



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

9

September 2022
24. Jahrgang



Demografischer Wandel im öffentlichen Dienst

**Maßnahmen gegen
den Personalmangel**

Seite 12

Inhalt

Editorial	2
Interview	3
Tarifthemen	4
RegioEntsorgung Eschweiler	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
Landesbetrieb Forst Brandenburg	
Tarifpflege Bund/VKA	
Flughafen Frankfurt FraGround	
Betriebsverfassungsrecht	8
Bundestarifkommission	10
Thema	12
Buchvorstellung	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
31. August 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: 2mmedia (AdobeStock), S.2: Aslanidis Anestis, S.3: vdlA, S.4: Marco Urban, S.8: Lars Jedinat, S.9-10: Markus Najemnik, Valentina van Dornick, André Volmer, Ralf Mittelbach, Alexander Zimbehl, S.12: 2mmedia (AdobeStock), S.14: freshidea (Fotolia), S.16: Brad Pict (AdobeStock)
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!

Wollt Ihr tatsächlich demnächst die Lohn-Preis-Spirale in Gang setzen und wollt Ihr mit maßlosen Tarifforderungen tatsächlich Schuld an der Inflation sein?

Manchmal verklausuliert, aber manchmal auch ganz unverhohlen arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft und auch Teile der Politik mit derartigen Vorwürfen und erwarten von den Arbeitnehmenden – mal wieder – Vernunft und Lohnzurückhaltung.

Allerdings: Wer genauer hinschaut, stellt fest, es gibt sie nicht, diese ominöse Lohn-Preis-Spirale. Der Ökonom Marcel Fratzscher, Vorsitzender des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), nennt diese Spirale schlicht einen „Mythos“ und spricht mit Blick auf die aktuelle wirtschaftliche Situation in Deutschland eher von einer Preis-Preis-Spirale. Das meint, dass die erhöhten Preise für Rohstoffe und Energie von den deutschen Firmen durch höhere Produktpreise 1:1 an die Konsumenten weitergegeben werden. Und von genau denen wird jetzt auch noch Lohnzurückhaltung erwartet, um die vermeintliche Lohn-Preis-Spirale nicht zu befeuern.

Das ist nicht logisch und Erfolg kann ein solcher Mythos nur haben, wenn wir zulassen, dass er die Debatte in unserem Land bestimmt. Von daher müssen wir, wenn wir zum Beispiel im nächsten Monat in Berlin unsere Forderungen für die TVÖD-Runde Anfang 2023 beschließen, nicht extra laut daherkommen, wohl aber selbstbewusst. Für mich gehört dazu, dass wir über unsere Leistungen reden und auch darüber, welche enormen Belastungen viele Beschäftigte des öffentlichen Dienstes durch die Preis-Preis-Spirale haben.

Tarifpolitik ist nicht der Reparaturbetrieb verfehlter Sozial- und Wirtschaftspolitik. Die aktuellen Herausforderungen müssen gesamtgesellschaftlich gelöst werden. Dazu gehört auch, dass Arbeitskräfte – und hier vor allem Fachkräfte – weiterhin Mangelware sind. Trotz Krieg, Krise und Corona wächst die Wirtschaft und werden gute Leute gesucht. Deshalb bleibt unsere Aufgabe aktuell, attraktiv für den Nachwuchs zu sein. Auch darum wird es in den Einkommensrunden des herausfordernden Tarifjahres 2023 gehen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Unikliniken NRW – Interview mit Volker Geyer

„Zerfasern oder Erstarren – das sind keine Alternativen!“

An den sechs Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen gilt zukünftig ein Tarifvertrag zur Entlastung. Wer die Situation der Beschäftigten an den Unikliniken – aber auch an den übrigen Kliniken in Deutschland – kennt, weiß, dass Entlastung seit Jahren schon das Mega-Thema bei den Beschäftigten ist. In diesem Sinne ist ein Entlastungstarifvertrag eine gute Nachricht. Getrübt wird diese dadurch, dass dieser Fortschritt nur um den Preis zu haben war, dass die sechs nordrhein-westfälischen Universitätskliniken nicht mehr Teil der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und folglich auch nicht mehr originärer Teil des TV-L sind.

Das wirft Fragen auf, die nicht nur für die Beschäftigten an den sechs Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen von Bedeutung sind.

tacheles: Volker, der dbb gibt sich gerne als überzeugter Anhänger von Flächentarifverträgen, aber jetzt...

Volker Geyer: Stopp! Der dbb ist ein überzeugter Anhänger der Idee von Flächentarifverträgen.

tacheles: ... aber jetzt nimmt er aktiv daran Anteil, einen großen Bereich aus dem TV-L herauszubrechen. Wie ist das zu erklären?

Geyer: Ja, wir halten Flächentarifverträge für das geeignete Instrument, um Arbeitnehmerrechte zu schützen und Gerechtigkeit bei Einkommens- und Arbeitsbedingungen zu wahren und auch auszubauen. Kluge Arbeitgeber wissen auch, dass das letztlich auch in ihrem Sinne ist.

Der Flächentarif ist wichtig, gerade im öffentlichen Dienst, der ja auch den Sinn hat, die Lebensverhältnisse in Deutschland zumindest vergleichbar zu gestalten. Aber unsere wichtigste Aufgabe ist nicht die Wahrung eherner Grundsätze, sondern die bestmögliche Ausgestaltung der Arbeits- und Entgeltbedingungen unserer Mitglieder, in diesem Falle der Mitarbeitenden an den Unikliniken in Aachen, Bonn, Düsseldorf, Essen, Köln und Münster.

Übrigens findet der TV-L dort weiterhin Anwendung, inklusive zum Beispiel

der betrieblichen Altersversorgung. Die Gewerkschaften haben also die Idee des Flächentarifs nicht schmächtig im Stich gelassen, sondern – mit einigem Erfolg und ohne jede Unterstützung der TdL – den Beschäftigten Entlastung gebracht und den Flächentarif so weit wie möglich gewahrt.

tacheles: Verstanden! Aber bringt dieser Weg nicht trotzdem langfristig Folgeschäden mit sich, wenn der TV-L geschwächt wird und auch die Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften dort? Beim TV-H in Hessen waren die Unterschiede zum TV-L anfangs auch marginal. Die Zerfaserung des Flächentarifs wird auch vom dbb gerne angeprangert.

Geyer: Und das zu Recht! Aber: Wenn man nur die Wahl zwischen Zerfasern oder Erstarren hat, muss man sich entscheiden. Nichtstun ist keine Option. Wir können den Flächentarif nur pflegen und entwickeln, wenn beide Tarifpartner – Arbeitgeber und Gewerkschaften – Interesse an der Gestaltung haben. Wie oben geschildert, ist es weitgehend gelungen, die völlige Abkehr vom TV-L zu verhindern. Die Länder-Einkommensrunde im nächsten Herbst wird also auch für die Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen maßgeblich sein.

Übrigens: Schon der TV-L stellte seinerzeit eine Schwächung des Flächentarifs dar. Ursprünglich wollten Bund, Länder und Gemeinden gemeinsam mit den Gewerkschaften durch ein einheitliches neues Tarifwerk den alten BAT ablösen. Damals



– vor etwa 18 Jahren – ist die TdL zu Beginn der Verhandlungen für ein neues Tarifrecht aus der Phalanx der Arbeitgeber ausgebrochen. Über die Jahre hat sich die TdL dann immer mehr zu einer Wagenburg entwickelt. Ideen zur Gestaltung von Tarifrecht oder zum aktiven Umgang mit Realitäten gelten als anrüchig.

tacheles: Und das von Dir gerade erwähnte Interesse an der Gestaltung hat die TdL nicht?

Geyer: Erkennbar nicht, sonst hätte sie einen Entlastungstarifvertrag unter ihrer Regie verhandeln können. Das wäre dem Land Nordrhein-Westfalen und auch dem dbb auf jeden Fall lieber gewesen.

Aber die TdL reagiert auf alle möglichen Anforderungen, die das Tarifrecht an die Tarifpartner in schwierigen Zeit stellt, stets mit „Nein“. Das gilt für die Entwicklung der Entgeltordnung für Lehrkräfte und das zeigt sich im Umgang mit dem Land Berlin, dessen Rechte in der TdL derzeit ruhen, weil sich das Land in seiner Personalnot getraut hat, Arbeitnehmern und Beamten eine Zulage – die so genannte Hauptstadtzulage – zu zahlen. Berlin wurden fünf Jahre Zeit gegeben, diesen Schritt rückgängig zu machen, sonst wird das Land komplett aus der TdL ausgeschlossen.

tacheles: Was bedeutet das für die Zukunft der Tarifarbeit im öffentlichen Dienst?

Geyer: Sie wird auf keinen Fall leichter. Wir dürfen unsere Grundsätze – und das Bekenntnis zum Flächentarif ist einer unserer zentralen Grundsätze – nicht über Bord werfen. Wir müssen gleichzeitig gegenüber den konkreten Problemen gestaltunfähig bleiben. Deshalb haben wir uns, nach einigem Zögern, entschlossen, uns bei den Tarifverhandlungen für die Unikliniken einzubringen. Dort gibt es jetzt ein Eckpunktepapier. Daraus muss nun ein Tarifvertrag werden. Und dann müssen wir vor allem auch mit dem demnächst zu gründenden Arbeitgeberverband in Nordrhein-Westfalen, der für die Universitätskliniken zuständig sein wird, in tarifpolitische Beziehungen treten.

Aber, auch wenn ich das schon oft gesagt habe, es geht nicht nur um das Verhältnis von Grundsatztreue und Pragmatismus. Es wird auch um Tariftmacht gehen. Je mächtiger wir sind, desto leichter wird es uns fallen, den Flächentarif zu bewahren. ■

RegioEntsorgung Eschweiler

Verhandlungsaufakt zu Aufwertung der Arbeitsbedingungen

Der dbb hat beim Verhandlungsaufakt am 10. August 2022 seine Positionen gegenüber der Geschäftsführung der RegioEntsorgung AöR deutlich gemacht. Der dbb verhandelt mit dem Ziel, Arbeits- und Entgeltbedingungen auf dem Niveau des öffentlichen Dienstes in einem neuen Haustarifvertrag einzuführen. Aktuell liegen die Beschäftigten mehrere hundert Euro unter den TVöD-Vergleichswerten. Die Beschäftigten der RegioEntsorgung AöR in Eschweiler sorgen dafür, dass tagtäglich der Müll der Bürgerinnen und Bürger abgeholt wird. Sie sind Teil der

Daseinsvorsorge und erfüllen kommunale Aufgaben. Das muss entsprechend gewürdigt werden. Darum haben sich dbb und komba aufgemacht, den Tarifvertrag zu modernisieren und wieder konkurrenzfähig zu machen.

Unsere Ziele

Das bedeutet, dass der dbb für seine Fachgewerkschaft komba ab sofort bei der RegioEntsorgung AöR antritt, um die Tabellenentgelte anzuheben und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Dazu

gehören auch Mantelregelungen wie Erschweris- und Überstundenzuschläge, Urlaubsregelungen und so weiter. Dabei geht es uns auch darum, ein kompaktes, rechtssicheres und verständliches Tarifrecht für die Zukunft zu schaffen, das die örtlichen Gegebenheiten im Betrieb berücksichtigt und faire Bedingungen bietet. Sollen neue Kolleginnen und Kollegen gewonnen und vorhandene Mitarbeitende gehalten werden, reichen die bestehenden Regelungen nicht mehr aus.

Ausblick

In dem Termin am 10. August 2022 wurde mit der Arbeitgeberseite vereinbart, im Dialog zu bleiben und die Verhandlungen bereits Anfang September fortzusetzen. ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Funktionszulagen und Zeitzuschläge verbessern



In zwei Verhandlungsrunden zu Funktionszulagen und Zeitzuschlägen für die Beschäftigten in der Luftsicherheit wurden noch keine Ergebnisse erzielt. In den Verhandlungen über ein Zulagensystem für Führungskräfte und Auszubildende am 28. Juli 2022 hat sich gezeigt, dass die Vorstellungen des dbb und des Arbeitgeberverbandes BDLS noch um Einiges auseinanderliegen. Die dbb Verhandlungskommission stellte ihre Forderungen zu Beginn der Verhandlungsrunde erneut vor.

Diskussion über Zulagensystem

Schwerpunkt der Verhandlungsrunde waren Diskussionen darüber, welche Tätigkeiten im Einzelnen unter Führungs- und Auszubildendenfunktionen fallen und wie beziehungsweise ob diese in mehreren Ebenen zu unterscheiden

sind. dbb Verhandlungsführer Volker Geyer erklärte: „Der dbb fordert ein passendes Zulagensystem für die Führungs- und Auszubildendenfunktionen. Hierfür sind drei Ebenen bei den Führungsfunktionen erforderlich. Die besonderen Verantwortungen bei der Führung und Ausbildung müssen entsprechend honoriert und diese Zulagen tarifvertraglich abgesichert werden.“

Zwischen der Arbeitgeberseite und dem dbb besteht weiterhin Uneinigkeit, wie die Aufteilung im Detail aussehen soll. Beide Seiten haben vereinbart, dass sie jeweils intern noch einmal diskutieren und entscheiden, welche Tätigkeiten im Einzelnen als Führungs- und Auszubildendenfunktionen zu berücksichtigen sind.

dbb fordert deutlich höhere Zeitzuschläge

Nach einer langen pandemiebedingten Unterbrechung sind außerdem die Verhandlungen über Zeitzuschläge für die Sicherheitskräfte an Flughäfen fortgeführt worden. Die dbb Verhandlungskommission hält an ihren Anfang 2020 beschlossenen Forderungen weiterhin fest. Die Forderungen wurden gegenüber dem Arbeitgeberverband BDLS am 26. August 2022 erneut ausführlich begründet.

Wir fordern eine deutliche Steigerung der Zeitzuschläge in der Luftsicherheit. Arbeit

zu ungünstigen Zeiten und zusätzliche Arbeit müssen angemessen vergütet werden. Die Forderungen des dbb sind weiterhin:

- Erhöhung des Zuschlags für Überstunden / Mehrarbeit auf 30 Prozent des Stundenentgelts
- Zahlung von Mehrarbeits- und Überstundenzuschlag ab Überschreiten der Regelarbeitszeit nach Arbeitsvertrag
- Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsarbeit auf 50 Prozent
- Erhöhung des Feiertagszuschlags auf 125 Prozent am 1. Mai, 25. Dezember und 26. Dezember
- Zuschlag von 150 Prozent für Arbeit am 24. Dezember ab 14:00 Uhr und von 125 Prozent für Arbeit am 31. Dezember ab 14:00 Uhr
- Oster- und Pfingstsonntag werden bundesweit wie Feiertage behandelt
- Erhöhung des Zuschlags für Nachtarbeit auf 25 Prozent
- Ausweitung der Nachtarbeit auf den Zeitraum von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr
- Zuschläge kumulierbar; Ausnahme: Sonn- und Feiertagszuschläge, bei deren Zusammentreffen jeweils der höhere Zuschlag zu zahlen ist.

Fortsetzung der Verhandlungen im Oktober

Die Arbeitgeberseite des BDLS hat bisher kein Angebot vorgelegt. Ein neuer Verhandlungstermin wurde für den 5. Oktober 2022 vereinbart. Über weitere Entwicklungen werden wir fortlaufend berichten. ■

Landesbetrieb Forst Brandenburg

Sicherheiten und Perspektiven haben oberste Priorität

Im Jahr 2021 hatten sich die Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Umstrukturierung beim Landesbetrieb Forst Brandenburg (LFB) auf eine Überbrückungslösung geeinigt. Diese war notwendig und gut. Jetzt musste es aber endlich weitergehen. Daher sind am 20. Juli 2022 die Tarifverhandlungen zur sozialverträglichen Begleitung der Restrukturierung des LFB in Potsdam gestartet. Die dbb Verhandlungskommission hat hierbei Eckpunkte der Forderungen vorgestellt und mit der Arbeitgeberseite diskutiert.

Sicherheiten schaffen

Beim Verhandlungsauftritt stand die zukünftige Struktur des LFB im Mittelpunkt. „Unsere Kolleginnen und Kollegen brauchen jetzt endlich eine Antwort auf die Frage, was mit ihren Arbeitsplätzen passiert“, so dbb Verhandlungsführer Volker Geyer. „Seit über einem Jahr – seit dem Gutachten zur Evaluierung des LFB – wachsen der Unmut und die Ungewissheit bei den Beschäftigten. Und das zu Recht, weil nicht klar ist, wie der LFB zukünftig konkret organisiert sein wird. Hier fordern wir eine offene Kommunikation von der Arbeitgeberseite und die Erarbeitung einer gemeinsamen sozialverträglichen Lösung für alle Forstbeschäftigten.“

ten. Denn nur das schafft Vertrauen und Sicherheit für die Kolleginnen und Kollegen“, so Geyer weiter.

Perspektiven aufzeigen

Die dbb Verhandlungskommission machte zudem deutlich, dass in Anbetracht der zahlreichen altersbedingten Personalabgänge in den kommenden Jahren dringender Handlungsbedarf besteht. Es müssen sowohl für die jetzigen Beschäftigten als auch für Nachwuchskräfte Perspektiven geschaffen werden. Ein wichtiges

Anliegen ist zudem die Verlängerung des Tarifvertrags zur Regelung der Altersteilzeitarbeit-Forst im Bereich der Landesverwaltung Brandenburg (TV ATZ-F BB), der zum 31. Dezember 2022 ausläuft, nebst den Richtlinien zur Übernahme von Ausgleichsbeträgen zur Abwendung von Rentenabschlägen, zur Förderung der Inanspruchnahme der Altersteilzeit sowie der Abfindungsrichtlinie.

Wie geht es weiter?

Die Tarifverhandlungen müssen konstruktiv fortgeführt werden. Darüber sind sich die Tarifvertragsparteien einig. Da hierzu weitere Daten und Fakten zur Struktur des LFB erforderlich sind, hat man sich darauf verständigt, die Verhandlungen am 17. Oktober 2022 fortzuführen. ■



Zusatzversorgung

VBLkongress für betriebliche Interessenvertretungen am 12. und 13. Oktober 2022

Auch im Jahr 2022 bietet die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) betrieblichen Mandatsträgern an, sich über die Grundlagen der Zusatzversorgung und aktuelle Entwicklungen zu informieren.

Zweitägige Onlineveranstaltung

Die zweitägige Veranstaltung wird aufgrund der schwer einschätzbaren Corona-Lage auch im Jahr 2022 ausschließlich online durchgeführt.

Fachleute der VBL referieren dabei zu den verschiedenen Themenfeldern wie die Grundlagen der Zusatzversorgung, Änderungen und spezielle VBL-Services für betriebliche Interessenvertretungen. Zudem erläutern Vertreter der vertragschließenden Gewerkschaften des ATV / ATV-K die tarifpolitischen Hintergründe. Für den dbb wird am 12. Oktober 2022 ab 10.30 Uhr unter anderem der stellvertretende Vorsitzende der Bundestarifkommission Karl-Heinz Leverkus den Bedarf an der Weiterentwicklung der maßgebenden



den Tarifverträge aus gewerkschaftlicher Sicht darstellen. Zudem wird der Aspekt der Nachhaltigkeit bei der Kapitalanlage bei der VBL betrachtet.

Kostenlose Teilnahme

Zur Teilnahme muss zunächst unter www.vbl.de/Veranstaltungen die passende Veranstaltung ausgewählt werden. Nach der Buchung und einer Registrierung wird der Zugangslink zur Veranstaltung übermittelt. Die Teilnahme ist kostenlos. ■

TVöD Bund und VKA

Einigung in den Verhandlungen zur Tarifpflege

Der dbb und die Arbeitgebenden von Bund und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) haben die Gespräche zur so genannten Tarifpflege im Bereich des TVöD abgeschlossen. Am 14. Juli 2022 erfolgte eine Einigung auf Änderungstarifverträge zu TVöD, TV Entgeltordnung Bund, TVAöD, TVPöD, TVSöD, TVHöD, TVÜ, TV-Fleischuntersuchung, TV-V und AuslandsV-TV. Die vereinbarte Erklärungsfrist endete am 26. August 2022.

Neben rein redaktionellen Änderungen und Anpassungen an Gesetzesänderungen wurden auch zahlreiche Verbesserungen für die Beschäftigten vereinbart. Die Änderungen treten überwiegend zum 1. November 2022 in Kraft.

Der dbb setzt sich seit vielen Jahren dafür ein, dass über die Tarifverträge im öffentlichen Dienst nicht nur in den Einkommensrunden mit Bund, Ländern und Kommunen verhandelt wird, da in diesem Rahmen oftmals nicht die Gelegenheit besteht, über alle Themen im Detail zu diskutieren. Deshalb wird auch zwischen den Einkommensrunden unter dem Stichwort Tarifpflege über die notwendige Weiterentwicklung der Tarifverträge verhandelt.

Die wichtigsten Verbesserungen im Überblick

§ 11 Abs. 3 TVöD /

Teilzeitbeschäftigung:

Die Regelung, nach der nur Teilzeitbeschäftigte, die früher Vollbeschäftigte waren, bei der Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sind, wird gestrichen. Damit wird sichergestellt, dass die bessere Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz Anwendung findet. Danach sind Teilzeitbeschäftigte auch dann vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie nicht zuvor vollbeschäftigt waren.

§ 17 Abs. 3 Satz 1 a) TVöD /

Stufenregelungen:

Zukünftig gelten alle Zeiten von Beschäftigungsverböten nach dem Mutterschutzgesetz als Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit, nicht mehr nur die Schutzfristen vor und nach der Niederkunft.

§ 17 Abs. 4, 4 a) und 5 TVöD / Tabellenwechsel:

Es wird klargestellt, dass im Falle eines Tabellenwechsels Umgruppierungen stufengleich vorgenommen werden.

§ 29 Abs. 1 Satz 1 a) und b) TVöD / Arbeitsbefreiung:

Die Arbeitsbefreiung bei Niederkunft und im Todesfall werden auch auf Fallgestaltungen der ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften ausgedehnt.

§ 43 Abs. 2 TVöD BT-V (Bund) / Überstunden und Mehrarbeit:

Die Regelung, wonach Mehrarbeit und Überstunden bei Beschäftigten in obersten Bundesbehörden in Entgeltgruppe 15 und in bestimmten Fällen auch in den Entgeltgruppen 13 und 14 mit dem Tabellenentgelt abgegolten sind, wird gestrichen. Auch diesen Beschäftigten stehen also zukünftig Zuschläge für Überstunden und Mehrarbeit zu.

§ 46 Kapitel I zu Abschnitt III TVöD BT-V (Bund) / Psychiatriezulage in Bundeswehrkrankenhäusern:

Beschäftigte in psychiatrischen Abteilungen oder Stationen in Bundeswehrkrankenhäusern erhalten zukünftig eine Zulage entsprechend der Zulage für Beamtinnen und Beamte sowie Soldatinnen und Soldaten in der Gesundheits- und Krankenpflege psychiatrischer oder neurologischer Kliniken, Abteilungen oder auf psychiatrischen oder neurologischen Stationen. Diese beträgt monatlich 70 Euro. Tarifliche Zulagen und Zuschläge bleiben unberührt.

§ 47 Nr. 10 und Nr. 13 TVöD BT-V (Bund) / Reisekosten:

Die Erhöhung der Tagegelder im Bundesreisekostenrecht wirkt sich nun auch für die Beschäftigten in der Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) und des Bundesamts für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH) aus. Im Bereich der WSV wird zukünftig eine Aufwandsvergütung von 7 Euro bei einer Auswärtstätigkeit ohne Übernachtung außerhalb der eigenen Wohnung von mehr als acht Stunden gewährt. Bei einer mehrtägigen Abwesenheit mit Übernachtung außerhalb der eigenen Wohnung wird eine Aufwandsentschädigung von 9,50 Euro für jeden Kalendertag mit einer Abwesenheit von mehr als



acht Stunden gewährt. Im Bereich des BSH wird das Bordtagegeld beziehungsweise die tägliche Pauschale auf ebenfalls 9,50 Euro bei einem dienstlichen Einsatz von mehr als acht Stunden erhöht. Die Änderungen werden bereits zum 1. Oktober 2022 in Kraft treten. Sollte sich das Reisekostenrecht erneut ändern, werden die Tarifvertragsparteien Gespräche über eine weitere Anpassung dieser Regelungen aufnehmen.

Teil B Abschnitt XI Nr. 1 der Entgeltordnung VKA / Beschäftigte in der Pflege:

Die Beispielsaufzählung der Protokollerklärung Nr. 4b) wird ergänzt. Zukünftig sind auch Beschäftigte mit besonderen pflegerischen Tätigkeiten auf einer Stroke-Unit-Station, einer Intermediate-Care-Station und bei den Begleitenden Psychiatrischen Diensten in die Entgeltgruppe P 8 eingruppiert. Zudem werden die Berufsbezeichnungen in den Vorbemerkungen zu Abschnitt XI an die aktuelle gesetzliche Lage angepasst.

Teil III Abschnitt 10 und Teil IV Abschnitt 6 Entgeltordnung Bund / Fahrerinnen und Fahrer:

Die Tätigkeitsmerkmale werden aktualisiert und an geänderte rechtliche Rahmenbedingungen und Gegebenheiten angepasst.

Teil III Abschnitt 21 Entgeltordnung Bund / Beschäftigte in Gesundheitsberufen:

Es wird ein neuer Unterabschnitt für Beschäftigte im Rettungsdienst aufgenommen. Danach sind Notfallsanitäterinnen und -sanitäter mit entsprechender Tätigkeit in Entgeltgruppe 8 eingruppiert, Rettungsassistentinnen und -assistenten mit entsprechender Tätigkeit in Entgeltgruppe 6 und Rettungssanitäterinnen und -sanitäter mit entsprechender Tätigkeit in Entgeltgruppe 4 mit Entgeltgruppenzulage.

Teil IV Abschnitt 25.1 und 25.2**Entgeltordnung Bund / Pflegedienst:**

Für die Beschäftigte in der Pflege wird die Beispielsaufzählung für die Entgeltgruppe P 8 um Beschäftigte auf einer Stroke-Unit-Station und auf einer Intermediate-Care-Station erweitert. Die Tätigkeitsmerkmale für leitende Beschäftigte in der Pflege werden an die Tätigkeitsmerkmale im kommunalen Bereich angepasst.

Teil IV Abschnitt 26 und Teil VI**Abschnitt 1 Entgeltordnung Bund / Freigabeberechtigtes Personal:**

Die Eingruppierungsmerkmale für freigabeberechtigtes Personal im Hubschrauberinstandhaltungsbetrieb und Prüferinnen und Prüfer von Luftfahrtgerät bei der Bundespolizei sowie für entsprechende Beschäftigte bei der Bundeswehr werden verbessert und erweitert. Zukünftig kann im Bereich der Bundespolizei eine Eingruppierung bis zur Entgeltgruppe 10 mit Entgeltgruppenzulage vorliegen.

Teil IV Abschnitt 28 Entgeltordnung Bund / Beschäftigte im Schieß- und Erprobungsbetrieb:

Beschäftigte im Zielbau ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind künftig in Entgeltgruppe 4 eingruppiert, wenn sie die Tätigkeit der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung, die im Zielbau tätig sind (Entgeltgruppe 5, Fallgruppe 3), ausüben. Sowohl in Ent-

geltgruppe 4, als auch in Entgeltgruppe 5 wird künftig die Arbeit mit Zielbaugeräten oder Scheibenzuganlagen vorausgesetzt, nicht mehr die Arbeit mit beiden Geräten. Die Eingruppierung in Entgeltgruppe 3 ist im Bereich des Zielbaus künftig auf Helferinnen und Helfer auf Truppenübungsplätzen beschränkt.

§ 29c TVÜ-Bund/ Höhergruppierung auf Antrag für bestimmte Beschäftigtengruppen:

Sofern sich aus den Neuregelungen eine höhere Entgeltgruppe ergibt, sind die Beschäftigten auf Antrag in diese Entgeltgruppe eingruppiert. Der Antrag kann bis zum 31. Oktober 2023 gestellt werden (Ausschlussfrist). Der Antrag wirkt dann auf den 1. November 2022 zurück. Bei Ruhen des Arbeitsverhältnisses am 1. November 2022 beginnt die zwölfmonatige Frist mit der Wiederaufnahme der Tätigkeit.

Offene Themen

Einige Themen konnten noch nicht abschließend geklärt werden. Im Rahmen der Gespräche hat der dbb unter anderem ein System für eine praxistaugliche Eingruppierung im Bereich der Lebensmittelkontrolle und eine Neuformulierung der Voraussetzungen für das Vorliegen von Hochschulbildung und wissenschaftlicher Hochschulbildung in den Entgeltord-

nungen vorgeschlagen. Diese Vorschläge werden von der Arbeitgeberseite noch geprüft.

Weitere offene Themen sind unter anderem die Neuordnung der Tätigkeitsmerkmale im Kassen- und Rechnungswesen und die Aktualisierung der Regelungen zur Arbeitsbefreiung für Mitglieder von Gewerkschaftsgremien. Hier sollen die Gespräche fortgesetzt werden.

Teilerfolg und weitere Aufgaben für die Zukunft

Die Verbesserungen, die nun mit Bund und VKA vereinbart wurden, sind ein deutlicher Erfolg für viele Kolleginnen und Kollegen. Jedoch waren im Rahmen der Tarifpflugesgespräche nicht alle Forderungen durchsetzbar. Die dbb Mitgliedsgewerkschaften hatten im Vorfeld der Gespräche zahlreiche tarifliche Themenfelder benannt, in denen Verbesserungsbedarf besteht oder in denen es im Arbeitsalltag immer wieder zu Auslegungs- oder Anwendungsproblemen kommt. Die Themen, die aktuell noch nicht umsetzbar waren, müssen in Zukunft wieder auf die Tagesordnung gesetzt werden. Der dbb wird sich auch zukünftig für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Tarifverträge mit Bund und Kommunen – ebenso wie mit anderen Tarifpartnern – einsetzen, auch außerhalb der Einkommensrund-

Flughafen Frankfurt**Tarifeinigung bei FraGround erzielt**

Der dbb und FraGround, eine Tochtergesellschaft von Fraport für den Bereich der Bodenverkehrsdienste am Flughafen Frankfurt, haben sich auf drei wesentliche Tarifergebnisse geeinigt. Es wurden die Aufhebung des pandemiebedingten Notlagentarifvertrags, deutliche Entgelterhöhungen sowie Sonderzahlungen für die FraGround-Beschäftigten vereinbart.

Aufhebung des Notlagentarifvertrags

dbb und FraGround haben den aufgrund der Corona-Pandemie zur Arbeitsplatzsicherung notwendigen FraGround-Notlagentarifvertrag aufgehoben. Durch den Notlagentarifvertrag waren die Entgelterhöhungen, die im Entgeltrahmentarifvertrag geregelt sind, nach hinten verschoben worden. Durch die Aufhebung des Not-

lagentarifvertrags gilt diese Verschiebung nun nicht mehr.

Entgelterhöhung und Sonderzahlungen

Des Weiteren konnten sich dbb und FraGround auf deutliche Entgeltsteigerungen zum 1. Juli 2022 bei einer Laufzeit bis 31. Dezember 2023 verständigen. Die bisher aufgrund des Notlagentarifvertrags aufgeschobenen Entgelterhöhungen in Höhe von 1,4 Prozent, mindestens aber 0,29 Euro pro Stunde, und 1,8 Prozent werden nachgeholt. Des Weiteren erhöhen sich die Stundenentgelte um weitere 5 Prozent sowie zusätzlich in Vorgriff auf die Tarifierhöhung im TVöD-F in 2023 um weitere 4 Prozent. Neben diesen Erhöhungen wird die Produktivitätsprämie in das feste Stundenentgelt integriert. Dies ist beson-



ders erfreulich, da die Produktivitätsprämie bisher nur für tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung gezahlt wurde und daher beispielsweise nicht bei Krankheit oder Freistellung der Beschäftigten. Dies bedeutet insgesamt eine enorme Steigerung der Stundenentgelte. Schließlich konnten sich dbb und FraGround auf Sonderzahlungen von insgesamt 700 Euro für die FraGround-Beschäftigten einigen. ■

Interview zu den Betriebsratswahlen 2022 – Teil 2

Der Wahlkampf bei der GDL

In der vorangegangenen Ausgabe des **tacheles** berichteten wir über die schwierigen Wahlkampfverfahren der DPVKOM. Für das vorliegende Heft haben wir mit Lars Jedinat, Stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), über die Erfahrungen im Wahlkampf gesprochen.

tacheles: Wie ist der Wahlkampf in den Betrieben bei den Eisenbahnen in Deutschland unter den erschwerten Pandemiebedingungen gelaufen?

Lars Jedinat: Vorweg möchte ich unseren Amtsinhabern vor Ort nochmals ausdrücklich danken, dass sie den Wahlkampf in den einzelnen Eisenbahnunternehmen so zahlreich und hochmotiviert begleitet und durchgeführt haben. Sie waren und sind der Schlüssel zum Erfolg und haben maßgeblich daran mitgearbeitet!

Nach unserer Erfahrung ist und bleibt der Wahlkampf in den einzelnen Betrieben – gerade in Zeiten der Pandemie – einer der

wichtigsten Punkte. Gerade dann, wenn sich Führungskräfte ins Homeoffice „verabschieden“, somit nicht ihren Aufgaben nachkommen und unsere Kolleginnen und Kollegen ihren Dienst für die Kunden, unter zum Teil widrigen Bedingungen, versehen, ist es die vornehmliche Aufgabe der GDL und ihrer Amtsinhaber beziehungsweise Kandidatinnen und Kandidaten, für die Wahlen diesen unsäglichen Kreislauf zu durchbrechen. Denn schließlich sind es doch die Eisenbahner im direkten Bereich, die dann, neben den Auswirkungen der Pandemie, auch vielerorts noch mit den Auswirkungen von Missmanagement umgehen müssen. Wer, wenn nicht wir als die Interessenvertretung für die Eisenbahner in Deutschland, die eben nicht ins Homeoffice gehen können, ist für sie da? Diesen Einsatz erkennen die Kolleginnen und Kollegen an der Wahlurne an! Selbstredend erfolgte dies unter Beachtung der behördlichen Auflagen, die uns zugegebenermaßen das Leben im Wahlkampf nicht immer leichtgemacht haben. So mussten Wahlkampfveranstaltungen vor Ort, aber auch unsere zentrale Veranstaltung abgesagt respektive verschoben werden. Dennoch galt beziehungsweise gilt gerade in diesen Zeiten mehr denn je, dass der persönliche Kontakt durch nichts zu ersetzen ist. Die Kolleginnen und Kollegen sehen sich nach der langen „Durststrecke“ danach und wir kommen dem Bedürfnis verantwortungsvoll entgegen.

tacheles: Waren Sie gezwungen, einen digitalen Wahlkampf zu führen?

Jedinat: Wenn man so will, haben wir dieses Mittel im Wahlkampf ein Stück weit neu für uns entdeckt. Gerade im Organisationsbereich der GDL ist der Anteil der Arbeitnehmenden, die im Schicht- und Wechselschichtbetrieb tätig sind, sehr hoch und die sozialen Netzwerke sind eine sehr gute Ergänzung im Wahlkampf. Ob es die Verbreitung von Aushängen beziehungsweise der Austausch innerhalb von Wahlkampfteams via Messenger-Diensten wie WhatsApp oder Signal ist, die Bekanntmachung der Kandidatinnen und Kandidaten über Facebook oder aber das bewusste Nachhalten zur Abgabe der Stimmenabgabe an der Urne oder via Briefwahl – die Möglichkeiten sind mannigfaltig. Eines können sie jedoch beim

besten Willen nicht ersetzen: Das persönliche Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen und die Präsenz bei Hilfesuchen aus dem Kreise der Beschäftigten.

tacheles: Welches Ergebnis konnte die GDL erzielen?

Jedinat: Im Vergleich der Betriebsratswahlen 2018 zu 2022 konnte die GDL bundesweit insgesamt rund 180 Mandate hinzugewinnen. Dies gewinnt noch mehr an Bedeutung, wenn wir zu konstatieren haben, dass die Wahlbeteiligung – wie vielerorts – weiter gesunken ist. Hier ist es unsere Aufgabe als Fachgewerkschaft, aber auch des dbb beamtenbund und tarifunion, für die kommenden Wahlen entsprechende Antworten zu finden. Dies ist meines Erachtens auch eine gesellschaftspolitische Diskussion. Gleichwohl gibt uns das Votum der Wählenden ordentlich Rückenwind und es ist nun an uns, das Vorschussvertrauen mit entsprechender Leistung – unabhängig, ob in der Verantwortung oder in der Opposition – zu untersetzen. Neben den markanten Zugewinnen an Mandaten ist es ebenso positiv, dass wir in vielen Betrieben die Mehrheiten stellen und in die Verantwortung kommen. Daraus resultierend sind wir nunmehr auch in den weiterführenden Gremien wie Gesamt- oder Konzernbetriebsräten deutlich besser vertreten, was zweifelsohne zusätzliche Arbeit bedeutet. Die nehmen wir zum Wohle unserer Mitglieder und der Arbeitnehmenden in den Betrieben nur allzu gerne an, ist doch die Arbeit der Betriebsräte ein zentrales Aushängeschild einer Gewerkschaft im Betrieb. Dem kommt die GDL mit ihrer Bildungseinrichtung „BBuK“ zusätzlich nach, so dass die Betriebsräte über uns die Möglichkeiten einer umfassenden, sachgerechten Schulung haben. Der Erfahrungsaustausch unter den Betriebsräten ist mit Blick auf eine fachgerechte Weiterbildung ein zentraler Bestandteil der GDL, um die Kolleginnen und Kollegen auch weiter fit für die Zukunft zu machen.

tacheles: Welches Resümee ziehen Sie aus der Wahl?

Jedinat: Die Kolleginnen und Kollegen zeigen sich in der Regel unbeeindruckt von Effekthascherei und Wahlwerbeschlachten, insbesondere der gewerkschaftlichen Konkurrenz kurz vor der Wahl. Im Umkehrschluss ist doch der Handlungsauftrag für die kommende Legislatur für unsere gewählten Betriebsräte klar:



Zur Person

Lars Jedinat wurde am 18. Dezember 1982 in Potsdam geboren. Er absolvierte eine Berufsausbildung zum Eisenbahner und arbeitete seit 2001 als Lokomotivführer und später als Disponent bei der Deutschen Bahn. Seit 2002 ist Lars Jedinat bereits Mitglied der GDL und dort seit 2013 als Tarifreferent tätig. Außerdem ist er seit 2014 Mitglied des Bundeshauptvorstands des dbb beamtenbund und tarifunion sowie seit Juni 2022 neuer Stellvertretender Bundesvorsitzender der GDL als Nachfolger von Norbert Quitter. ■

Digitalisierung der Betriebsratswahlen 2026

Die neue Bundesregierung möchte sowohl die Digitalisierung vorantreiben, als auch die Mitbestimmung stärken. Es bleibt abzuwarten, wie „digital“ die nächsten Betriebsratswahlen ablaufen werden. Die Pandemie und die zunehmend flexiblen Tätigkeitsformen wie das mobile Arbeiten zeigen einen Bedarf digitaler Betriebsratsarbeit und -wahl. Einige Unternehmen bieten bereits ein Streaming von Betriebsversammlungen an, so dass eine digitale Teilnahme möglich ist. Folgt in Zukunft auch die digitale Durchführung der Betriebsratswahl? Dabei gilt es zu beachten, dass digitale Aspekte nicht zu formalen Fehlern führen dürfen, was eine Anfechtbarkeit beziehungsweise Nichtigkeit der Wahl nach sich ziehen könnte. Dort, wo mobiles Arbeiten oder Auslandsarbeit üblich sind, kann die Digitalisierung helfen, die Wahlbeteiligung zu erhöhen und somit die Mitbestimmung zu stärken. ■

Es gilt, die Belange der Arbeitnehmenden gegenüber den Arbeitgebenden und zuweilen auch gegenüber der gewerkschaftlichen Konkurrenz nachhaltig und dauerhaft zu schützen. Gewerkschaftlicher Rückhalt spielt dabei eine gewichtige, wenn nicht entscheidende Rolle. Die GDL ist aus diesem Grunde dem Ansinnen vieler Betriebsräte nachgekommen und hat die Listenführer als Amtsinhaber in

den satzungsgemäßen Gremien der GDL im Rahmen der diesjährigen Generalversammlung verankert. Damit können die Betriebsräte der GDL sich noch besser in den gewerkschaftspolitischen Diskurs einbringen und entscheidend mitgestalten.

tacheles: Was kann man bei den nächsten Betriebsratswahlen ändern beziehungsweise besser machen?

Jedinat: Zu einer ehrlichen Analyse gehört auch zu wissen, wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt – kurzum, wo es nicht so gut gelaufen ist. Aus diesem Grunde setzen wir uns Ende August mit den Kolleginnen und Kollegen aus den einzelnen Bereichen zusammen und gehen in medias res, um gemeinsam die Ergebnisse der diesjährigen Betriebsratswahlen aufzuarbeiten.

Nur, wenn man offen kritische Punkte anspricht, kann es gelingen, zukünftig gemeinsam besser zu werden. Dabei gilt es, offen und ohne Scheu den Beteiligten gegenüber Sachstände, die nicht ganz so positiv sind, anzusprechen.

Gilt es doch im Hinblick auf die JAV- sowie SBV-Wahlen im Herbst dieses Jahres und die Sozialwahlen im Mai 2023 das, was gut gelaufen ist, zu fördern und das, was nicht so gut gelaufen ist, bestenfalls abzustellen. Getreu dem Motto „Nach der Wahl ist vor der Wahl“ gilt es, den Schwung der erfolgreichen Betriebsratswahlen in die gemeinsam vor uns liegenden Aufgaben mitzunehmen. ■

Neue dbb Kampagne gestartet „wir. für euch.“

„wir. für euch.“ – so lautet der Claim der neuen dbb Testimonial-Kampagne. Sie richtet sich sowohl an die breite Öffentlichkeit als auch an alle Mitglieder der dbb Familie mit der klaren Botschaft: Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind für alle da, und der dbb steht als gewerkschaftlicher Dachverband jederzeit fest an der Seite der rund fünf Millionen Menschen im Dienst der Menschen. Die Kampagne rückt zahlreiche Beschäftigte aus dem öffentlichen Dienst und den privatisierten Bereichen und deren Aufgaben in den Fokus – allesamt „Originale“ und natürlich Mitglied einer dbb Fachgewerkschaft. Polizistin, Lehrerin, Erzieher, Lokführer, Paketzusteller, Finanzbeamtin und viele mehr kommen zu Wort und wenden sich direkt an ihr „Publikum“: „Wir mögen Applaus. Aber wir brauchen faire Arbeitsbedingungen“, erklärt die Krankenpflegerin. „Wir sind immer für dich da. Nicht nur, wenn es brennt“, sagt die Feuerwehrfrau. Und der Kommunalbeamte weiß: „Im öffentlichen

Dienst wirst du weder reich noch berühmt. Aber alle wollen was von dir.“

Seit 29. August 2022 sind die Motive als digitale Anzeigen online und in den sozialen Medien Twitter, Facebook und Instagram zu sehen, im Laufe des Jahres wird Außenwerbung auf Großflächenplakaten und Infoscreens hinzukommen.

„Rückendeckung für den öffentlichen Dienst“

„Der dbb macht mit seinen neuen Testimonials deutlich, wo er als gewerkschaftlicher Dachverband steht: Fest an der Seite der Kolleginnen und Kollegen, die Tag für Tag und oft auch Nacht für Nacht dafür sorgen, dass Deutschland funktioniert“, sagte dbb Chef Ulrich Silberbach zum Kampagnen-Kick-off am 29. August 2022 in Berlin. „Nach mehr als zweieinhalb Jahren Coronapandemie und Jahrzehnten des strukturellen Personalmangels ist es an der Zeit, dem öffentlichen Dienst sichtbar Rücken-deckung zu geben, und dieser Appell richtet sich an die Politik und die Gesellschaft gleichermaßen“, betonte Silberbach. „Die Menschen im Staatsdienst und in der systemrelevanten Infrastruktur können und wollen modern, digital und agil arbeiten, wollen den Menschen und der



Wirtschaft gute Dienste leisten. Aber sie sind zu wenige und die Mittel, die ihnen zur Verfügung stehen, reichen bei Weitem nicht aus, um anstehende Herausforderungen wie den Klima- und demografischen Wandel nachhaltig meistern zu können. Es braucht eine Innovations- und Investitionsoffensive für den öffentlichen Dienst, und davon profitieren letztendlich auch das ganze Land und die Menschen, die hier leben“, so der dbb Bundesvorsitzende. „„wir. für euch.“ ist die verbindende Formel, die zum gemeinsamen Motto werden muss, wenn wir den öffentlichen Dienst zukunftsfest aufstellen wollen.“ Alle Motive der neuen dbb Imagekampagne und die „Social-Media-Toolbox“ zum Selber-aktiv-Werden sind im Internet abrufbar unter www.dbb.de/wir-fuer-euch. ■

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in dieser Ausgabe des tacheles setzen wir unsere Reihe zur Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Fünf weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen.

Marcus Najemnik, vdla

Marcus Najemnik ist Mitglied der vdla dbb gewerkschaft (Verband der Landes-Beamten, -Angestellten und -Arbeiter Nordrhein-Westfalen). Von Beruf ist er seit 2020 Bildungsmanager in der IT-Fortbildung bei IT.NRW (Landesbetrieb Information und Technik Nordrhein-Westfalen). Zuvor war Kollege Najemnik von 2018 bis 2020 als Sachbearbeiter in der Geschäftsstelle des IT-Planungsrats beim BMI (Bundesministerium des Innern, Bau und Heimat) tätig, von 2014 bis 2018 als Sachbearbeiter beim CIO NRW (Beauftragter der Landesregierung für Informationstechnik Nordrhein-Westfalen) und von 1997 bis 2014 als Sachbearbeiter im Innenministerium NRW im Bereich der IT-Koordinierung. Marcus Najemnik ist Vorsitzender des dbb-Kreis-



verbands Mönchengladbach, Mitglied im Hauptvorstand des vdla und derzeit Geschäftsführender Vorsitzender der Tarifkommission des vdla. Als Vorsitzender der Tarifkommission ist er auch Mitglied des Landesvorstands. Kollege Najemnik ist ordentliches Mitglied im Hauptpersonalrat beim MWIKE (Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen).

„Ich bin Mitglied der Gewerkschaft vdla, weil nur die Gemeinschaft und der Zusammenhalt der Beschäftigten sichere Arbeitsplätze und eine gute Entlohnung gewährleistet“, berichtet Marcus Najem-

nik. „Meine Schwerpunktthemen sind die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung und die mit der Transformation verbundenen tariflichen Folgen aufgrund der sich verändernden Tätigkeiten. Die Sicherstellung der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen und die Rekrutierung von Beschäftigten für den öffentlichen Dienst, insbesondere auch mit Migrationshintergrund, sind ein weiterer Schwerpunkt. Damit verbunden, setze ich mich für den Erhalt und die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes durch eine sehr gute Bezahlung, hohe und sichere Sozialleistungen und eine moderne und angenehme Arbeitsumgebung ein. Dazu zählt für mich auch eine gerechte Verteilung der Verantwortlichkeiten bei der Nutzung einer komplexen IT-Infrastruktur. Das Werkzeug Informationstechnik ist hoch komplex und kann nur im Zusammenspiel rechtssicher und effektiv genutzt werden. Die Nutzung von IT-Systemen muss für die Beschäftigten transparent und rechtssicher sein.“ ■

Valentina van Dornick, komba

Valentina van Dornick ist Verwaltungswirtin (Tarifbeschäftigte) und Mitglied der komba gewerkschaft. Sie ist stellvertretende Landesvorsitzende der komba gewerkschaft nrw. Kollegin van Dornick berichtet: „Mir war es von Beginn meiner Ausbildung an wichtig, Veränderungen aktiv mitgestalten zu können und Verantwortung zu übernehmen. Ich setze mich bis heute gerne für Menschen ein und trete insbesondere für die Personen ein, die keine starke Lobby hinter sich stehen haben. Unter dem Aspekt der Solidarität war es für mich selbstredend, sich gewerkschaftlich zu organisieren und andere zu unterstützen – denn 50 Menschen, die als Mitglieder einer Organisation zusammenarbeiten, können mehr erreichen als 50 Einzelkämpfer. Die aktuellen Geschehnisse stellen uns vor große Herausforderungen. Um damit richtig umgehen zu können, müssen wir uns organisieren.“

Zu den Aufgaben von Valentina van Dornick im Geschäftsführenden Vorstand der komba gewerkschaft nrw zählen Ange-

legenheiten der Allgemeinen Verwaltung (Kommunalverwaltung) sowie die Thematik Umwelt- und Verbraucherschutz (Nachhaltigkeit): „Daher bin ich für die politische Gremienarbeit der Fachbereiche ‚Allgemeine Verwaltung‘ und ‚Ver- und Entsorgung‘ verantwortlich. Zudem wirke ich aktiv bei der Arbeit der Kommission für Chancengleichheit mit. Insgesamt setze ich mich für einen attraktiven öffentlichen Dienst ein, auch um dem akuten Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Gewerkschaft, die gewerkschaftliche



Arbeit und der öffentliche Dienst müssen klimafreundlicher beziehungsweise klimaneutral werden. Unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit müssen langfristige und zukunftsgerichtete Veränderungen angestoßen werden.“ ■

André Volmer, komba

André Volmer ist Mitglied der komba gewerkschaft und dort Vorstandsmitglied im Ortsverband Velbert, Vorsitzender des Fachbereichs Gesundheit und Pflege der komba nrw und Vorsitzender des Fachbereichs Gesundheit und Pflege der komba gewerkschaft Bund. „Ich bin seit 2001 Mitglied in der komba“, berichtet André Volmer. „Ich arbeite in der Krankenpflege seit 1982, seit 1990 als Stationsleitung. Im Betriebsrat bin ich seit 2003 aktiv. Seit 2011 bin ich Betriebsratsvorsitzender und freigestellt. Seit 2016 bin ich außerdem Mitglied des Konzernbetriebsrats Helios Kliniken Deutschland.“

Zu seiner Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, erklärt Kollege Volmer: „Ich bin Mitglied in der komba, weil ich die Nähe zu den Mitgliedern in der Gewerkschaft schätze. Immer jemanden zu haben, der mit Rat und Tat zur Seite steht, ist bei der Arbeit und den

Herausforderungen als Betriebsrat enorm wichtig. Ohne Gewerkschaft im Rücken geht es nicht. Die ständigen Umstrukturierungen im Gesundheitsbereich, angefangen von der Privatisierungswelle, über Sparzwänge bis zum aktuell bestehenden



massiven Fachkräftemangel, sind allein ohne Gewerkschaft nicht zu meistern. Die Arbeit eines Betriebsrats bleibt auf den Betrieb beschränkt, während die Gewerkschaft die Möglichkeit hat, auf Situationen zu reagieren und Probleme bei der Politik anzusprechen. Etwa ob Gesundheitseinrichtungen in private Hände gehören oder Teil der öffentlichen Daseinsfürsorge sind, kann nur eine Gewerkschaft mit der Politik diskutieren.“ Aktuell stehen für André Volmer die Auswirkungen der Coronapandemie auf den Klinikbetrieb und die zusätzliche Belastung der Beschäftigten in Krankenhäusern sowie in stationären Einrichtungen im Mittelpunkt seiner Arbeit, wobei diese Probleme durch den Fachkräftemangel noch verschärft werden. ■

Ralf Mittelbach

Ralf Mittelbach ist feuerwehrtechnischer Angestellter und stellvertretender Leiter der Stabsstelle Feuerwehr und Katastrophenschutz Dienststelle Weinheim an der Bergstraße. Er ist stellvertretender Landesvorsitzender der BTBkomba in Baden-Württemberg. Kollege Mittelbach berichtet: „Seit 2002 bin ich Mitglied der komba gewerkschaft, die dann in Baden-Württemberg nach der Fusion mit dem BTB in der BTBkomba aufgegangen ist. Teamgeist und eine Gemeinschaft, die sich für eine Sache einsetzt mit dem Ziel, sich weiter zu verbessern und sich füreinander einzusetzen, waren mir schon immer wichtig. Nachdem mir meine Kollegen damals die komba vorgestellt hatten, war für

mich schnell klar, dass diese Gewerkschaft nicht nur meine Interessen vertritt, sondern auch zu mir passt. Die Vielfalt aller Mitgliedsgewerkschaften innerhalb des dbb und die Vertretung der Interessen der Beschäftigten haben mich sofort begeistert. Daher habe ich nicht lange gezögert, bin Mitglied geworden und blicke heute auf 20 gute und schöne Jahre in unserer Gewerkschaft zurück. Ich freue mich auch auf die kommenden Jahre und möchte auch zukünftig meinen Beitrag dazu leisten, die Interessen und Ziele unserer Gewerkschaft mitzugestalten, um auch neue Kolleginnen und Kollegen für unsere Arbeit zu begeistern.“

Den Schwerpunkt seiner gewerkschaftlichen Arbeit sieht Kollege Mittelbach im Feuerwehrbereich: „Mein Fokus liegt auf den Tätigkeitsmerkmalen von Feuerwehrbeamten und feuerwehrtechnischen Angestellten. In den letzten Jahren werden auch in kleineren Kommunen immer mehr hauptberufliche Feuerwehrleute eingestellt. Gerade im Tarifbereich gibt es hier in Bezug auf Arbeitszeit, Entgelt und Tätigkeiten viele unterschiedliche Regelungen und Einzellösungen.“



Aktuell beschäftige ich mich außerdem mit der Thematik der Überführung von feuerwehrtechnischen Angestellten zu Feuerwehrbeamten. Aber auch die Tätigkeitsmerkmale für den handwerklichen Bereich, wie zum Beispiel in den Bauhöfen, steht in meinem Fokus. Aufgrund meiner Jugendarbeit innerhalb der Gewerkschaft und als langjähriger Landesjugendleiter sind mir aber auch unsere Auszubildenden wichtig.“ ■

Alexander Zimbehl, NBB

Alexander Zimbehl ist 1. Landesvorsitzender des Niedersächsischen Beamtenbunds

(NBB) und Mitglied der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoLG), deren niedersächsischer Landesvorsitzender er zuvor war. „Gewerkschaftliche Arbeit habe ich seit jeher als einen wichtigen Bestandteil im gemeinsamen Berufsleben verstanden“, führt Alexander Zimbehl aus. „Fachliche, sachliche und auf einen Konsens ausgerichtete Gewerkschaftspolitik, die ich persönlich auch an eben diesen Leitlinien ausrichten versucht habe, kann auf allen Ebenen dazu beitragen, die Voraussetzungen für alle Beschäftigten nachhaltig zu verbessern. Aus diesem Grunde bin ich seit Beginn meines Berufslebens Mitglied in meiner Gewerkschaft.“



Als Schwerpunktthemen seiner Arbeit nennt Kollege Zimbehl die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Stärkung der gewerkschaftlichen Organisationsmacht: „Im Zentrum steht die Verbesserung der Besoldung und Versorgung. Gewerkschaftsintern liegt mir insbesondere die Mitgliedergewinnung besonders am Herzen, damit wir in einem stetig wachsenden gewerkschaftlichen Verbund noch mehr für unsere Kolleginnen und Kollegen erreichen können.“

Die aktuellen Krisensituationen und insbesondere die deutlich steigende Inflation wirken sich auf alle gesellschaftlichen Bereiche, insbesondere aber auch auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes aus. Hier benötigen die Kolleginnen und Kollegen unsere gewerkschaftliche und verbandspolitische Unterstützung, denn die Sorgen und Zukunftsängste unserer Beschäftigten nehmen stetig zu. Es ist unsere Aufgabe als Gewerkschaftsverantwortliche, diese Sorgen nicht nur gegenüber der Politik deutlich zu machen, sondern gleichzeitig gemeinsam an Konzepten zu arbeiten, um den Betroffenen zur Seite zu stehen.“ ■

Demografischer Wandel im öffentlichen Dienst

Maßnahmen gegen den Personalmangel



der schon weiter und bieten ihren Bürgerinnen und Bürgern einen besseren Service und einen vereinfachten digitalen Zugang ohne persönliche Vorsprachen.

Vieles gleicht bei der Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung einem Flickwerk. Ohne Investitionen und Innovation in den öffentlichen Dienst wird Deutschland existenzielle Zukunftsaufgaben nicht bewältigen können.

5) Bürokratieabbau

Mit weniger Personal können wir uns ein Übermaß an Bürokratie, Vorschriften und komplexen Verfahren nicht mehr leisten. Schon jetzt gibt es genug Vorschriften, die aufgrund von Personalmangel nicht vollzogen werden können. Das schafft nur Politikverdrossenheit. Denn in der Konsequenz bedeutet dies, dass die Politik die Ausgestaltung staatlicher Aufgaben und die Gesellschaft die Forderungen an den Staat auf das notwendige und erfüllbare Maß zurückführen soll. Ziel muss daher eine neue Verantwortungsteilung zwischen Staat, Gesellschaft, Bürgerinnen und Bürgern und den Unternehmen sein.

6) Zuwanderung

Die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zur Privatwirtschaft unterdurchschnittlich und dieser Personenkreis ist zudem überdurchschnittlich häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Auffällig ist, dass vielfach konkrete Rekrutierungsvorhaben im Ausland für den öffentlichen Sektor fehlen, obwohl hier der Personalmangel am meisten drängt.

Fazit

Der dbb macht bei diesem Thema Druck. Daher forderte der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach von den Arbeitgebenden des öffentlichen Dienstes in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (18. August 2022) konkrete Maßnahmen: „Zwei Dinge sind sehr wichtig: Zum einen brauchen wir endlich eine langfristige Personalplanung in der Verwaltung, die den demografischen Wandel berücksichtigt. Wir müssen schon jetzt Stellen schaffen, um zukünftige Generationen auf die anstehenden Aufgaben vorzubereiten. Zum anderen müssen wir den öffentlichen Dienst durch Anreizsysteme attraktiver machen.“ Der dbb wolle schon lange eine echte Qualifizierungsoffensive und eine leistungsgerechte Bezahlung. „Wer sich weiterbildet, soll mehr bekommen“, so Silberbach. ■

360.000 Beschäftigte fehlen aktuell im öffentlichen Dienst. Der größte Mangel entfällt derzeit auf die Kommunalverwaltungen und den Gesundheitsbereich. Bis 2030 steigt diese Lücke auf eine Million Beschäftigte bei Bund, Ländern und Kommunen. Das sind ungefähr so viele Beschäftigte, wie die Stadt Köln Einwohner hat. Wenn Zahlen sehr groß werden, werden sie schnell abstrakt. Konkret spüren wir alle aber diese Lücke. Bürgeramtstermine müssen Monate im Voraus gebucht werden, in den Schulen fehlen Lehrende und in den Kitas Erziehende, Genehmigungsverfahren laufen schleppend und bei den Gerichten bewegt sich manchmal gar nichts. Das ist nicht nur lästig, sondern bedroht auch den Wirtschaftsstandort Deutschland. Investitionen stauen sich und Fortschritt, Bildung und Forschung treten auf der Stelle.

Maßnahmenkatalog

Die gute Nachricht ist, dass es Möglichkeiten zum Gegensteuern gibt. Für alle hier vorgestellten Maßnahmen wirbt der dbb schon lange.

1) Mehr Attraktivität

Viele Entgelte im öffentlichen Dienst sind nicht mehr konkurrenzfähig. Die Rechnung Geld zu Arbeitszeit geht für viele Bewerberinnen und Bewerber nicht mehr auf. Angesichts dieser Feststellung stellt sich die Frage: Wo ist das Sonder-

vermögen für den öffentlichen Dienst? Aber auch bei den so genannten „weichen Faktoren“ gibt es Nachholbedarf. Hier wird am häufigsten mehr Wertschätzung genannt. Übersetzt bedeutet dies, dass es an der Führungskultur im öffentlichen Dienst hapert und Führende gezielt geschult werden müssten.

2) Flexibler Einstieg

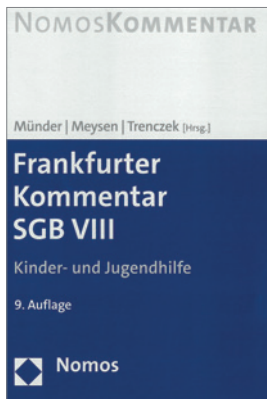
Der öffentliche Dienst braucht mehr Quereinstiege aus der Privatwirtschaft. Formelle Hürden müssen abgebaut werden und die Qualifikation für die Tätigkeit muss im Vordergrund stehen.

3) Qualifizierung

Zusammen mit der Digitalisierung muss der öffentliche Dienst eine Qualifizierungsoffensive starten, welche die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt berücksichtigt. Eigenverantwortliches, flexibleres Arbeiten muss gefördert werden. Diese Emanzipation der Mitarbeitenden kann nicht ohne Weiterbildung erfolgen. Positiver Nebeneffekt wäre nebenbei, dass so auch die Karrieremöglichkeiten und die Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigen.

4) Digitalisierung

Einfachste Tätigkeiten müssen soweit wie nur möglich automatisiert und digitalisiert werden. So wird mehr Personal für komplexe Sachverhalte und den Dienst am Menschen frei. Hier sind andere Län-



Frankfurter Kommentar SGB VIII

Kinder- und Jugendhilfe

Von Prof. em. Dr. Johannes Münster, Dr. Thomas Meysen, Prof. Dr. Thomas Trenczek, M.A. (Herausgeber), 9. vollständig überarbeitete Auflage 2022, 1.389 Seiten, gebunden, Nomos Verlagsgesellschaft GmbH Co. KG, 82 Euro, ISBN 978 3 8487 7192 9

Die große Reform mit dem Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen (Kinder- und Jugendstärkungsgesetz – KJSG) ändert das SGB VIII in zentralen Punkten. Auch das Gesetz zur Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts, die JGG-Novelle 2019/20 sowie das Ganztagsförderungsgesetz haben erhebliche Auswirkungen auf die Kinder- und Jugendhilfe. Die 9. Auflage des Frankfurter Kommentars legt die Schwerpunkte auf die Reformthemen:

- Förderung der Inklusion
- Stärkung der Kinder- und Elternrechte (Beratung, Selbstvertretung, Ombudschaft, Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten)
- Ausbau präventiver, bedarfsgerechter Hilfen (flexible, niedrigschwellige Hilfen, Hilfe in Notsituationen)
- Kinderschutz und Kooperation
- Hilfeplanung und Aufsicht in stationären Hilfen
- Unterstützung junger Volljähriger / Careleaver
- Neuregelungen aufgrund der Reform des Vormundschafts- und Betreuungsrechts (§§ 53 ff. SGB VIII in der Fassung ab 1. Januar 2023)
- Änderungen des JGG (Novelle 2019/20) ■



Moderne Arbeit in der Bundesverwaltung

Digital, flexibel und gesund

Von Karlheinz Sonntag (Herausgeber), 126 Seiten, 1. Auflage 2022, paperback, Nomos Verlagsgesellschaft GmbH Co. KG, 29 Euro, ISBN 978 3 8487 8866 8

Fortschreitende digitale Transformation, eine erhöhte Veränderungsdynamik in den Organisationen, aber auch die Folgen des demografischen Wandels haben die Beschäftigten in den Verwaltungen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene mit Vehemenz erreicht.

Wie können Fach- und Führungskräfte darauf vorbereitet werden, um die Herausforderungen moderner, flexibler und entbürokratisierter Arbeit gesund, kompetent und motiviert zu bewältigen?

Der Band gibt Antworten auf die Frage, wie damit umzugehen ist. Eine präventive Sichtweise verantwortungsbewussten Verwaltungshandelns liegt in den Befunden des BMBF-Projekts „Maßnahmen und Empfehlungen für die gesunde Arbeit von Morgen (MEGA)“ über die in diesem Titel berichtet wird, zugrunde. ■



Teilzeit- und Befristungsgesetz

Kommentar

Von Dr. Gernod Meinel, Rechtsanwalt, Judith Heyn, Rechtsanwältin, Prof. Dr. Sascha Herms, Rechtsanwalt, 6., neu bearbeitete Auflage 2022, 749 Seiten, Verlag C. H. Beck, 69 Euro, ISBN 978 3 406 73504 2

Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse (TzBfG) hat erhebliche Auswirkungen auf das Arbeitsleben. Intensiv wird in der Öffentlichkeit der Anspruch auf Verkürzung der persönlichen Arbeitszeit diskutiert. Hierzu liegt mittlerweile eine umfangreiche Rechtsprechung vor. Das gleiche gilt für die im Gesetz geregelten Gleichbehandlungsgebote für in Teilzeit und befristet beschäftigte Arbeitnehmende sowie zu offenen Fragen des Befristungsrechts.

Vorteile auf einen Blick:

- aktuelle EuGH- und BAG-Rechtsprechung
- aus der Praxis für die Praxis
- verlässlicher Berater in der Fallbearbeitung

In der Neuauflage werden die gesetzlichen Neuregelungen zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts, insbesondere zur Brückenteilzeit, erläutert und eingeordnet. Ferner ist eine Fülle an Rechtsprechung des EuGH, des BAG und der Landesarbeitsgerichte insbesondere zum Befristungsrecht ergangen, die enthalten sind. Neuere Entwicklungen zur Behandlung von Urlaubsansprüchen bei einem Wechsel aus Vollzeit in Teilzeit werden erörtert. ■



Streik für Entlastungstarifvertrag zulässig

Das Landesarbeitsgericht Köln entschied, dass die Streikmaßnahmen am Universitätsklinikum Bonn mit dem Ziel des Abschlusses eines Tarifvertrags zur Entlastung zulässig sind. Das Gericht wies die Berufung des Klinikums im einstweiligen Verfahren zurück (Pressemitteilung 7/2022 zur Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Köln vom 1. Juli 2022, Aktenzeichen 10 SaGa 8/22).

Der Fall

Die Gewerkschaft ver.di forderte vom Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen den Abschluss eines Tarifvertrags zur Entlastung und rief unter anderem die Mitarbeitenden des Universitätsklinikums Bonn zum Streik auf. Die Arbeitgeberseite des Klinikums hielt die Streikmaßnahmen für rechtswidrig und stellte einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zum Widerruf des Streikaufrufs und zur Unterlassung weiterer Streikmaßnahmen. Sie sei der Auffassung, die Streikforderungen seien teilweise nicht hinreichend bestimmt und tariflich nicht regelbar. Zudem verstoße der Streik gegen die Friedenspflicht und sei in seinem Ausmaß unverhältnismäßig. In erster Instanz hatte das Arbeitsgericht Bonn den Antrag der Arbeitgeberseite auf

Erlass einer einstweiligen Verfügung mit Urteil vom 14. Juni 2022 (Aktenzeichen 3 Ga 14/22) bereits zurückgewiesen.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht wies die gegen das erstinstanzliche Urteil eingelegte Berufung des Klinikums zurück. Das Gericht stellte fest, dass die Tarifforderungen der beklagten Gewerkschaft hinreichend bestimmt waren. Nicht abschließende oder beispielhafte Angaben in einem Aufforderungsschreiben stünden der Bestimmtheit der Tarifforderungen nicht entgegen, so das Gericht. Im vorliegenden Fall habe sich die Arbeitgeberseite hinreichend darauf einstellen können, wie sie auf die formulierten Tarifziele reagiere, um einen Arbeitskampf zu vermeiden. Zudem sei der Streik auch nicht mangels tariflicher Regelbarkeit rechtswidrig. Die Regelungen des Gesetzes über die Pflegeberufe sowie des Gesetzes über den Beruf der Anästhesietechnischen Assistentin und des Anästhesietechnischen Assistenten und über den Beruf der Operationstechnischen Assistentin und des Operationstechnischen Assistenten stünden nach ihrem Wortlaut sowie ihrem Sinn und Zweck insbesondere einer zur Stärkung der Ausbildungsqualität beabsichtigten günstigeren Regelung der Tarifvertragsparteien nicht entgegen. Das Gericht bestätigte, dass es sich hierbei um eine

angestrebte Verbesserung von Arbeitsbeziehungsweise Ausbildungsbedingungen handele, die – anders als Ausbildungsinhalte – dem Schutzbereich des Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz (GG) unterfalle. Weiterhin führte das Landesarbeitsgericht aus, dass der Streik für einen Tarifvertrag zur Entlastung nicht gegen die tarifvertragliche Friedenspflicht verstoße. Denn weder der TV-L noch die Ausbildungsverträge TVA-L Gesundheit sowie der TVA-L Pflege regelten (abschließend) das Streikziel einer präventiven, vorbeugenden Verhinderung des Entstehens spezifischer Belastungssituationen. Schließlich stellte das Gericht fest, dass der Streik auch nicht unverhältnismäßig ist. Das Streikrecht aus Artikel 9 Absatz 3 GG unterliege Einschränkungen, soweit verfassungsrechtlich geschützte Güter Dritter betroffen seien. Hier kommen die Rechte der Patientinnen und Patienten nach Artikel 2 Absatz 2 GG in Betracht. Somit bedürfe es eines Ausgleichs der beiderseitig verfassungsrechtlich geschützten Rechtspositionen im Wege der praktischen Konkordanz. Dieser rechtliche Grundsatz fordere, dass nicht eine der widerstreitenden Rechtspositionen bevorzugt und maximal durchgesetzt werde. Vielmehr müssten alle Interessen einen möglichst schonenden Ausgleich erfahren. Im Bereich der Daseinsvorsorge eines Klinikbetriebs bedeute dies, dass vorrangig eine angemessene, ausreichende und geeignete Notversorgung sicherzu-

stellen sei. Eine Notversorgung, die diesen Anforderungen entspreche, hätten die Parteien in konstruktiver Art und Weise im Verhandlungstermin am 29. Juni 2022 vereinbart, so das Gericht. Sie hätten unter anderem die Notversorgung qualitativ und quantitativ durch die Erhöhung des Mindestbetriebs von 16 Operationssälen auf 25 Operationssäle nebst entsprechendem Fachpersonal verbessert.

Das Fazit

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist zu begrüßen und bestätigt insbesondere die bisherige Rechtsprechung hinsichtlich der Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen in der Daseinsvorsorge. Streiks in Kliniken sind nicht unverhältnismäßig, solange dort die Notversorgung gewährleistet ist. ■

Diskriminierung wegen des Alters

Die Gesamtzahl der Einzelfälle kann trotz vorliegender Diskriminierung wegen des Alters dafürsprechen, dass der Kläger rechtsmissbräuchlich eine Entschädigung geltend machen will (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. März 2022, Aktenzeichen 8 AZR 238/21).

Der Fall

Der 74-jährige Kläger bewarb sich nach Pensionseintritt für eine Bürosachbearbeiterstelle nach TVÖD Entgeltgruppe 7 beim Technischen Hilfswerk. Zuvor war er Oberamtsrat im Bundespresseamt. Das Anforderungsprofil setzte Aufgeschlossenheit für IT-Anwendungen, Freundlichkeit sowie gutes mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen voraus. Die Bewerbung sollte online über ein Portal erfolgen. Stattdessen übersandte der Mann die Unterlagen per Mail an die Pressestelle. Das Anschreiben enthielt diverse Rechtschreibfehler und betonte mehrfach das Alter des Klägers, ohne auf die geforderten Qualifikationen einzugehen. Die Beklagte lehnte mit Hinweis auf die tarifvertragliche Regelaltersgrenze die Bewerbung ab.

Die Entscheidung

Die Gesamtschau verschiedener Einzelaspekte führte dann zu der Niederlage des Klägers. Zu deutlich wurde im Anschreiben Lebensaltersgrenze und Hinzuer-

dienstgrenze betont, was am Ende nur eine Teilzeittätigkeit ermöglicht hätte, die aber nicht ausgeschrieben war. Auf die Stellenbeschreibung, seinen Werdegang und Qualifikationsanforderungen ging der Kläger nicht ein. Offen zur Schau getragen wurde auch die fehlende IT-Kompetenz. Aus einer Häufung von Rechtschreib- und Grammatikfehlern im Bewerbungsschreiben im Zusammenhang mit der Qualifikation kann geschlossen werden, dass die Bewerbung nicht ernsthaft war.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG ist wenig überraschend. Interessanter ist die am Ende nicht ins Gewicht fallende Auseinandersetzung mit der Zulässigkeit der Altersgrenzen in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Tarifvertragsparteien verfolgen das Ziel, eine zuverlässige Personalplanung zu ermöglichen und eine ausgewogene Altersstruktur von jüngeren und älteren Beschäftigten zu schaffen, um über eine bessere Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen den Zugang jüngerer Personen zur Beschäftigung zu fördern. Das sieht auch das BAG als legitimes Ziel an. Die Mittel zur Erreichung des Ziels müssen aber auch angemessen und erforderlich sein. Diese Frage wird leider vom BAG offengelassen und mit Verweis auf die Rechtsmissbräuchlichkeit der Bewerbung nicht weiter erörtert. ■

Beweislast im Überstundenprozess

Auch die europarechtlichen Vorgaben zur Dokumentationspflicht bei Überstunden entbinden den Kläger im Überstundenprozess nicht von der Verpflichtung, Beweis für die beantragte Überstundenvergütung zu leisten (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Mai 2022, Aktenzeichen 5 AZR 359/21).

Der Fall

Der Kläger war als Auslieferungsfahrer bei der Beklagten, die ein Einzelhandelsunternehmen betreibt, beschäftigt. Seine Arbeitszeit erfasste der Kläger mittels technischer Zeitaufzeichnung. Aufgezeichnet wurden nur Beginn und Ende

der täglichen Arbeitszeit. Keine Dokumentation erfolgte über die Pausenzeiten. Sie wurden nicht gesondert ausgewiesen, sondern pauschal abgezogen. Zum Ende des Arbeitsverhältnisses ergab die Auswertung der Zeitaufzeichnungen eine positive Stundenzahl von 348 Stunden zugunsten des Klägers. Mit seiner Klage hat der Kläger Überstundenvergütung in Höhe von 5.222,67 Euro brutto verlangt. Er hat geltend gemacht, er habe die gesamte aufgezeichnete Zeit gearbeitet. Pausen zu nehmen sei nicht möglich gewesen, weil sonst die Auslieferungsaufträge nicht hätten abgearbeitet werden können. Die Beklagte hat dies bestritten und die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen abgezogen.

Die Entscheidung

Wie bereits die Vorinstanz, so hat auch das BAG die Klage zurückgewiesen. Der Kläger hat nicht beweisen können, dass er die Pausen durchgearbeitet hat. Der pauschale Vortrag, dass seine Arbeitsleistung sonst nicht möglich gewesen wäre, genügt dem Gericht nicht. Auch die europarechtlichen Vorgaben zum Thema Überstunden ändern daran nichts. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) beschränkt sich bei diesen Bestimmungen darauf, Aspekte der Arbeitszeitgestaltung zu regeln, um den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmenden zu gewährleisten. Es sind arbeitsschutzrechtliche Verpflichtungen. Bei Vergütungsfragen schlagen sie nicht durch. Die unionsrechtlich begründete Pflicht zur Messung der täglichen Arbeitszeit hat deshalb keine Auswirkung auf die nach deutschem materiellen und Prozessrecht entwickelten Grundsätze über die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess, die immer noch der Kläger zu erbringen hat.

Das Fazit

Es bleibt dabei, dass Arbeitnehmende beweisen müssen, dass sie über die Normalarbeitszeit gearbeitet haben beziehungsweise sich bereitgehalten haben und dass die Arbeitgebenden die geleisteten Überstunden ausdrücklich oder konkludent angeordnet, geduldet oder nachträglich gebilligt haben. Darum empfiehlt es sich, bei sich anbahnenden Konflikten, Überstunden zu dokumentieren und auch von den Arbeitgebenden bestätigen zu lassen. Ansonsten droht das Risiko der Niederlage im Prozess. ■



Ausbildungsplatz sucht Azubi – Bewerbersituation spitzt sich zu.

Titel einer DIHK-Meldung vom 18. August 2022

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) führt in seiner Meldung aus: „Mehr als vier von zehn IHK-Ausbildungsbetrieben konnten im vergangenen Jahr nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen – ein Allzeithoch.“

Wenn also der dbb und andere Mahner davon sprechen, dass auch der öffentliche Dienst keine Insel der Glückseligen ist, auf der diese Probleme keine Rolle spielen, sollten Bund, Länder und Gemeinden langsam beginnen, sich Gedanken zu machen. „Der Kampf um die besten Köpfe“ ist keine gewerkschaftliche Litanei, sondern längst Realität. Und dieser Kampf wird sich in den nächsten Jahren noch weiter verschärfen.

Ebenfalls am 18. August 2022 führte nämlich dbb Chef Ulrich Silberbach in einem Interview mit der FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung) aus, dass schon jetzt



im öffentlichen Dienst etwa 360.000 Beschäftigte fehlen und diese Zahl noch weiter steigen wird.

Bringt man beide Fakten gedanklich zusammen, sollten Bund, Länder und

Gemeinden eine Azubi-Offensive starten. Der dbb ist gerne bereit, am Tariftisch, aber längst nicht nur dort, mitzuarbeiten, den öffentlichen Dienst für den Nachwuchs attraktiv zu gestalten. ■



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

Datum / Unterschrift

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

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