zum Gewerkschaftstag wird

durch die amtierende Bundesleitung in Form einer schriftlichen Mitteilung ausgesprochen, die Zeit, Ort, Tagesordnung und die eingegangenen Anträge enthält. Sie erfolgt mindestens vier Wochen vor dem Gewerkschaftstag. ■



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

140 Euro Pflegezulage im Maßregelvollzug

## Ist das Regierungsprogramm der CDU nicht ernst gemeint?!



Die CDU hat sich im Entwurf ihres Regierungsprogramms für die Zeit nach der Landtagswahl in Niedersachsen ab September 2022 der „guten Pflege“ verschrieben. Demnach besteht dringender Handlungsbedarf, die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern. Die zentrale Frage sei, ob es gelingen wird, in Zukunft ausreichend Personal zu finden, das geeignet, motiviert und flexibel zugleich ist. Die Antwort darauf wird entscheidend davon mitbestimmt werden, welche Maßnahmen die Politik ergreift.

„Und genau daran müssen wir die Politik auch jetzt schon messen!“, erklärt dbb-Tarifchef Volker Geyer. „Schon jetzt könnte CDU-Finanzminister Hilbers in Niedersachsen dafür sorgen, dass die Pflegekräfte im Maßregelvollzug genauso behandelt werden wie andere Pflegekräfte in Universitätskliniken. Aber er zögert immer weiter, die 140-Euro-Pflegezulage endlich auch hier zu zahlen. Warme Worte in Partei- oder Regierungsprogramm-entwürfen helfen uns da nicht weiter!“

### Es muss endlich gezahlt werden

Mehrfach haben sich Finanzminister Hilbers und Ministerpräsident Weil für die Zahlung der monatlichen Pflegezulage auch im Maßregelvollzug ausgesprochen. „Aber dann muss sie auch endlich eingeführt werden“, kritisiert Jens Schnepel, GeNi-Vorsitzender. „Die Landespolitik versteckt sich hinter vagen Formulierungen und Programmsätzen, die uns nicht weiterbringen. Wir müssen doch mittlerweile davon ausgehen, dass die Politiker ihre eigenen Programme nicht ernst nehmen.“

### Wo liegt das Problem?

Im CDU-Regierungsprogramm-entwurf heißt es weiter: „Die Arbeitsbedingungen in der Pflege (sind) zu verbessern und die Menschen, die so viel für uns leisten, (sind) konkret zu entlasten. Nur so wird es in der Zukunft gelingen, das vorhandene Personal zu motivieren und zu halten und genügend Nachwuchskräfte für den Pflege-sektor zu gewinnen. (Die CDU wird) ein niedersächsisches Programm zur Gewinnung von Fachkräften auflegen ...“

„Aber wie soll man das glauben, wenn schon aktuell keine Verbesserungen eingeführt werden? Wo liegt das Problem, alle Pflegekräfte – egal ob im Uniklinikum oder im Maßregelvollzug – gleich zu behandeln?“, fasst Geyer zusammen.

### Hintergrund

Der niedersächsische Finanzminister Hilbers ist Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). In dieser Eigenschaft führt er die Tarifverhandlungen zum TV-L, der auch für den Maßregelvollzug in Niedersachsen gilt. Die 140-Euro-Pflegezulage für die Universitätskliniken ist unter seiner Verhandlungsführung vereinbart worden – sie gilt allerdings nicht für den Bereich des Maßregelvollzugs. ■

LVG – Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft

## Entgeltverhandlungen gestartet



Am 4. Mai 2022 läuteten dbb, NahVG und Arbeitgeberseite eine neue Tarifrunde über das Entgelt für die Beschäftigten der Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft (LVG) ein. Die Verhandlungskommission des dbb hatte zuvor die folgenden Forderungen beschlossen:

- Entgelterhöhung um 200 Euro zum 1. April 2022
- Weitere 150 Euro zum 1. April 2023
- Laufzeit 24 Monate

Die dbb Verhandlungskommission begründete die angemessenen Forderungen ausführlich.

### Arbeitgeber legt erstes Angebot vor

Die Arbeitgebenden zeigten sich von der Höhe der Forderungen erwartungsgemäß überrascht und legten ein erstes Angebot vor:

- Entgelterhöhung um 2 Prozent zum 1. April 2022
- weitere 2 Prozent zum 1. April 2023
- weitere 2 Prozent zum 1. April 2024
- Laufzeit 30 Monate

Die dbb Verhandlungskommission beriet sich ausführlich und lehnte das Angebot schließlich ab – zum einen, da die Höhe

der Entgeltsteigerung als nicht ausreichend betrachtet wird, und zum anderen, da weiterer Diskussionsbedarf besteht hinsichtlich der Abwägung zwischen der vom dbb geforderten Erhöhung um einen Festbetrag und der vom Arbeitgeber vorgeschlagenen prozentualen Erhöhung. Die zweite Verhandlungsrunde ist bereits terminiert und wird am 8. Juni 2022 stattfinden.

### Hintergrund

Seit Oktober 2016 besteht der Haustarifvertrag TV-LVG zwischen dem dbb – der die Tarifverhandlungen für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG führt – und dem Arbeitgeber Lübeck-Travemünder Verkehrsgesellschaft. Der zweite Änderungstarifvertrag über Entgelterhöhungen wurde im März 2020 geeint. Im vergangenen Herbst haben der dbb und die Arbeitgeberseite über den Manteltarifvertrag verhandelt. Nun wurde die Entgelttabelle zum 31. März 2022 durch den dbb gekündigt. ■



Autobahn GmbH

## Arbeitsgruppengespräche

Der dbb führt weiterhin auf verschiedenen Ebenen Gespräche mit der Autobahn GmbH des Bundes, um die tarifvertraglich verankerte Pflicht zur Weiterentwicklung des Tarifwerks bei der Autobahn vorzubereiten.

Bereits Anfang April wurden im Rahmen der Arbeitsgruppe eine ganze Reihe von Einzelthemen aus dem Bereich des Manteltarifrechts aufgearbeitet. Ein weite-

rer Schwerpunkt war die tarifvertragliche Festschreibung von bereits gelebten Entgeltanpassungen im Hinblick auf die allgemeine Entgelttabelle nach Anlage A, für die Kraftfahrer und die Nachwuchskräfte. Hier wurden entsprechende Änderungsstarifverträge vorbereitet.

Die Gespräche werden seitens des dbb auf der Ebene der Arbeitsgruppen auch im Mai fortgesetzt. ■

## Gespräche fortgesetzt Tarifpflege TVöD

Der dbb hat die Gespräche im Rahmen der so genannten Tarifpflege im Bereich des TVöD fortgesetzt. Die Tarifparteien des TVöD haben vereinbart, sich im Rahmen dieser Gespräche auch außerhalb der Einkommensrunden über Änderungsbedarf in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes auszutauschen, unter anderem über redaktionelle Anpassungen, die aufgrund von Gesetzesänderungen notwendig werden. Weiter wird über Themen und Probleme gesprochen, die sich im Umgang mit den Tarifverträgen in der Praxis ergeben und aus denen aus Sicht

der Tarifpartner der Bedarf für Änderungen entsteht.

### Einrichtung von Arbeitsgruppen

Aktuell wurden die Gespräche mit Arbeitsgruppensitzungen im Bereich des Bundes fortgeführt. Die Arbeitsgruppen, die zu verschiedenen Themen eingerichtet wurden, sollen jeweils Sachstände aufarbeiten und Lösungswege entwickeln. Die Ergebnisse werden dann im Anschluss in größerer Runde besprochen. Für Mitte Mai sind weitere Sitzungen der Arbeitsgruppen geplant. Die ersten Ergebnisse sollen noch in diesem Monat vorliegen. Über den weiteren Verlauf werden wir berichten. ■



## Landesbezirkliche Eingruppierung in Schleswig-Holstein

## Gespräche zur TVöD-Eingruppierung im ehemaligen Arbeiterbereich fortgesetzt



Am 21. April 2022 kamen der dbb, die komba und der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Schleswig-Holstein zu einem neuen Gesprächstermin zum

Tarifvertrag Entgeltgruppenverzeichnis Schleswig-Holstein zusammen. Seit unserer letzten Berichterstattung im April 2021 fanden insgesamt fünf weitere Termine statt. Darin wurden Zwischenergebnisse in den Bereichen Theater, Abwasser, Fahrer / -innen, Feuerwehrgerätewarte / -innen und Gemeindearbeiter / -innen erarbeitet.

### Erster Entwurf wird abgestimmt

Nun wurden die einzelnen Zwischenstände in Textform zu einem ersten Entwurf zum Tarifvertrag zur Ergänzung der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung) für Beschäftigte mit handwerklicher Tätigkeit zusammengefasst.

Der dbb ist seinem Ziel einer besseren Durchlässigkeit und höheren Eingruppierungen gegenüber dem bisherigen Lohngruppenverzeichnis ein ganzes Stück nähergekommen. Künftig sollen Höhergruppierungen der vorhandenen Beschäftigten auch bei Fehlen der einschlägigen Berufsausbildung möglich sein, ohne jedoch die einschlägigen Ausbildungsberufe abzuwerten.

Es bedarf nun noch einiger interner Überlegungen und Rücksprachen auf beiden Seiten, bevor eine finale Fassung vorgestellt werden kann. Die offenen Fragen betreffen zum Beispiel Überlegungen, welche Regelungen des bisherigen TV-Lohngruppenverzeichnis (§§ 1 bis 8, Protokollerklärungen) noch angepasst werden müssen, sowie die Unterbringung weiterer Berufsgruppen, beispielsweise Reinigungskräfte, Beiköche / -innen und Gärtner / -innen. Die Parteien sind jedoch optimistisch, noch in diesem Jahr eine Unterzeichnung vornehmen zu können. ■

# Bundesweite Aktionen im Sozial- und Erziehungsdienst

## Klare Botschaften an die VKA

Der Tarifkonflikt im Sozial- und Erziehungsdienst geht weiter. Im Laufe des Monats April demonstrierten Beschäftigte in ganz Deutschland für ihre berechtigten Forderungen.

### Aktionen in Sachsen

Am 14. April 2022 kamen in ganz Sachsen hunderte Beschäftigte zu Protestaktionen zusammen. Weil die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) in der Tarifrunde noch immer kein Angebot vorgelegt hat, rief der dbb zu Warnstreiks auf. Eine Kernforderung des dbb in der Tarifrunde für den Sozial- und Erziehungsdienst ist die Entlastung von Beschäftigten. Besonders durch die Corona-Pandemie und die dadurch anhaltenden Personalausfälle sehen sich unzählige Erzieherinnen und Erzieher psychisch und physisch überlastet. „Es braucht langfristig attraktive Arbeitsbedingungen und Entlastungsmöglichkeiten, um einerseits in Zukunft genug Menschen für den Erzieherberuf zu gewinnen und andererseits das vorhandene Personal weiter zu halten“, forderte Theresa Fruß vom Sächsischen Erziehverband (SEV) bei der Protestkundgebung in Dresden. Mit der Integration der geflüchteten Kinder aus der Ukraine komme für die strukturell ohnehin chronisch unterbesetzten Einrichtungen eine weitere Herausforderung

hinzu, warnte Fruß. Zusätzlich zur personellen Entlastung fordern der dbb und seine im Sozial- und Erziehungsdienst aktiven Fachgewerkschaften insbesondere eine verbesserte Eingruppierung der Erzieherinnen und Erzieher (in die Entgeltgruppe S8b), eine verbindliche Einführung der Position der stellvertretenden Leitung (Mindesteingruppierung in die Entgeltgruppe S11a) sowie eine Anpassung und Öffnung der Stufenlaufzeit (an die allgemeinen Regelungen und Öffnung der Stufen 5 und 6 für alle Entgeltgruppen im SuE-Bereich). Darüber hinaus setzen sich die Gewerkschaften für eine Honorierung von Qualifizierungen beziehungsweise Fort- und Weiterbildungen und die Anerkennung von Berufstätigkeit und Berufserfahrung ein.

### Aktionen in Nordrhein-Westfalen

Gut zwei Wochen vor der entscheidenden Verhandlungsrunde mit der VKA fuhr der dbb Ende April 2022 eine erneute Aktionswelle. Schwerpunkt war Nordrhein-Westfalen. An über 20 Orten fanden am 28. und 29. April 2022 Warnstreiks und Aktionen statt, so in Aachen, Bochum, Essen und vielen weiteren Städten. Die Erwartungen an die VKA, zur dritten und letzten SuE-Verhandlungsrunde endlich konkrete und hilfreiche Vorschläge zu machen, sind groß, zum Beispiel auf dem Bonner Bottlerplatz. Dort versam-

melte sich am 29. April 2022 eine Vielzahl Kolleginnen und Kollegen. Laut und entschlossen formulierten sie ihre Erwartungen und hielten ihre Forderungen auf großen Leinwänden noch einmal schriftlich fest. Schließlich hatte die VKA während der bisherigen Verhandlungen gelegentlich den Eindruck erweckt, es gebe eigentlich überhaupt keinen Verhandlungsbedarf. Doch den gibt es, wenn man sich bei den Kolleginnen und Kollegen umhört.

### Die Bürgerinnen und Bürger mitnehmen

Die Teilnehmenden verteilten in der Bonner Innenstadt eine Zeitung mit den Nachrichten von morgen an die Bonner Bürgerinnen und Bürger. In fetten Schlagzeilen war dort nachzulesen, wie sich unsere Gesellschaft entwickeln könnte, wenn an sozialer Arbeit gespart oder die frühkindliche Bildung zurückgefahren würde. Christian Dröttboom, 1. Stellvertretender Vorsitzender der Bonner komba, erläuterte: „Mit der Aktion heute und der von uns entworfenen Zeitung richten wir einen Blick in die Zukunft! Was passiert eigentlich, wenn der Sozial- und Erziehungsdienst nicht mehr da ist?! Die Kolleginnen und Kollegen sind so wichtig für das gesellschaftliche Gleichgewicht und tun so viele Dinge, die quasi unsichtbar, aber dennoch von enormem Wert sind. Darauf wollten wir aufmerksam machen.“ Und Hanne Koll-Levas, freigestellte Personalrätin für den Bereich der Kindertagesstätten, ergänzte: „Teilhabe an Bildung ist nicht umsonst – wir müssen nun die Arbeitsbedingungen für pädagogische Fachkräfte deutlich aufwerten! Und das



Nürnberg, 4. Mai 2022

Foto: Anestis Aslanidis

wollen wir in den aktuellen Verhandlungen erreichen. Die Stimmung unter den Teilnehmenden war gut und man merkt, alle wollen was verändern.“

### Superheldin und Superheld

In Bonn wurde spürbar, was bundesweit gilt. Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Sozial- und Erziehungsdienst sind beides: Sie sind mit Leidenschaft in ihrem Beruf tätig und sie wissen um ihren Wert. Und genau deshalb treten sie entschlossen für ein ordentliches Tarifergebnis ein. Auf den Punkt bringt das Kollegin Ute Simon, freigestellte Personalrätin für den Bereich Soziale Arbeit. Sie berichtete: „Ich habe vor Tagen mit einer Kollegin gesprochen und sie gefragt, warum sie sich für diesen Bereich entschieden hat?! Sie hat geantwortet: Ich bin Sozialarbeiterin geworden, weil Superheldin keine Berufsbezeichnung ist. Das sagt schon eine Menge aus. Die Kolleginnen und Kollegen leisten alle tolle Arbeit!“

Die Entschlossenheit ist, laut Christoph Busch, Chef der Bonner komba, groß: „Wir haben genug der schönen Worte gehört, jetzt müssen Taten folgen. Unsere Bot-

schaft ist klar. Die Arbeitgeber jedoch verstummen plötzlich, wenn es um gerechte Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen geht. Wir wollen, dass die Kolleginnen und Kollegen aus dem SuE-Bereich die Wertschätzung bekommen, die sie auch verdienen. Das ist uns extrem wichtig! Die heutige Aktion hatte zum Ziel, mit den Menschen in Bonn in den Dialog zu treten und für Verständnis zu werben. Ich denke, das ist uns gelungen!“

### Kundgebung in Nürnberg

Am 4. Mai 2022 war vor allem die Region Franken in Bayern von Warnstreiks und Aktionen betroffen. In Nürnberg nahmen zahlreiche Beschäftigte an einer Kundgebung teil. Weitere Aktionen fanden in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland statt.

„Die VKA hat uns vorgeworfen, mit unseren Protesten das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger in die Daseinsvorsorge zu erschüttern. Das ist eine schon fast absurde Verdrehung der Tatsachen. Wenn etwas die Menschen im Land frustriert, dann ist es das offensichtliche Desinteresse der Politik an den Missständen in

unseren Kitas und im Bereich der Sozialen Arbeit“, sagte dbb Tarifchef Volker Geyer bei der Kundgebung auf dem Sebalder Platz.

„Die betroffenen Familien erleben doch jeden Tag, wie Personalmangel und Überlastung die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen gefährdet. Und sie haben ein sehr feines Gespür dafür, wie die VKA die Aufwertung des Berufsfeldes blockiert und damit auch die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung verhindert. Mehr noch: Durch die Verweigerung konkreter Entlastung sorgt sie auch noch dafür, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen sich andere Jobs suchen – unter anderem, weil sie sonst schlicht nicht bis zur Rente durchhalten. Das alles wissen die Bürgerinnen und Bürger sehr genau, deshalb gibt es eine große Solidarität mit den Beschäftigten.“ Felix Thar, Erzieher bei der Stadt Nürnberg, ergänzte: „Mehr Anspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2026 / 2027 – wie soll das ohne ausreichende Fachkräfte gehen?“

Bevor am 16. / 17. Mai 2022 in Potsdam die entscheidende Verhandlungsrunde stattfindet, wird der dbb noch zahlreiche weitere Aktionen durchführen. ■



Nürnberg, 4. Mai 2022

Foto: Anestis Aslanidis



Nürnberg, 4. Mai 2022

Foto: Anestis Aslanidis



Leipzig, 14. April 2022

Foto: SEV SN



Dresden, 14. April 2022

Foto: Michael Jung



Dresden, 14. April 2022

Foto: Michael Jung



Dresden, 14. April 2022

Foto: René Michel



Bonn, 29. April 2022

Foto: Friedhelm Windmüller



Bonn, 29. April 2022

Foto: Friedhelm Windmüller



Bonn, 29. April 2022

Foto: Friedhelm Windmüller

Vorgestellt

# dbb Bundestarifkommission

Auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles setzen wir unsere Reihe zur Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. 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.

## Maik Wagner, Gewerkschaft der Sozialversicherung

Maik Wagner ist Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS). „Zu Beginn meiner Laufbahn im Dezember 1990 war ich noch für einen Monat als ‚Quereinsteiger‘ bei der Sozialversicherung der DDR beschäftigt. Nach deren Auflösung zum Jahresende 1990 wurde ich Mitarbeiter der damals neu errichteten AOK Halle, die später in der AOK Sachsen-Anhalt aufgegangen ist. Schon zu diesem Zeitpunkt bin ich in die Personalratsarbeit eingestiegen“, skizziert Maik Wagner den Beginn seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit und ergänzt: „Seit 1999 fungiere ich als Personalratsvorsitzender bei der AOK Sachsen-Anhalt. Ebenfalls seit 1999 bin ich Mitglied des GdS-Bundesvorstands, seit 2004 stellvertretender Bundesvorsitzender und seit November 2012 Bundesvorsitzender der GdS. Von 2003 bis 2014 war ich Vorsitzender des dbb-Landesbunds Sachsen-Anhalt, 2017 bin ich in die dbb-Bundesleitung gewählt worden und in dieser Funktion Mitglied der BTK.“

Seit 1991 ist Kollege Wagner aktives GdS-Mitglied in Sachsen-Anhalt. „Auf der einen Seite gab es diejenigen, die vom Freien Deutschen Gewerkschaftsbund der DDR dermaßen enttäuscht waren, dass sie nichts mehr von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft hielten. Darüber hinaus gab es einen anderen Personenkreis, der nahtlos Mitglied der Nachfolgegewerkschaft ÖTV (heute ver.di) wurde. Und dann gab es zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus der GdS, die in den neu errichteten Dienststellen unterwegs waren, um in mühseliger Kleinarbeit Mitglieder zu gewinnen“, erinnert sich Wagner an die Anfänge. „Damals bin auch ich dazugekommen, weil die Belegschaft unserer AOK-Partnerkasse aus Lüneburg mit ihren Kolleginnen und Kollegen ebenfalls bei der GdS organisiert war und diese auch mich von

einer Mitgliedschaft in der GdS überzeugt haben.“ Er ergänzt: „Ich muss zugeben, diese erste Zeit war ziemlich aufregend und sehr stressig – schließlich hatte niemand von uns viel Erfahrung mit der neu gewonnenen freien Gewerkschaftsarbeit, aber der Erfolg unseres gemeinsamen Einsatzes gibt uns Recht.“



Als Beschäftigter, der selbst aus der Sozialversicherung kommt, ist eine auskömmliche Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme für Kollegen Wagner wichtig. Die gesetzliche Rentenversicherung und Krankenversicherung müssen auch in Zukunft solide finanziert werden. Versicherungsfremde Leistungen wie beispielsweise die Mütterrente oder auch die Krankenversicherung von ALG-II-Bezieherinnen dürfen nicht den Beitragszahlern der Renten- und Krankenversicherung aufgebürdet werden, sondern müssen aus Bundesmitteln bestritten und daher letztlich durch Steuerzuschüsse ausgeglichen werden. „Umso wichtiger ist es, dass die Beschäftigten der Sozialversicherungsträger nicht mit dem Argument, es sei kein Geld für Entgeltsteigerungen vorhanden, als erste für unsere unterfinanzierten Sozialsysteme in Regress genommen und zum Beispiel durch eine Deckelung der Verwaltungskosten von fairen und notwendigen Lohnerhöhungen ausge-

schlossen werden. Aufgabe einer vorausschauenden Tarifpolitik muss es sein, für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst durch gute Tarifabschlüsse eine gleichfalls auskömmliche Finanzierung des eigenen Lebens sicherzustellen“, erläutert Wagner. „Häufig werde ich gefragt, welche Vorteile ich als Gewerkschaftsmitglied und Beitragszahler denn überhaupt noch habe, wenn am Ende des Tages alle Beschäftigten – egal ob Gewerkschaftsangehörige oder Nichtorganisierte – von den tariflichen Errungenschaften profitieren? Bereits seit einigen Jahren ist daher ein Bonus für Gewerkschaftsmitglieder ein zentrales Anliegen der GdS-Tarifforderungen. Zuletzt haben wir einen solchen Gewerkschaftsbonus mehrfach durchsetzen können. Dieser Gewerkschaftsbonus ist überfällig. Schließlich sind es unsere Mitglieder, die den Einsatz der GdS für bessere Arbeitsbedingungen und eine angemessene Bezahlung durch ihren Mitgliedsbeitrag finanzieren.“ ■

## Torsten Wahl, VBE

Torsten Wahl ist von Beruf Lehrer und Landesvorsitzender des Verbands Bildung und Erziehung (VBE) Sachsen-Anhalt. Er berichtet über seinen beruflichen und gewerkschaftlichen Werdegang: „Mit Beginn des Schuljahrs Ende August 1989 trat ich meine Tätigkeit als Lehrer in der ehemaligen DDR an. Gleichzeitig wurde ich als Mitglied in die Einheitslehrergewerkschaft ‚zwangsverpflichtet‘, ohne dass ich eine Wahl hatte. In Folge des Umbruchs im Herbst / Winter 1989 / 1990 trat ich jedoch schnell wieder aus. Für die Idee einer neuen und unabhängigen Gewerkschaft auf dem Gebiet des heutigen Sachsen-Anhalt hatte ich schnell großes Interesse. Im Frühjahr 1990 wurde der Allgemeine Verband der Pädagogen (AVP) gegründet und ich wurde sofort Mitglied. In Folge der Umstrukturierung des gesamten Bildungswesens galt mein Interesse dem Aufbau einer neuen Schulstruktur und der entsprechenden personellen Umsetzung.“

Nach einigen Jahren der Mitarbeit im Referat Sekundarschule des VBE Sachsen-Anhalt übernahm ich dessen Leitung. Seitdem liegt mein persönlicher Schwerpunkt auf der inhaltlichen Fortentwicklung und Gestaltung dieser Schulform. In Sachsen-Anhalt hatte sich im Laufe der Jahre diese Schulform zu einem bildungspolitischen Experimentierfeld der jeweiligen regierenden Parteien entwickelt. Während sich in anderen östlichen Bundesländern die ent-

sprechende Schulform inhaltlich entwickeln und stabilisieren konnte, herrschte hier immer wieder Unruhe. Das ging und geht natürlich zu Lasten der dort Beschäftigten. Im Jahr 2005 wurde ich zum stellvertretenden Landesvorsitzenden des VBE Sachsen-Anhalt gewählt. Im Rahmen dieser Funktion konnte ich in die verschiedenen bildungspolitischen Diskussionen die Ideen und Vorstellungen des VBE Sachsen-Anhalt und auch die des VBE-Bundesverbands einbringen.“

Als weitere zentrale Themen seiner Arbeit – in der Vergangenheit und in der Zukunft – nennt Torsten Wahl den Einsatz für eine bessere und gerechtere Bezahlung der Lehrkräfte und die damit verbundene Sicherstellung der Attraktivität des Lehrerberufs: „Es galt, die Umsetzung der stufenweisen Höhergruppierungen der Sekundarschullehrkräfte neuen Rechts (neu ausgebildet mit dem Lehramt für Sekundarschulen beziehungsweise Haupt- und Realschulen) mit zu begleiten. Besonders in dieser Zeit wurde in dieser Schulform die Arbeit von ausgebildeten Lehrkräften auf sehr unterschiedliche Weise bezahlt. Hier galt es, diesen Zustand so schnell wie möglich zu beenden. Schon in dieser Zeit

wurde über eine mögliche Personalentwicklung in Sachsen-Anhalt diskutiert. Seitens des Landes wurde die Form des Personalabbaus an vorderste Stelle gesetzt. Hier machte der VBE Sachsen-Anhalt schon frühzeitig auf den Lehrkräftemangel aufmerksam.

Zu einer guten Personalentwicklung gehört auch eine gute Bezahlung. Da erst seit knapp 20 Jahren wieder umfassend im Land die Lehrkräfte verbeamtet werden, gibt es einen hohen Anteil an tarifbeschäftigten Lehrkräften. Gerade für diesen recht großen und auch schon relativ alten Personenkreis gilt es schon seit Jahren, die Abkopplung von der allgemeinen Einkommensentwicklung zu verhindern. Dazu gehört auch der immer größer werdende Unterschied zwischen tarifbeschäftigter und verbeamteter Lehrkraft. Hier sehe ich mein gegenwärtiges Augenmerk. Durch die zunehmende Zahl an Seiten- und Quereinsteigenden in den Lehrberuf entstehen weitere ‚Unwuchten‘ im System. Insbesondere im Grundschulbereich sind wieder unterschiedliche Bezahlungen für die gleiche Arbeit zu erkennen. Durch den zunehmenden Lehrkräftemangel erhöht sich der Druck in dieser Schul-

form, endlich auch die Eingruppierung in die EG 13 / A 13 voranzubringen.

In den nächsten Jahren werden mehr als die Hälfte aller Lehrkräfte im Land aus dem Dienst ausscheiden. Das bedeutet für alle, einen großen Generationenwechsel bei den Pädagoginnen und Pädagogen hin-



zubekommen. Für die gewerkschaftliche Arbeit heißt es zugleich, frühzeitig genügend jüngere Kolleginnen und Kollegen für die Mitarbeit im VBE Sachsen-Anhalt zu begeistern und zu gewinnen.“ ■

Neuaufgabe 2022

## START-Broschüre

Auch in diesem Jahr werden wieder zahlreiche junge Menschen eine Ausbildung oder auch ein duales Studium im öffentlichen Dienst antreten oder werden in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf übernommen. Die jungen Kolleginnen und Kollegen stehen damit vor dem Eintritt in die Berufswelt und werden mit zahlreichen Anregungen, Informationen und Eindrücken konfrontiert.

Egal, ob im Tarifbereich oder als Beamte auf Widerruf – gerade zu Beginn dieses neuen Lebensabschnitts ist es als Gewerkschaft wichtig, sich zu präsentieren und dabei Sachkompetenz als gewerkschaftlicher Dienstleister zu zeigen. Der dbb bringt deshalb in Zusammenarbeit mit der dbb jugend alljährlich für diese neuen Kolleginnen und Kollegen die Broschüre „START – Einblicke in den öffentlichen Dienst“ heraus. Unsere Broschüre bietet vor allem eine Übersicht über die

Rechte und Pflichten der Auszubildenden beziehungsweise Anwärter / -innen. Auch die gewerkschaftliche Arbeit mit und für Auszubildende und Anwärter / -innen zum Beispiel in der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird beleuchtet. Schließlich widmet sich ein Kapitel der Abschlussprüfung beziehungsweise Laufbahnprüfung sowie Formulierungen in Zeugnissen, die zwar gut klingen, aber durchaus zu Fallstricken werden können.

Der dbb beamtenbund und tarifunion möchte mit der START-Broschüre den Kreis der neuen Kolleginnen und Kollegen informieren und Interesse an der Mitgliedschaft in einer unserer Fachgewerkschaften wecken. Dabei hoffen wir auf Ihr Interesse und Ihre Mithilfe.

### Bestellmöglichkeit der kostenlosen Broschüre bis 27. Mai 2022

In den zurückliegenden Jahren ist unsere START-Broschüre auf große Resonanz gestoßen. Aus diesem Grund werden wir auch in diesem Jahr wieder eine aktualisierte Broschüre anbieten und diese kostenlos zur Verfügung stellen.



**dbb jugend**  
beamtenbund  
und tarifunion

Zur genauen Bestimmung der Auflagenhöhe benötigt der dbb beamtenbund und tarifunion bis zum Freitag, 27. Mai 2022 verbindlich die genaue Höhe der Bestellung und gegebenenfalls den Verteilerschlüssel unter [tarif@dbb.de](mailto:tarif@dbb.de).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bruttoversandkosten der Bestellende trägt. Diese werden von der dbb jugend nach Versand der Broschüren in Rechnung gestellt. Der Versand erfolgt voraussichtlich im Juni 2022.

Die Versandkosten (inklusive Porto und Verpackung) richten sich nach der Stückzahl. Ein Einzelexemplar wird demnach bei unter zwei Euro Versandkosten brutto liegen. Die Bruttoversandkosten für 100 Exemplare liegen bei circa 10 Euro. Für eine Bestellung von 1.000 Exemplaren liegen die Kosten bei circa 100 Euro brutto.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. ■

Koalitionsvertrag auf Bundesebene

# Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung

Die regierenden Parteien aus SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP wollen die Mitbestimmung in der laufenden Legislaturperiode weiterentwickeln. Betriebsräte sollen selbstbestimmt entscheiden, ob sie analog oder digital arbeiten wollen. Im Rahmen der verfassungsrechtlich gebotenen Maßstäbe werden Online-Betriebsratswahlen in einem Pilotprojekt erprobt werden. Außerdem soll ein zeitgemäßes Recht für Gewerkschaften auf digitalen Zugang in die Betriebe geschaffen werden, das ihren analogen Rechten entspricht. Die sozial-ökologische Transformation und die Digitalisierung kann nur zusammen mit den Arbeitnehmenden wirksam gestaltet werden. Hinsichtlich dieser Fragen soll das im Juni 2021 in Kraft getretene Betriebsrätemodernisierungsgesetz nochmals evaluiert werden. Die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung soll künftig als Officialdelikt eingestuft werden.

## Ausbau der Unternehmensmitbestimmung

Deutschland nimmt bei der Unternehmensmitbestimmung eine weltweit bedeutende Stellung ein. Die bestehenden nationalen Regelungen sollen bewahrt werden. Missbräuchliche Umgehungen geltenden Mitbestimmungsrechts gilt es zu verhindern. Die Bundesregierung hat angekündigt, sich dafür einzusetzen, dass die Unternehmensmitbestimmung weiterentwickelt wird, sodass es nicht mehr zur vollständigen Mitbestimmungsvermeidung beim Zuwachs von SE-Gesellschaften (Europäische Aktiengesellschaften) kommen kann (Einfriereffekt). Zudem soll die Konzernrechnung aus dem Mitbestimmungsgesetz auf das Drittbeteiligungsgesetz übertragen werden, sofern faktisch eine echte Beherrschung vorliegt.

## Position des dbb

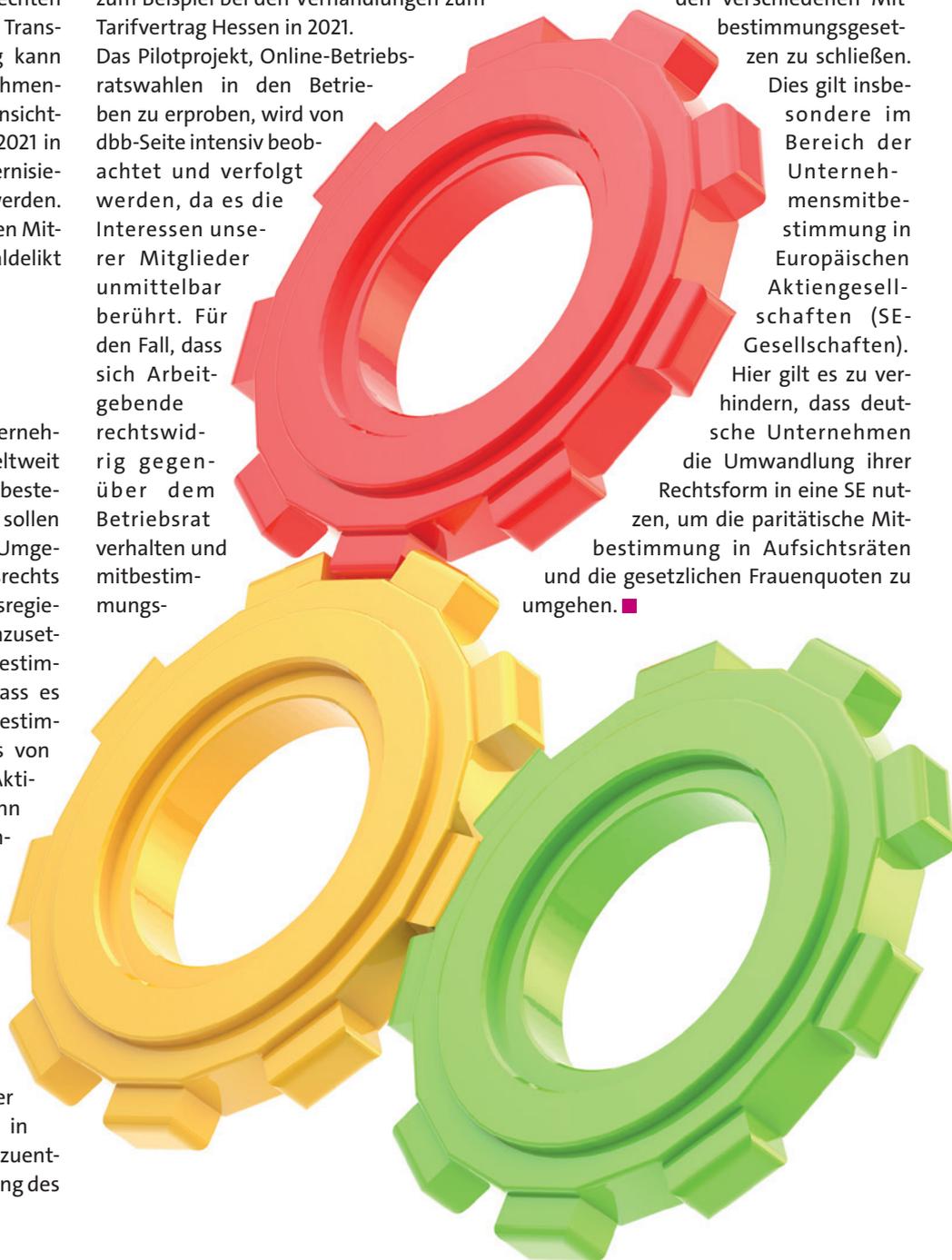
Der dbb begrüßt das Vorhaben der Koalitionäre, die Mitbestimmung in der neuen Legislaturperiode weiterzuentwickeln, insbesondere die Evaluierung des

Betriebsrätemodernisierungsgesetzes. Hierzu hatte der dbb Stellung bezogen. Die darin enthaltenen Änderungen waren teilweise fortschrittlich, aber auch überfällig und leider noch nicht ausreichend. Das digitale Zugangsrecht der Gewerkschaften zu den Betrieben gehört zu den Grundanliegen unserer Arbeit im Bereich der Mitbestimmung, das der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften bereits auf verschiedenen Ebenen eingefordert und teilweise bereits durchgesetzt haben, zum Beispiel bei den Verhandlungen zum Tarifvertrag Hessen in 2021. Das Pilotprojekt, Online-Betriebsratswahlen in den Betrieben zu erproben, wird von dbb-Seite intensiv beobachtet und verfolgt werden, da es die Interessen unserer Mitglieder unmittelbar berührt. Für den Fall, dass sich arbeitgebende rechtswidrig gegenüber dem Betriebsrat verhalten und mitbestimmungs-

pflichtige Angelegenheiten ohne die Beteiligung des Betriebsrats einführen, fordert der dbb schon seit langem, dass im Betriebsverfassungsgesetz entsprechende Zwangsmaßnahmen geregelt sein müssen. Insoweit unterstützen wir das Vorhaben, die Behinderung der Mitbestimmung künftig als Officialdelikt anzusehen. Dadurch müssen von Staats wegen Ermittlungen aufgenommen werden, auch wenn keine entsprechende Anzeige vorliegt.

Der dbb ist der festen Überzeugung, dass die demokratische Teilhabe der Beschäftigten in Unternehmen eine wichtige Rolle nicht nur für die Arbeitswelt, sondern für die Demokratie insgesamt spielt. Insoweit begrüßen wir die Maßnahmen der neuen Regierung, die Unternehmensmitbestimmung zu stärken und die Lücken in

den verschiedenen Mitbestimmungsgesetzen zu schließen. Dies gilt insbesondere im Bereich der Unternehmensmitbestimmung in Europäischen Aktiengesellschaften (SE-Gesellschaften). Hier gilt es zu verhindern, dass deutsche Unternehmen die Umwandlung ihrer Rechtsform in eine SE nutzen, um die paritätische Mitbestimmung in Aufsichtsräten und die gesetzlichen Frauenquoten zu umgehen. ■





## Betriebsverfassungsgesetz

**BetrVG, WO, EBRG, SEBG | Handkommentar**

Von Prof. Franz Josef Düwell (Herausgeber), 2.080 Seiten, 6. Auflage 2022, gebunden, Nomos Verlagsgesellschaft GmbH Co. KG, 118 Euro, ISBN 978 3 8487 7186 8

Der vorliegende Titel ist das Markenzeichen für die Praxis. Die Rechtsprechung aller Instanzen orientiert sich am Handkommentar-BetrVG. Topaktuell mit den 2022 geltenden Sonderregelungen für virtuelle Betriebsversammlungen und Gremiensitzungen. Die neue Gesetzeslage: Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz und die reformierte Wahlordnung ändern die Mitbestimmungsrechte und die Regeln für BR-Gründung und BR-Wahl massiv. Unternehmen, Betriebsrat, Wahlvorstand, Gewerkschaften, Anwaltschaft und Gerichte müssen die neue Rechtslage kennen.

- Der Kommentar bringt alle Neuerungen verständlich auf den Punkt.
- Alle Neuerungen für Betriebsratsgründung / -wahl
- Insbesondere: vereinfachtes Wahlverfahren / Kündigungsschutz bei Wahlinitiativen
- Datenschutz
- Digitale Betriebsratssitzungen
- Elektronischer Abschluss von Betriebsvereinbarungen
- Mitbestimmungsrechte bei Homeoffice, Mobiler Arbeit, Künstlicher Intelligenz
- Mitbestimmungsrechte bei Kurzarbeit, Aufhebungsverträgen, Arbeits- und Gesundheitsschutz (Corona-Pandemie)
- Crowd-Worker-Entscheidung des BAG ■

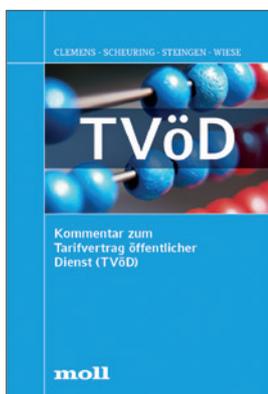


## Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

**Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar**

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck, Prof. Dr. Wolfgang Noftz und Dr. Dagmar Oppermann, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 2022 (März 2022), 8.292 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 184 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

Der Kommentar zum Recht der gesetzlichen Rentenversicherung führt sicher durch sämtliche Vorschriften des SGB VI. Die ausführlichen Kommentierungen und Erläuterungen unterstützen bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutern seine Systematik sowie die sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen. Mit der vorliegenden Ergänzungslieferung wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält eine Aktualisierung der Register sowie eine Überarbeitung der Kommentierung zu §§ 9, 12, 13, 14, 210 und 211, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



## Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 132 und 133 (Februar und März 2022), etwa 13.740 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. Schwerpunkt der 132. und 133. Ergänzungslieferung ist die Fortsetzung der Überarbeitung der Kommentierung zu § 34 TVöD / Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Ein weiterer Schwerpunkt ist die vollständige Überarbeitung der Kommentierung zum Sonderurlaub / § 28 TVöD. Weiter beschäftigen sich die Autoren mit den Kommentierungen zu Arbeitsvorgängen. Im Rahmen der laufenden Aktualisierung haben die Bearbeitenden überdies bei § 16 TVöD-VKA die Neufassung der Fachkräfte-Richtlinie eingearbeitet, bei § 24 TVöD der Anhebung des Beitragszuschlags für kinderlose in der Pflegeversicherung Rechnung getragen, bei § 37 TVöD die jüngere Rechtsprechung zu Ausschlussfristen ausgewertet, die Kommentierung zur Eingruppierung im Sozial- und Erziehungsdienst überarbeitet und die neuen Tabellen zu Stundenentgelten in den Anhängen zu § 8 eingearbeitet. ■



## Kündigung einer Musicaldarstellerin vor Vertragsbeginn wegen fehlender Corona-Schutzimpfung

Eine Arbeitgeberin darf in ihrem Betrieb das „2G-Modell“ durchsetzen und einer Musicaldarstellerin, die keine Corona-Schutzimpfung hat, kündigen (ArbG Berlin, Urteil vom 3. Februar 2022, Aktenzeichen 17 Ca 11178/21).

### Der Fall

Die Klägerin, eine Musicaldarstellerin, hatte mit zwei verschiedenen Veranstaltungsgesellschaften Arbeitsverträge geschlossen – einen für die Proben und den anderen als Darstellerin in einem Musical. Die Klägerin hatte sich aus medizinischen Gründen, unter Verweis auf eine familiäre Disposition zu Autoimmunerkrankungen, entschieden, sich nicht gegen Corona impfen zu lassen. Die Arbeitgeberinnen erfuhren vor Beginn des Arbeitsverhältnisses, dass die Klägerin über keine Corona-Schutzimpfung verfügt, und kündigten daraufhin die Arbeitsverträge mit der Klägerin. Die Klägerin erhob hiergegen eine Kündigungsschutzklage.

### Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Berlin hat die Kündigungen für wirksam erachtet. Es liege kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot vor. Das Maßregelungsverbot gemäß § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) regelt, dass Arbeitgebende Arbeitnehmende bei einer Vereinbarung oder Maßnahme

nicht benachteiligen dürfen, weil Arbeitnehmende in zulässiger Weise ihre Rechte ausüben. Arbeitgebende dürften in ihren Betrieben im Rahmen ihrer unternehmerischen Entscheidung das „2G-Modell“ als allgemeingültiges Anforderungsprofil für alle Arbeitnehmenden im Betrieb durchsetzen. Es liege keine Maßregelung vor, wenn dies mit der persönlichen Haltung der Musicaldarstellerin, sich nicht impfen zu lassen, unvereinbar sei. Auch sei im Ausschluss von nicht geimpften Arbeitnehmenden kein Verstoß gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu sehen. Zudem sei das im Betrieb der Arbeitgeberinnen geltende „2G-Modell“ auch nicht willkürlich gewählt worden. Denn im Gegensatz zu einem „2G-Modell“ würden bei einem „3G-Modell“ die Betriebsabläufe stärker gestört und bei nicht geimpften Personen liege ein höheres Risiko für Personalausfälle vor. Die Klägerin könne von den Arbeitgeberinnen nicht verlangen, dass diese ein Schutzkonzept umsetzen, das mit einem höheren Kosten- und Personalaufwand verbunden sei, so das Gericht.

### Das Fazit

Die Voraussetzungen für eine Kündigung sollen zurecht hoch sein und die Kündigung sollte immer das letzte Mittel sein. Allerdings darf die Haltung einzelner Arbeitnehmender, sich nicht gegen Corona impfen zu lassen, nicht so weit gehen, dass sie den Arbeitgebenden vorschreibt, dass diese das „3G-Modell“ in ihrem Betrieb anwenden. Schließlich haben die Arbeitgebenden gegenüber ihren Arbeitnehmenden eine Fürsorge-

pflicht und den Schutz der körperlichen Unversehrtheit der übrigen Belegschaft zu berücksichtigen. ■

## Eingruppierung von Altentherapeutinnen und Altentherapeuten

Altentherapeutinnen und Altentherapeuten werden mangels hinreichender Vergleichbarkeit mit Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten nicht wie diese eingruppiert (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 28. April 2020, Aktenzeichen 3 Sa 440/19).

### Der Fall

Der Kläger ist seit 2011 als Altentherapeut im Sozialen Dienst in einem Seniorenheim der Beklagten beschäftigt. Er verfügt über einen Hochschulabschluss als Diplom-Sozialwissenschaftler, über eine Weiterbildung zum Altentherapeuten sowie über die Zusatzqualifikation als Demenzexperte. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der TVöD – Allgemeiner Teil und TVöD – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD BT-B) Anwendung. Die Beklagte bezahlt den Kläger nach Entgeltgruppe 8 des Teil A der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung). Der Kläger beantragte jedoch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD. Unter den Abschnitt fallen Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten als Beschäftigte in Gesundheitsberufen. Der Kläger ist der Ansicht, seine Tätigkeit

als Altentherapeut erfülle die Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe, und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht. Das erstinstanzliche Gericht hat die Klage abgewiesen. Mit der vorliegenden Berufung verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

## Die Entscheidung

Die Berufung hatte keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach Maßgabe der Entgeltgruppe 9b der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD. Der Anspruch ergebe sich weder unmittelbar aus der Tarifnorm, noch könne er über eine ergänzende Tarifauflegung hergeleitet werden. Der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9b der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD. Die Entgeltgruppe baue auf der Entgeltgruppe 7 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD auf und setze daher voraus, dass der Kläger Ergotherapeut mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sein müsste. Der Kläger verfüge aber weder über die staatliche Anerkennung als Ergotherapeut, noch übe er überhaupt eine entsprechende Tätigkeit aus. Seine Tätigkeit als Altentherapeut fällt unter keine der Entgeltgruppen der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD. Auch lasse sich eine analoge Anwendung der Entgeltgruppe 9b der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD nicht mit einer ergänzenden Tarifauflegung auf den Kläger als Altentherapeuten begründen. Eine ergänzende Tarifauflegung setze eine unbewusste Regelungslücke voraus. Zwar sei hier von einer Tariflücke auszugehen, da sich die Tätigkeit des Klägers als Altentherapeut keiner der Entgeltgruppen der Entgeltordnung des TVöD unmittelbar zuordnen lasse. Jedoch lasse sich nicht feststellen, dass die Tariflücke unbewusst besteht. Das Berufsbild der Altentherapeutin beziehungsweise des Altentherapeuten bestehe bereits viele Jahre, dennoch hätten die Tarifvertragsparteien die Tätigkeit nicht in der Entgeltordnung geregelt. Aber selbst bei unterstellter unbewusster Tariflücke scheide eine ergänzende Tarifauflegung aus. Denn die Berufsbilder des Ergo- und Altentherapeuten hätten zwar eine gewisse Nähe und auch Überschneidungen. Bei dem zu betreuenden Personenkreis, der Zielrichtung, Ausgestaltung der Tätigkeit und Schwerpunktsetzung wiesen sie aber auch teilweise deutliche Unterschiede auf. Die Ergotherapie sei im Personenkreis breiter, nämlich nicht allein auf ältere Men-

schen und zudem in der Sache stärker gesundheitsfördernd ausgerichtet als die Altentherapie mit ihrer mehr sozialfürsorglichen Ausrichtung speziell auf den Personenkreis der älteren Menschen. Weiterhin handle es sich bei der Ergotherapeutin um einen staatlich anerkannten dreijährigen Ausbildungsberuf. Bei der Altentherapeutin handle es sich um einen Weiterbildungsberuf mit einer regelmäßigen einjährigen Weiterbildungsdauer. Zwar muss ein Altentherapeut über eine Vorausbildung verfügen, seine Tätigkeit als solche liegt jedoch lediglich der einjährigen Weiterbildung zugrunde. Die Entgeltordnung sei somit weder unmittelbar noch im Wege der ergänzenden Tarifauflegung auf die Tätigkeit des Klägers als Altentherapeut anwendbar. Mangels Eingruppierungsbestimmungen richtet sich die Vergütung des Klägers also nach der arbeitsvertraglichen Regelung.

## Das Fazit

Um die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz zu gewährleisten, dürfen die Gerichte die Grenzen der zulässigen Tarifauflegung nicht überschreiten. Im vorliegenden Verfahren wurde dies ausreichend berücksichtigt. Die Revision wurde nicht zugelassen. ■

## Unkenntnis der Arbeitgebenden von einer Schwerbehinderung kann zum Verfall von Zusatzurlaub führen

**Sofern Arbeitgebende keine Kenntnis von der Schwerbehinderung ihrer Arbeitnehmenden haben und diese für sie auch nicht offenkundig ist, verfällt der Zusatzurlaub am Jahresende auch dann, wenn die Arbeitgebenden ihren Hinweis- und Aufforderungspflichten nicht nachgekommen sind (BAG, Urteil vom 30. November 2021, Aktenzeichen 9 AZR 143/21).**

## Der Fall

Der Kläger ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 und war von 2016 bis 2019 als Sicherheitskraft bei der Beklagten beschäftigt. Seinen Schwerbehindertenstatus hatte er bei seiner Einstellung gegenüber der Arbeitgeberin nicht offengelegt. Nach seiner Eigenkündigung beanspruchte der Kläger,

neben der Abgeltung offener Urlaubsansprüche, auch die Abgeltung des Zusatzurlaubs für schwerbehinderte Menschen auf der Grundlage des § 208 Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Er begründete dies damit, dass die Beklagte ihn nicht auf diesen besonderen Urlaubsanspruch hingewiesen hätte, obwohl sie seiner Ansicht nach dazu verpflichtet gewesen wäre, und er daher auch nicht verfallen sei. Die Beklagte berief sich darauf, dass sie keinerlei Kenntnis von der Schwerbehinderung hatte und insoweit auch nicht verpflichtet sei, über einen möglichen Verfall der Ansprüche zu informieren. Das Arbeitsgericht Trier hatte dem Kläger eine finanzielle Abgeltung des Zusatzurlaubs zugesprochen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz sah hingegen keine Verpflichtung der Beklagten, rein präventiv auf einen möglichen Verfall von Urlaubsansprüchen schwerbehinderter Menschen hinzuweisen, wenn sie hierfür gar keine Anhaltspunkte hat.

## Die Entscheidung

Das BAG hat die Entscheidung des LAG aufgehoben und an dieses zurückverwiesen, da das LAG nicht hinreichend geprüft habe, ob die Beklagte tatsächlich keine Kenntnis von der Schwerbehinderung des Klägers hatte. Klargestellt hat das BAG in diesem Zusammenhang jedoch, dass Arbeitgebenden die Erfüllung ihrer Obliegenheiten in Bezug auf den Verfall von Ansprüchen auf Zusatzurlaub gemäß § 208 SGB IX nicht möglich ist, wenn ihnen die Schwerbehinderung der Arbeitnehmenden nicht bekannt und diese auch nicht offenkundig ist. Denn in diesem Fall können Arbeitgebende nicht entsprechend den gesetzlichen Vorgaben rechtzeitig und zutreffend über den Umfang und die Befristung von Urlaubsansprüchen unter Berücksichtigung der Schwerbehinderung unterrichten.

## Das Fazit

Richtig ist die Verpflichtung von Arbeitgebenden, rechtzeitig auf den drohenden Verfall jeglicher Art von Urlaubsansprüchen am Jahresende hinzuweisen und aufzufordern, den Urlaub zu nehmen. Allerdings müssen Arbeitgebende nicht von sich aus erfragen, ob bei Arbeitnehmenden eine Schwerbehinderung vorliegt. Denn sie können erwarten, dass Arbeitnehmende den Arbeitgebenden ihre Schwerbehinderteneigenschaft mitteilen, wenn sie ihren Zusatzurlaub wahrnehmen möchten. ■

Zitat des Monats:



# Wir befinden uns in konstruktiven Verhandlungen und agieren so, dass eine Einigung im dritten Verhandlungstermin aus unserer Sicht möglich ist.

Stimmt das, Frau Welge? In einer aktuellen Pressemeldung der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) kritisiert VKA-Präsidentin Welge die Warnstreiks der Gewerkschaften im SuE-Tarifkonflikt und verweist auf die zielorientierten Verhandlungen und die konkreten Lösungsvorschläge der Arbeitgeberseite. Aus Gewerkschaftssicht sieht das anders aus. Bisher haben die Arbeitgeber kein Angebot vorgelegt und auch noch keinen Willen zum Kompromiss erkennen lassen. Wir werden die VKA-Präsidentin jedoch beim Wort nehmen und auf ein gutes Ergebnis in der nächsten Verhandlungsrunde am 16. / 17. Mai 2022 in Potsdam hinarbeiten. Dafür werden wir uns auch weiter mit Warnstreiks und Aktionen einsetzen. Denn die Kolleginnen und Kollegen haben deutliche Verbesserungen verdient. ■

Karin Welge, Präsidentin der VKA, in einer Pressemitteilung vom 2. Mai 2022 zu den laufenden Verhandlungen für den Sozial- und Erziehungsdienst



## Bestellung weiterer Informationen

Name\*

Vorname\*

Straße\*

PLZ/Ort\*

Dienststelle/Betrieb\*

Beruf

Beschäftigt als\*:

- Tarifbeschäftigte/r
- Beamter/Beamtin
- Rentner/in
- Azubi, Schüler/in
- Anwärter/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 Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft 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](http://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](mailto:tarif@dbb.de), Internet: [www.dbb.de](http://www.dbb.de)