



dbb
beamt**en**bund
und tarif**un**ion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

10

Oktober 2022
24. Jahrgang



dbb:
wir.
für euch.

10,5%

500 Euro
mindestens

Einkommensrunde 2023 Bund / Kommunen

dbb fordert 10,5 %, mindestens 500 Euro

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>EKR Bund / Kommunen</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Bundesagentur für Arbeit	
RegioEntsorgung Eschweiler	
ServiceDo	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
Autobahn GmbH	
Sozial- und Erziehungsdienst	
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>7</u>
<u>dbb Branchentage</u>	<u>8</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>11</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>12</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
11. Oktober 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: Marco Urban, S.2: dbb, S.3: Marco Urban, S.6: Friedhelm Windmüller, S.7: Susanne Plank (Pixabay), S.12-13: Matthäus Fandrewski, Claudia Goeke, Carsten Michel, Peter Poysel, Herbert Schug, S.14-15: Colourbox, 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 030.7261917-0
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!

„Wir müssen sparen!“ Das ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Und es betrifft jeden einzelnen Haushalt. So fordert es die Bundesregierung von uns allen. Elementare Dinge und liebgewordene Gewohnheiten stehen auf dem Prüfstand. Gleichwohl gilt auch jetzt noch: Sparen will überlegt sein und es sollte sich von zwei Untugenden unterscheiden, mit denen die Sparbarkeit gelegentlich verwechselt wird. Ich spreche vom Geiz und vom Kaputtsparen. Beide Untugenden sind auch in diesem Sommer wieder in verschiedenen Bundesländern zu beobachten gewesen. Hierzu ein kurzer Auszug aus einem Beitrag der September-Ausgabe des Berliner Behördenspiegels:

„Was haben Baden-Württemberg, Hessen, Hamburg, Bayern, Thüringen und Niedersachsen gemeinsam? Sie können es sich anscheinend leisten, trotz bundesweitem Lehrkräftemangel Pädagog(inn)en zu entlassen. Jedes Jahr aufs Neue steigt in den Sommermonaten die Zahl der arbeitslos gemeldeten Lehrkräfte. Wertschätzung sieht anders aus.“

Das ist geizig und zerstörerisch zugleich. Den betroffenen Lehrkräften gegenüber ist es eine bodenlose Frechheit und auch gegenüber den Schülerinnen und Schülern ist es wenig hilfreich, wenn die Menschen, die ihnen 46 Wochen im Jahr Bildung und unsere Werte vermitteln sollen, die sechs Wochen der Sommerferien in die Arbeitslosigkeit geschickt werden. Das ist schon ohne Corona und Inflation unakzeptabel. Schwarze, rote oder grüne Landesregierungen eint hier eine überparteiliche Kurzsichtigkeit und eine soziale Kälte, die ihren jeweiligen Parteiprogrammen Hohn spricht. Außerdem steht in jedem dieser Programme, dass eine gute Bildung unsere Zukunft ist...

Dass derzeit in der Politik viel auf Sicht gefahren wird, dass bei Problemen, die in ihrer Dimension völlig neuartig sind, Fehler passieren und dass auch in der Krise Konflikte ausgetragen werden müssen – das alles ist nachvollziehbar. Dass jedoch in den Ländern Lehrkräfte sehenden Auges in Armut und Perspektivlosigkeit geschickt werden, ist angesichts der vielen Reden von gesellschaftlicher Solidarität, wie sie derzeit geschwungen werden, unfassbar.

Wir erleben auch als Tarifpartner, dass die Länder zwar stets gerne auf ihre Eigenständigkeit pochen, ihre Phantasie bei der Ausgestaltung dieser Eigenständigkeit aber sehr begrenzt ist. Die Personalreserven werden auch bei den Ländern knapper. Der Markt gibt nicht mehr viel her. Unkluge Tarifpolitik und kalter Umgang mit Befristungen sind hier nicht hilfreich. Denn unsere gesellschaftliche Zukunft sollten wir nicht einsparen, nur um den Haushältern sechs eingesparte Wochen Gehalt einer Lehrkraft anbieten zu können. Bei aller Sparpolitik muss der Staat auch in die Zukunft investieren. Investitionen in das Personal sind Investitionen in die Zukunft.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Die dbb BTK beschließt

10,5 %, mindestens 500 Euro –

**Denn ein starker öffentlicher Dienst
ist der beste Krisenmanager**

„Ein starker öffentlicher Dienst ist der beste Krisenmanager“, begründete dbb Chef Ulrich Silberbach die am 11. Oktober 2022 in Berlin von der Bundestarifkommission des dbb beschlossene Tarifforderung über 10,5 Prozent (mindestens 500 Euro) für die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen. „Krisen, Krieg und Corona stellen eine enorme Belastung für unser Land dar“, führte Silberbach gegenüber der Presse aus. „Wir alle sind seit nunmehr knapp drei Jahren im Belastungsmodus. Und das gilt für den öffentlichen Dienst in ganz besonderer Weise. Erst hat die Pandemie zu besonderen Herausforderungen geführt und dann hat sich der Krieg nahtlos angeschlossen. Ich bin stolz, sagen zu können, dass wir, der öffentliche Dienst in Deutschland, in diesen schwierigen Jahren ein Fels in der Brandung waren, sind und sein werden.“

Starke Debatte, klare Forderung

Die Gremien des dbb haben sich am 11. Oktober 2022 im Berliner dbb forum viel Zeit genommen, um eine passende Forderung zu beschließen. Passend, das bedeutet auch in dieser Zeit, dass die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes für ihre hervorragende Arbeit der letzten zwei Jahre angemessen wertgeschätzt wer-

den. Das bedeutet aber auch, dass die Beschäftigten ein sattes Pfund an Erhöhungen brauchen, um mit den wirtschaftlichen Problemen klar zu kommen, die jetzt und in der nächsten Zeit den Alltag prägen werden. Silberbach machte klar, dass Einmalzahlungen nicht das geeignete Mittel sind, um den Belastungen der Inflation zu begegnen.

Die Beschäftigten stehen unter Druck

In der BTK-Sitzung zitierte dbb Tarifchef Volker Geyer aus einer Pressemeldung der VKA vom 5. Oktober 2022 und stellte fest: „Noch bevor wir überhaupt eine Forderung erhoben haben, warnt die VKA vor zu hohen Forderungen. Scheinbar traut sie den Beschäftigten gar nicht zu, realistisch zu fordern.“ VKA-Präsidentin Karin Welge sprach in der Meldung von dem Druck, der auf kommunalen Krankenhäusern, den Sparkassen und anderen kommunalen Einrichtungen lastet. Geyer dazu: „Zu dem Druck, der auf den Krankenpflegerinnen und Krankenpflegern, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Sparkassen und allen anderen kommunal Beschäftigten lastet, sagt sie nichts. Aber was ist der öffentliche Dienst noch, wenn diese Menschen dem Druck nicht mehr standhalten können? Diese Menschen

sind der öffentliche Dienst. Und deshalb brauchen wir die eine satte Erhöhung.“ Dieser Auffassung schloss sich die BTK mit über 90-prozentiger Zustimmung an.

Die Forderungen des dbb

Die Forderungen im Detail:

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten um 200 Euro sowie eine verbindliche Zusage zur unbefristeten Übernahme der Azubis
- Laufzeit 12 Monate

Weiterhin erwarten wir:

- Zeitgleiche und systemgerechte Übertragung des Volumens auf den Bereich der Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes sowie eine Reduzierung der 41-Stunden-Woche im Bereich der Bundesbeamtinnen und -beamten
- Verlängerung des Tarifvertrags zur Gewährung von Altersteilzeit

Wie geht's weiter?

Die Tarifverhandlungen starten am 24. Januar 2023 in Potsdam. Eine zweite Runde ist für den 22. / 23. Februar 2023 angesetzt. Die entscheidende dritte Verhandlungsrunde findet vom 27. bis 29. März 2023 statt.

Zur Einkommensrunde hat der dbb erneut ein dbb SPEZIAL mit allen Infos zur Einkommensrunde herausgegeben. Das Heft erscheint digital und steht unter www.dbb.de/Einkommensrunde auf den Sonderseiten zur Einkommensrunde zur Verfügung. ■



dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach erläutert die Gewerkschaftsforderungen vor der Presse

**dbb:
wir.
für euch.**

**10,5 %
500 Euro
mindestens**

Bundesagentur für Arbeit

Offene Punkte

An zwei Verhandlungstagen Mitte September 2022 wurden zwischen dbb und Bundesagentur für Arbeit (BA) aktuelle Tarifthemen diskutiert.

Mobilitätzuschuss

Für die Beschäftigten des Bundes gibt es einen übertariflichen Mobilitätzuschuss von bis zu 480 Euro im Jahr. Damit werden Nahverkehrstickets bezuschusst. Diese Option fehlt in der BA bislang. Die Kolleginnen und Kollegen in der BA gehen leer aus. Die Förderung von umwelt-

freundlicher Mobilität durch den Arbeitgeber muss auch in der BA zum Standard werden. Der dbb sieht hier die BA in der Pflicht, tätig zu werden. Es ist unverständlich, warum in vielen anderen Themen der Gleichklang zum Bund betont wird, die Beschäftigten aber beim Mobilitätzuschuss ausgeklammert werden.

Neues Kompetenzmodell

Bei der BA steht ein neues Kompetenzmodell in den Startlöchern. Die Beurteilungsmaßstäbe und Erwartungshaltungen an die Kolleginnen und Kollegen werden modernisiert. Dies ist zunächst kein Tarifthema. Trotzdem haben wir darauf gedrungen, dass eine individuelle Absiche-

rung und der Schutz vor Schlechterstellungen, in Folge der Einführung der neuen Kriterien, tarifvertraglich abgesichert werden. Diese Zusage der BA liegt nun vor.

Sonstiges

In den Tarifverhandlungen zwischen dbb und der BA wurde auch die Tarifierung mehrerer aktueller Organisationsänderungen diskutiert. Auf dem Verhandlungstisch lagen Fachkonzepte zu den Bereichen Zentrale, Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und die neue Großkundenberatung, genannt Key Account Management. Auch das Thema Regionaldirektionen wurde nochmals besprochen. ■

RegioEntsorgung Eschweiler

Verhandlungen in entscheidender Phase

Die Verhandlungen für die Kolleginnen und Kollegen bei der RegioEntsorgung AÖR in Eschweiler sind in der heißen Phase angekommen. In der zweiten Runde Anfang September 2022 wurde über die Anhebung der Entgelte auf das Niveau des übrigen öffentlichen Dienstes diskutiert. Basis wird ein Haustarifvertrag für die Mitglieder der komba vor Ort werden. Ziel ist ein passgenaues Stufenmodell, das die Besonderheiten vor Ort berücksichtigt, faire Entgelte für die Zukunft schafft und das Unternehmen dauerhaft konkur-

renzfähig hält. Ein solcher Kompromiss wird derzeit vom dbb und der Arbeitgeberseite erarbeitet.

Gesetzt ist, dass die bestehende Praxis der Anbindung an die Entgeltentwicklung des öffentlichen Dienstes erhalten bleibt. Damit ist eine wichtige Forderung des dbb zugesagt.

Personalbindung

Dabei steht für den dbb fest, dass nur mit entsprechender Bezahlung bestehendes

Personal gebunden und neues Personal gefunden werden kann. Denn auch die Entsorgungsbranche muss sich aktiv dem Kampf um neues Personal stellen. Der Markt ist leer. Die aktuelle Inflationsspirale hat nochmal zusätzlichen Druck reingebracht und stellt alle Beteiligten vor erhebliche Herausforderungen.

Ausblick

Die kommende Tarifverhandlungsrunde im Oktober 2022 wird die entscheidende werden. Dann werden die Weichen für die zukünftigen Arbeits- und Entgeltbedingungen der Beschäftigten bei der RegioEntsorgung gestellt. ■

ServiceDo

Zwischenlösung beim Krankenhausdienstleister

Bei der ServiceDo GmbH handelt es sich um ein Tochterunternehmen der städtischen Kliniken in Dortmund für die nicht-ärztlichen und nicht in der Pflege Beschäftigten des Krankenhauses. Anders als das Krankenhaus selber ist die ServiceDo nicht tarifgebunden. Der dbb kämpft seit Jahren mit seiner Mitgliedergewerkschaft komba dafür, zumindest mittelfristig eine Wiederanbindung an den TVöD zu erreichen. Nachdem im Frühjahr ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen beauftragt worden war, die Kosten einer tariflichen Lösung und deren Tragbarkeit für das städtische Klinikum zu prüfen, hatte der dbb darauf gedrungen, eine zügige Verbesserung der Entgelte zeitnah umzusetzen.

Entgeltsprung zum 1. Oktober 2022

Nach zwei Verhandlungsrunden im September 2022 ist es dem dbb dann gelungen, eine tarifvertragliche Regelung mit zwei Komponenten abzuschließen. Erste Komponente der Einigung ist eine deutliche Erhöhung der Vollzeitentgelte mittels einer tariflichen Zulage, die zwischen 155 und 240 Euro pro Monat beträgt. Erreicht wurde, dass die unteren Entgeltgruppen die höchste Zulage erhalten, so dass sich die Beschäftigten hier über Entgeltzuwächse von über zehn Prozent freuen können. Ergänzend wurden auch verschiedene Zulagen entsprechend angehoben sowie ein Mindesturlaub von 30 Arbeitstagen

eingeführt. Ferner konnte erreicht werden, dass der 24. und 31. Dezember nun auch für die Beschäftigten der ServiceDo dienstfrei sind. Weiter wurde auch eine deutliche Erhöhung der Ausbildungsentgelte zwischen 180 und 250 Euro vereinbart.

Ziel der Überführung in den TVöD

Trotz dieser Zwischenlösung ist das Ziel, eine Überführung der Beschäftigten in den TVöD zu erreichen, nicht aus den Augen verloren worden. Beide Parteien haben als zweite Komponente der Einigung eine entsprechende Verhandlungsverpflichtung in das Einigungspapier aufgenommen. Es ist beabsichtigt, die entsprechenden Verhandlungen hierzu noch in diesem Jahr zu beginnen. Der dbb setzt sich dafür ein, eine Einführung des TVöD zur zweiten Jahreshälfte 2023 erreichen zu können. ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Schwierige Verhandlungen über Zulagen und Zeitzuschläge

Die Verhandlungen bleiben nach wie vor kompliziert. Auch in der Verhandlungsrunde zwischen dem dbb und dem Arbeitgeberverband BDLS am 5. Oktober 2022 in Potsdam hat es noch keine Zwischenergebnisse gegeben. Verhandelt wurde erneut im Schwerpunkt über höhere Zeitzuschläge.

Aufwertung der Arbeit durch höhere Zeitzuschläge

Im Zentrum der Verhandlungsrunde stand eine Neufassung der Regelung zu den Zeitzuschlägen. Der dbb fordert hier eine deutliche Steigerung der Zeitzuschläge in der Luftsicherheit. Arbeit zu ungünstigen Zeiten und zusätzliche Arbeit müssen

angemessen vergütet werden. Ein konkretes Angebot der Arbeitgeberseite steht nach wie vor aus.

dbb Verhandlungsführer und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer erklärte: „Hier müssen sich die Arbeitgeber deutlich bewegen. Wir haben zwar in diesem Frühjahr umfangreiche Steigerungen bei den Stundenentgelten vereinbart. Aber angesichts der großen Personalnot an den Flughäfen und der extremen Kostensteigerungen für die Beschäftigten in den letzten Monaten muss sich auch bei den übrigen Arbeitsbedingungen etwas tun. Die Arbeit für ein Luftsicherheitsunternehmen muss attraktiv bleiben. Die Kolleginnen und Kollegen müssen umfassende Wertschätzung erfahren, auch und

besonders für ihren Einsatz zu ungünstigen Zeiten und für Mehrarbeit.“

Gerechte Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende

Des Weiteren laufen auch die Verhandlungen über Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende weiter. Die dbb Verhandlungskommission fordert, dass Führungsverantwortung und Verantwortung für die Ausbildung im Entgeltsystem abgebildet werden. Um die abgestufte Verantwortung darstellen zu können, sind aus Sicht des dbb bei den Führungsfunktionen mindestens drei Ebenen notwendig. Im Bereich der Ausbildung könnten unter Umständen auch weniger Ebenen ausreichen. Hier gibt es bisher noch kein konkretes Angebot der Arbeitgeberseite. Auch über die Höhe der Zulagen wurde bisher nicht verhandelt.

Die Verhandlungen sollen noch im Oktober fortgesetzt werden. ■

Autobahn GmbH

Erfolgreicher Abschluss der Tarifpflegegespräche

Schon bei Abschluss des noch jungen Tarifwerks bei der Autobahn GmbH hatte der dbb darauf gedrungen, unabhängig von der Laufzeit eine Möglichkeit zu schaffen, auch vorzeitig Änderungen an diesem vornehmen zu können und daher eine Evaluierungsverpflichtung für die Tarifvertragsparteien mit aufgenommen. Daraus resultierend hat der dbb im ersten Halbjahr 2022 eine Reihe von Tarifpflegegesprächen geführt, die im Ergebnis schon jetzt zu deutlichen Änderungen und Verbesserungen im Tarifwerk führen.

Vielfältige Verbesserungen

In den Gesprächen konnten nun in vielen Einzelpunkten Verbesserungen durchgesetzt werden. Erreicht worden ist insbesondere, dass nun Fahrer/-innen von so genannten Großgeräteträgern zukünftig in die Entgeltgruppe 7 – anstelle wie bisher in die Entgeltgruppe 6 – eingruppiert sind und damit eine Entgeltgruppe aufsteigen. Darüber hinaus konnte der dbb auch durchsetzen, dass die im Manteltarifvertrag geregelten Zulagen und Zuschläge schon zum 1. November 2022 um 1,8 Prozentpunkte erhöht werden und nicht bis zum Ende der Laufzeit statisch bleiben. Auch konnte Klarheit für die Beschäftig-

ten im Außendienst der Tunnelleitzentralen im Hinblick auf die Arbeitszeit erreicht werden, die zukünftig § 6 Abs. 1 b) zugeordnet werden, so dass eine Regelarbeitszeit von 38,5 Wochenstunden anstelle von 39 Wochenstunden besteht. Ferner ist eine Unterstützung der ehrenamtlich tätigen Kolleginnen und Kollegen dadurch vereinbart worden, dass diese einen zusätzlichen Tag bezahlter Freistellung erhalten, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Zudem wird der Übertragungszeitraum für nicht genommenen Urlaub bis Ende September des jeweiligen Folgejahres deutlich erweitert.

Bei neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen wird zudem zukünftig die gesamte einschlägige Berufserfahrung auf die Stufenlaufzeit verpflichtend angerechnet. Diese werden damit von Anfang an deutlich höher eingestuft werden als bisher. Damit ist im Bereich der Autobahn eine langjährige Forderung des dbb umgesetzt worden.

Für Auszubildende und dual Studierende konnte erreicht werden, dass diese – soweit sie im Gefahrenraum Autobahn tätig sind – in die Gruppenunfallversicherung miteinbezogen werden. Zudem wird die Autobahn GmbH zukünftig auch die Kosten für Familienheimfahrten entspre-



chend den Regelungen des TVAöD übernehmen.

Anerkennung und Wertschätzung

Damit ist ein erster guter Schritt getan und eine Reihe von offenen „Baustellen“ bei der Autobahn GmbH beseitigt. Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik des dbb, machte deutlich: „Der Verkehr auf den Autobahnen läuft, weil die Kolleginnen und Kollegen ihren anspruchsvollen Job hervorragend machen. Innerhalb der Autobahn GmbH gibt es noch einige Stolpersteine. Diese auszuräumen, muss unser gemeinsames Ziel sein. Auch der Autobahn GmbH muss klar sein, dass ihr wertvollstes und wesentlichstes Kapital die Kolleginnen und Kollegen sind, denen entsprechend Anerkennung und Wertschätzung entgegengebracht werden muss.“ ■

Tarifverhandlungen im Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Redaktion mit der VKA abgeschlossen

Am 30. August 2022 konnten die Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 18. Mai 2022 im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) abgeschlossen werden. Neben der tarifvertraglichen Umsetzung der Tarifeinigung in den Änderungsstarifverträgen konnten in den Redaktionsverhandlungen weitere offene Fragen geklärt und zusätzliche Verbesserungen erreicht werden.

Öffnung für so genannte „Nichtwechsler“

Beschäftigte, die weiterhin Entgelt nach der Anlage A zum TVöD erhalten, können bis zum 30. Juni 2023 (Ausschlussfrist) ihre Eingruppierung nach dem Anhang zu der Anlage C (VKA) zum TVöD schriftlich beantragen. Der Antrag wirkt auf den 1. Januar 2023 zurück.

Höhergruppierung auf Antrag für bestimmte Eingruppierungen

Sofern sich aus den Änderungen der Tätigkeitsmerkmale im Teil B Abschnitt XXIV der Anlage 1 zum TVöD – Entgeltordnung (VKA) eine höhere Entgeltgruppe ergibt, sind die Beschäftigten grundsätzlich aufgrund der Tarifautomatik nach § 12 TVöD rückwirkend zum 1. Juli 2022 eingruppiert. Hiervon ausgenommen sind jedoch die Beschäftigten in den Entgeltgruppen S 11b und S 12, welche nur auf Antrag gemäß § 12 (VKA) TVöD in eine höhere Entgeltgruppe eingruppiert werden. Der Antrag kann von diesen Beschäftigten bis zum 31. Juni 2023 gestellt werden, er wirkt dann auf den 1. Juli 2022 zurück.

Regenerationstage

Die Beschäftigten erhalten bereits im Kalenderjahr 2022 zwei Regenerationstage. Der Anspruch reduziert sich auf einen Regenerationstag, wenn in dem Kalenderjahr nicht für mindestens vier Kalendermonate Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Bei der Festlegung der Lage der Regenerationstage sind die Wünsche der Beschäftigten maßgeblich, sofern keine dringenden dienstlichen / betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben die Regenerationstage spätestens vier Wochen vor

der gewünschten Gewährung gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung der Regenerationstage bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies den Beschäftigten mit. Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen / betrieblichen Verhältnisse auch eine kurzfristige Gewährung von Regenerationstagen möglich. Regenerationstage, die wegen dringender betrieblicher / dienstlicher Gründe im laufenden Kalenderjahr nicht gewährt worden sind, verfallen spätestens am 30. September des Folgejahres.

Umwandlungstage

Erstmals kann die SuE-Zulage im Jahr 2023 als Umwandlungstage genommen werden. Beschäftigte mit einem Anspruch auf eine monatliche SuE-Zulage, können bis zum 31. Oktober des laufenden Kalenderjahrs geltend machen, statt der ihnen zustehenden SuE-Zulagen im Folgejahr bis zu zwei Umwandlungstage unter Fortzahlung des Entgelts in Anspruch zu nehmen. Für das Kalenderjahr 2022 gilt statt des 31. Oktober der 30. November. Neubeschäftigte, die erstmalig einen Anspruch auf eine SuE-Zulage erwerben, können nach Ablauf von drei Kalendermonaten nach Aufnahme des Arbeitsverhältnisses die Geltendmachung der Umwandlungstage für das laufende Kalenderjahr ab dem 1. Januar 2023 erklären. Die SuE-Zulage wird jeweils nach der erfolgten Arbeitsbefreiung gekürzt. Der Kürzungsbetrag ergibt sich aus dem ermit-

telten Stundenentgelt bezogen auf die an dem Umwandlungstag dienstplanmäßig beziehungsweise betrieblich festgelegten Arbeitsstunden. Der Beschäftigte hat den beziehungsweise die Umwandlungstage spätestens vier Wochen vor dem gewünschten Zeitpunkt der Gewährung gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Der Arbeitgeber entscheidet über die Gewährung bis spätestens zwei Wochen vor diesen und teilt dies dem Beschäftigten mit. Bei der Festlegung der Lage der Umwandlungstage sind die Wünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern dem keine dringenden dienstlichen / betrieblichen Gründe entgegenstehen. Im gegenseitigen Einvernehmen ist unter Berücksichtigung der aktuellen dienstlichen / betrieblichen Verhältnisse auch eine kurzfristige Gewährung von Umwandlungstagen möglich. Eine im Vorjahr oder im laufenden Kalenderjahr beantragte Umwandlung der SuE-Zulage wirkt längstens bis zum Ende des laufenden Kalenderjahrs. Eine Übertragung ist nicht möglich.

Zulage der Praxisanleitung

Zusätzlich zu den im Einigungspapier genannten Beschäftigten wird die Zulage für Praxisanleiterinnen / Praxisanleiter in Höhe von 70 Euro auch an Kita-Leiterinnen und Leiter sowie an die stellvertretenden Kita-Leiterinnen und Leiter der Entgeltgruppen S 9, S 11a, S 13, S 15, S 16, S 17 und S 18 sowie an die Beschäftigten der Behindertenhilfe in der S 7 und in der S 8a Fallgruppe 2 (neu) gezahlt. Weitere Informationen zur Tarifeinigung im Sozial- und Erziehungsdienst finden Sie auf unserer Sonderseite unter www.dbb.de/sue. ■



SuE-Aktion in Potsdam am 21. März 2022

Arbeitszeiterfassung neu gedacht



Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmenden geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Aufgrund dieser gesetzlichen Pflicht kann der Betriebsrat die Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung im Betrieb nicht mithilfe der Einigungsstelle erzwingen. Ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht nur, soweit die betriebliche Angelegenheit nicht schon gesetzlich geregelt ist (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. September 2022, Aktenzeichen 1 ABR 22/21).

Der Fall

In dem hier vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall schlossen der antragstellende Betriebsrat und die Arbeitgeberinnen eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit. Zeitgleich verhandelten sie über eine Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeiterfassung. Eine Einigung hierüber kam nicht zustande. Auf Antrag des Betriebsrats setzte das Arbeitsgericht eine Einigungsstelle zum Thema „Abschluss

einer Betriebsvereinbarung zur Einführung und Anwendung einer elektronischen Zeiterfassung“ ein. Nachdem die Arbeitgeberinnen deren Zuständigkeit gerügt hatten, leitete der Betriebsrat das Beschlussverfahren ein. Er hat die Feststellung begehrt, dass ihm ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zusteht. In der Vorinstanz hat das Landesarbeitsgericht Hamm dem Antrag des Betriebsrats stattgegeben. Die gegen diese Entscheidung gerichtete Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberinnen hatte jetzt vor dem Bundesarbeitsgericht formal Erfolg.

Die Entscheidung

Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in sozialen Angelegenheiten nur mitzubestimmen, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Bei europarechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber aber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmenden zu erfassen. Dies schließt ein mithilfe der Einigungs-

stelle durchsetzbares Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Arbeitszeiterfassung aus.

Das Fazit

In dem vorgestellten Fall stritten Arbeitgeber und Betriebsrat darüber, ob dem Betriebsrat ein Initiativrecht bei der Einführung einer elektronischen Zeiterfassung zusteht. Das Bundesarbeitsgericht verneinte in seinem Urteil ein solches Recht, stellte aber gleichzeitig fest, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen.

Das Bundesarbeitsgericht konnte in diesem Verfahren nicht anders als an das so genannte Stechuhr-Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 anzuknüpfen (Aktenzeichen C-55/18). Darin wurde entschieden, dass Arbeitgeber in der Europäischen Union verpflichtet sind, ein System einzurichten, mit dem die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden gemessen werden kann. Ohne ein solches System könne weder die tägliche Arbeitszeit eines Arbeitnehmers, noch die Zahl der geleisteten Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden. Nach dieser Rechtsprechung gehört das Modell der Vertrauensarbeitszeit nunmehr der Vergangenheit an. Arbeitgeber müssen ein System einführen, mit welchem die Vollzeiterfassung möglich ist. Besonders in Kranken- und Pflegeeinrichtungen ist aufgrund des vorhandenen Fachkräftemangels eine Betreuung oft nur mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und oftmals nur mit Überstunden möglich. Hier dürften die Auswirkungen des Urteils daher besonders zu spüren sein. Dennoch ist hervorzuheben, dass die Arbeitszeiterfassung auch ein Element zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten insgesamt ist. Die Arbeitgeber sind jetzt nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG verpflichtet, ein System zur Arbeitszeiterfassung der Arbeitnehmenden einzuführen.

Wie dabei die Arbeitszeit erfasst wird, kann sehr unterschiedlich geregelt werden. Möglichkeiten gibt es viele, von der App auf dem Handy bis hin zur handschriftlichen Aufzeichnung in einem Block. Entscheidend ist, dass die Arbeitsstunden sichtbar werden. Denn das ist Voraussetzung dafür, dass auch wirklich alle Stunden bezahlt werden und unbezahlte Überstunden der Vergangenheit angehören. Es geht dabei um die Gesundheit, die Lebensqualität und nicht zuletzt auch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von uns allen. ■

dbb Branchentage zur Einkommensrunde mit Bund und Kommunen

Bundesweite Diskussionen

Am 11. Oktober 2022 hat die Bundestarifkommission die Forderungen für die Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen beschlossen. Davor fanden bundesweit zahlreiche dbb Branchentage statt, an denen die Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes über ihre Erwartungen diskutieren konnten. Die Resonanz und Beteiligung sowohl digital als auch analog waren groß.

Mitreden, Mitarbeiten, Mitentscheiden

dbb Tarifchef Volker Geyer schwor beim ersten Branchentag am 6. September 2022 Kolleginnen und Kollegen des BDZ – Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft aus dem Hauptzollamt Dortmund auf die kommenden Monate ein. Die Beschäftigten diskutierten über ihre Sorgen und Forderungen, wobei der Personalmangel deutlich im Vordergrund stand. Volker Geyer erklärte: „Die Einkommensbedin-

gungen der Beschäftigten müssen dringend verbessert werden. Denn alle wissen: Ohne den öffentlichen Dienst läuft in Deutschland nichts! Das gilt auch und besonders in Krisenzeiten.“

Auch beim digitalen Branchentag der komba thüringen am 7. September 2022 haben die Teilnehmenden engagiert diskutiert. Hierbei standen die hohen Anforderungen an die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Fokus. Durch Neuerungen in der Technik und Kommunikation, die Digitalisierung und stetig neue Aufgaben wird den Beschäftigten immer mehr abverlangt. Dennoch liefern die Kolleginnen und Kollegen Tag für Tag qualitativ hochwertige Arbeit ab. Volker Geyer brachte es auf den Punkt: „Um das Vertrauen von Bürgern und Unternehmen in ihren öffentlichen Dienst hochzuhalten, gilt es, ihn mehr wertzuschätzen: durch mehr Personal, geringere Arbeitsbelastung und verstärkte Bemühungen um mehr Nachwuchs. Gerade in Zeiten des weiter

um sich greifenden Fachkräftemangels und im Lichte der hohen Inflation muss die Arbeit im öffentlichen Dienst konkurrenzfähig und der hervorragenden Leistung entsprechend entlohnt werden.“ Sarah Löther, Landesjugendleiterin der komba thüringen erklärte: „Gerade bei den jungen Beschäftigten kann der öffentliche Dienst immer noch punkten, aber Sinnhaftigkeit und Sicherheit reichen nicht aus, wenn die finanzielle Perspektive fehlt.“

Enorme Arbeitsbelastung

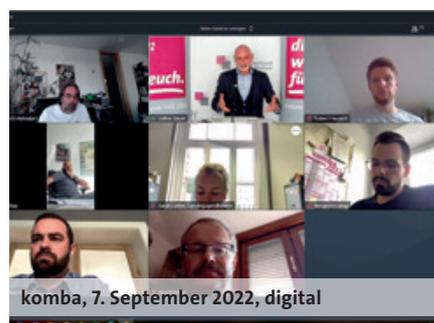
Ein weiteres zentrales Thema bei den Branchentagen war die stetig steigende Arbeitsbelastung. Bei den Branchentagen des Verbands Bildung und Erziehung (VBE) NRW am 12. September 2022 sowie des BLLV – Bayerischer Lehrer- und Lehrerinnenverband am 7. Oktober 2022 stand insbesondere die enorme Arbeitsbelastung im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes im Mittelpunkt. Nicht nur die Aus-



BDZ, 6. September 2022, Dortmund



BDZ, 6. September 2022, Dortmund



komba, 7. September 2022, digital



VBE NRW, 12. September, digital



BPolG, 14. September 2022, digital



BPolG, 14. September 2022, digital



GeNi, 14. September, Wunstorf



GeNi, 14. September 2022, Wunstorf



vbba, 15. September 2022, Jena

wirkungen der Pandemie, sondern auch der Ukraine-Krieg mit den vielen geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern, davon viele Jugendliche und Kinder, verlangen den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst immer mehr ab. „Die Beschäftigten erwarten angesichts der sehr stark gestiegenen Lebenshaltungskosten eine deutliche Einkommensverbesserung. Wenn wir die Kolleginnen und Kollegen in ihrem Job halten und wenn wir gleichzeitig Menschen für diese Tätigkeiten begeistern wollen, dann müssen Bund und Kommunen sich finanziell deutlich bewegen“, so Volker Geyer beim Branchentag des BLLV. Die zunehmende Belastung stand auch bei den Branchentagen der KEG - Katholische Erziehergemeinschaft am 20. September 2022 sowie der GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen am 14. September 2022 im Fokus der Diskussion. Die Beschäftigten in den Krankenhäusern sind am Limit und geben jeden Tag ihr Bestes, um den Gesundheitsbereich am Laufen zu halten. „Die Beschäftigten in den Krankenhäusern erwarten Wertschätzung für ihre Arbeit und das muss sich auch finanziell bemerkbar machen“, erklärte Volker Geyer beim Branchentag der GeNi.

Und auch beim Branchentag der vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales am 15. September 2022 tauschten sich die Kolleginnen und Kollegen engagiert mit Volker Geyer, dem vbba Bundesvorsitzenden Waldemar Dombrowski sowie dem tbb Landesvorsitzenden Frank Schönborn über ihre Arbeitsbedingungen und ihre Erwartungen an die Einkommensrunde aus. „Gerade in Anbetracht der derzeitigen Situation mit täglich ankommenden Flüchtlingen, die finanziell abgesichert und in den Arbeitsmarkt integriert werden müssen, und den immer noch andauernden Folgen der Corona-Pandemie sowie der hohen Inflation haben die Kolleginnen und Kollegen zu Recht hohe Erwartungen und fordern entsprechende Wertschätzung“, führte Waldemar Dombrowski aus.

Deutliche Entgeltsteigerung gefordert

Beim Branchentag der Bundespolizei debattierten die Mitglieder der DPoIG – Bundespolizeigewerkschaft am 14. September 2022 in digitaler Form. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass in der Einkommensrunde die lineare Entgelt-erhöhung im Mittelpunkt stehen muss.

Einer Einmalzahlung standen die Kolleginnen und Kollegen eher kritisch gegenüber, da diese zwar das Konto kurzfristig entlastete, aber keine dauerhafte Wirkung entfalte. Friedhelm Schäfer, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, brachte es auf den Punkt: „Wir brauchen eine hohe, aber vermittelbare Entgeltforderung sowie eine soziale Komponente für die unteren und mittleren Entgeltgruppen. Wir müssen uns bei bundesweiten Aktionen stark aufstellen und uns bei den Arbeitgebenden klar positionieren, um im Frühjahr das bestmögliche Verhandlungsergebnis rauszuholen.“ Auch in der Diskussion der Kolleginnen und Kollegen der komba Brandenburg am 22. September 2022 in Bollersdorf wurde deutlich, dass die Beschäftigten vor allem eine satte Einkommenserhöhung fordern, Einmalzahlungen hierzu allerdings nicht als geeignetes Mittel erachten. Brandenburgs komba-Chef Detlef Daubitz brachte seine Enttäuschung über die bisherige Krisenpolitik der Bundesregierung zum Ausdruck: „Es gibt viele Meldungen und große Hilfspakete, aber die Menschen in der Mitte der Gesellschaft wissen noch immer nicht, ob und in welcher Weise sie konkret



vbba, 15. September 2022, Jena

Foto: Friedhelm Windmüller



KEG, 20. September 2022, digital

Foto: dbb



BDZ, komba, vbob, 21. September 2022, Bonn

Foto: Friedhelm Windmüller



BDZ, komba, vbob, 21. September 2022, Bonn

Foto: Friedhelm Windmüller



komba, 22. September 2022, Bollersdorf

Foto: Kerstin Seipt



komba, 22. September 2022, Bollersdorf

Foto: Kerstin Seipt



komba, vbob, 28. September 2022, Flensburg

Foto: Friedhelm Windmüller



komba, vbob, 28. September 2022, Flensburg

Foto: Friedhelm Windmüller



GdS, 29. September 2022, digital

Foto: dbb

unterstützt werden, um über den Winter zu kommen.“

Gemeinsam stark

Die Gewerkschaften komba, vbob und BDZ haben es erstmals gemeinsam gemacht: Am 21. September 2022 haben diese drei Fachgewerkschaften zum ersten Mal einen gemeinsamen Branchentag im Bonner Stadthaus durchgeführt. dbb Chef und Verhandlungsführer Ulrich Silberbach machte klar, dass er Bund und Kommunen in der Pflicht sieht: „Wir werden ab Januar 2023 Tarifverhandlungen in einer Zeit führen, die nochmal schwieriger und komplexer ist als in den zurückliegenden Coronajahren. Aber es ist gut und richtig, dass wir jetzt in tarifautonome Verhandlungen gehen.“ In Richtung der Ampelkoalition fügte er deutlich hinzu: „Allerdings können die Gewerkschaften die Sorgen und Nöte der Beschäftigten nicht im Alleingang abarbeiten. Wir erwarten, dass die Bundesregierung jetzt passgenau erläutert, wie sie die Mitte der Gesellschaft bei der drängenden Strom- und Gaspreisfrage konkret unterstützt. Bund und Kommunen sollten noch vor Beginn der Einkommens-

runde beweisen, dass sie gute Arbeitgebende sein wollen und ihre Beschäftigten jetzt nicht im Regen stehen lassen. Nötigenfalls werden wir hier Druck aufbauen.“ vbob Chef Frank Gehlen führte aus: „Dass es Beschäftigte im öffentlichen Dienst gibt, die aufgrund ihres geringen Einkommens Wohngeld beantragen müssen, ist skandalös!“

Öffentlichen Dienst aufwerten

Am 28. September 2022 diskutierte Volker Geyer mit Kolleginnen und Kollegen der Flensburger komba sowie der vbob-Fachgruppe beim Kraftfahrzeug-Bundesamt. „Die Lebenshaltungskosten sind massiv gestiegen, die Kolleginnen und Kollegen haben erneut eine tolle Leistung erbracht, also ist es nur recht und billig, dass die Einkommen spürbar ansteigen“, so Geyer. Unterstützt wurde er dabei von Kai Tellkamp, dbb Chef in Kiel, vom schleswig-holsteinischen komba-Chef Lothar Christiansen und von Norbert Haack, dem Vorsitzenden der vbob-Fachgruppe beim Kraftfahrt-Bundesamt.

Beim Branchentag der komba in Nürnberg am 30. September 2022 tauschten sich Volker Geyer und Adalbert Abt, stellvertretender Bundesvorsitzender der komba, mit den Teilnehmenden über die bevorstehenden Herausforderungen aus. „Die Beschäftigten arbeiten seit Beginn der Pandemie im März 2020 durchgehend im Krisenmodus, es gibt einfach keine Atempause“, so Adalbert Abt.

Auch bei den abschließenden dbb Branchentagen – digital mit Mitgliedern von GdS und BTB und in Präsenz in Kiel mit

dem VAB – haben sich die Kolleginnen und Kollegen engagiert ausgetauscht. „Wer nicht bereit ist für seine Forderungen zu kämpfen, wird auch nichts bekommen. Die Mitglieder der GdS machen sich gemeinsam in der Einkommensrunde 2023 auf, um ihren angemessenen Anteil einzufordern“, erklärte Siglinde Hasse, Geschäftsführerin der GdS – Gewerkschaft der Sozialversicherung, beim Branchentag am 29. September 2022.

Auch bei den Branchentagen der BTB – Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaft am 5. Oktober 2022 sowie des VAB – Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr am 6. Oktober 2022 tauschten sich die Kolleginnen und Kollegen konstruktiv aus. Thomas Zeth, Stellvertretender Bundesvorsitzender des VAB und Mitglied der dbb Bundestarifkommission, appellierte an die VAB-Kolleginnen und Kollegen: „Angesichts der gestiegenen Anforderungen, der Arbeitsverdichtung und der extremen Kostenentwicklung haben wir gute Argumente für eine deutliche Entgeltsteigerung. Wir müssen aber auch bereit sein, notfalls auf die Straße zu gehen, wenn unsere Argumente nicht gehört werden.“

Fazit

In Anbetracht der schwierigen Zeiten durch die Pandemie, den Krieg in der Ukraine sowie der starken Inflation muss für die anstehende Einkommensrunde eine deutliche lineare Entgeltsteigerung im Fokus stehen. Dies ist von den Beschäftigten bei Bund und Kommunen bei den Branchentagen klar zum Ausdruck gebracht worden. ■



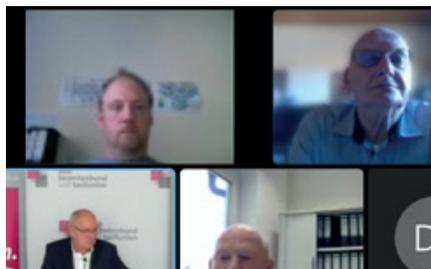
komba, 30. September 2022, Nürnberg

Foto: Friedhelm Windmüller



komba, 30. September 2022, Nürnberg

Foto: Friedhelm Windmüller



BTB, 5. Oktober 2022, digital

Foto: dbb



VAB, 6. Oktober 2022, Kiel

Foto: Friedhelm Windmüller



VAB, 6. Oktober 2022, Kiel

Foto: Friedhelm Windmüller



BLLV, 7. Oktober 2022, München

Foto: Andreas Gebert



BLLV, 7. Oktober 2022, München

Foto: Andreas Gebert



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz und herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 2 / 2022 (Juli 2022), 8.316 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 Überarbeitung der Kommentierung zu den §§ 15, 15a, 76, 76f, 101, 120a, 120c, 187, 225, 226 und 268a, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



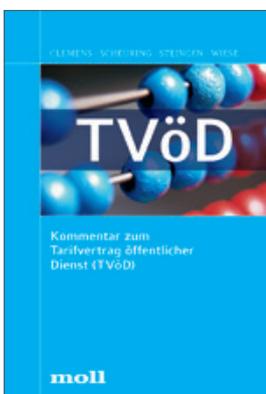
Arbeitsrecht

Vertragsgestaltung / Prozessführung / Personalarbeit / Betriebsvereinbarungen

Von Prof. Dr. Klaus Hümmelich, Dr. Oliver Lücke und Prof. Dr. Reinhold Mauer (Herausgeber), 10. Auflage 2022, 2.591 Seiten, gebunden, mit Online-Zugang, Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, 159 Euro, ISBN 978 3 8487 7236 0

Das vorliegende Werk ist das Gestaltungshandbuch für die Arbeitsrechtspraxis. Über 1.000 Muster-texte nebst ausführlichen vorangestellten Erläuterungen lassen keine Fragen offen. Im Fokus der 10. Auflage stehen die Themen rund um Flexibles Arbeiten, Digitalisierung der Arbeitswelt und Arbeit 4.0 mit ihren vielfältigen Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen. Das durch die Corona-Pandemie verstärkt genutzte flexible Arbeiten, wie etwa Mobiles Arbeiten oder Home-Office, wird mit all seinen Auswirkungen beleuchtet, beispielsweise die Entgrenzung von Arbeitszeit und -ort sowie Mitbestimmungsfragen. Ein weiterer Schwerpunkt sind die Auswirkungen des Datenschutzes auf das Arbeitsverhältnis einschließlich prozessualer Folgen (erste Rechtsprechung zu den Grenzen des Auskunftsrechts, zu Entschädigungsansprüchen bei Datenschutzverletzungen, Mitbestimmungsrechten und Grenzen der Gestaltungsmacht der Betriebsparteien).

Das Handbuch enthält außerdem Compliance-Regelungen zu Whistleblowing und Lieferkettenverantwortlichkeiten sowie Betriebsvereinbarungen zum Interessenausgleich, zu Sozialplänen und Vergütungsverzicht im Rahmen von Kurzarbeit. Alle maßgeblichen Reformen sind eingearbeitet, etwa das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen oder das Lieferkettengesetz. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 135 (Mai 2022), etwa 13.730 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 Sparten-tarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge.

Die 135. Ergänzungslieferung enthält als Vorabinformation erste Hinweise zur Tarifeinigung vom Mai 2022 für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Des Weiteren sind im Rahmen der Kommentierung des § 3 TVöD unter anderem Anpassungen an das neue Bundespersonalvertretungsgesetz und die Änderungen im Bundesgleichstellungsgesetz sowie Ausführungen zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht und zum Fragerecht des Arbeitgebers nach dem Impfstatus vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie enthalten. Außerdem wird die Aktualisierung der Kommentierung der Eingruppierungsregelungen in § 12 TVöD fortgesetzt. Es werden die Rundschreiben des Bundesinnenministeriums zur Freistellung aus Anlass der Corona-Pandemie ausgewertet und die Kommentierung des TV COVID zur Kurzarbeit im kommunalen Bereich aktualisiert. ■

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 und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt. Zum letzten Mal hat die BTK am 11. Oktober 2022 getagt, um die Forderungen für die Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen zu beschließen.

Matthäus Fandrejewski, dbb jugend

Matthäus Fandrejewski ist Sachbearbeiter, Mitglied der komba gewerkschaft und seit diesem Jahr Vorsitzender der dbb jugend. In dieser Eigenschaft ist er auch kooptiertes Mitglied in der dbb Bundesleitung.

Bereits seit dem Start seiner Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten im Jahr 2006 ist Kollege Fandrejewski gewerkschaftlich aktiv: „Ich habe im August meine Ausbildung angefangen und bin direkt im Oktober in die komba



gewerkschaft eingetreten. Mir waren das Wir-Gefühl und die Kompetenz der Kollegen wichtig. Man hat sich gut aufgehoben und sicher begleitet auf der Dienststelle gefühlt. Nach einiger Zeit als Mitglied der komba gewerkschaft habe ich gemerkt, dass ich mich für meine Kollegen einsetzen möchte.“

Als seine zentralen Arbeitsfelder nennt Matthäus Fandrejewski die Bereiche

Jugend und Europa: „Mein Schwerpunkt ist natürlich Jugendpolitik. Denn die Jugend ist unsere Zukunft. Sie hat in den letzten Jahren enorm unter der Pandemie sowie den anschließenden Krisen gelitten – hier müssen wir ran! Jungen Menschen müssen Perspektiven geboten werden, damit sie unsere Gesellschaft später am Laufen halten können. Als Vorsitzender der CESI Youth (europäische Dachorganisation des dbb) ist natürlich das Thema Europa für mich ebenfalls wichtig. Unser Leben endet nicht an unseren nationalen Grenzen. Gerade in der jetzigen Zeit zeigt sich, wie wichtig Europa ist. Es kristallisiert sich aber auch heraus, dass Europa nicht selbstverständlich ist!

Aktuell sind für mich die Fragen und Lösungsansätze rund um das Themenfeld ‚Generation Krise‘ besonders wichtig. Wie gehen wir mit Krisen um? Wie können wir Hilfestellung für junge Menschen geben? Sie entlasten!“ ■

Claudia Goeke, vbob

Claudia Goeke ist stellvertretende Bundesvorsitzende des vbob – Gewerkschaft Bundesbeschäftigte. Sie ist Verwaltungsfachwirtin (Tarifbeschäftigte) und arbeitet seit 1987 im Bundesumweltministerium. Kollegin Goeke berichtet: „In Bonn angefangen, lebe ich seit 2002 in Berlin und bin dort jetzt in zweiter Amtsperiode freigestellte Personalratsvorsitzende sowie Fachgruppenvorsitzende des vbob. In den vbob eingetreten bin ich 1998. Nach mehr als zehn Jahren Berufserfahrung verspürte ich den Wunsch, mich konkret für die Belange der Mitarbeitenden einzusetzen. Der vbob zeigte dafür inhaltlich und in seiner personellen Aufstellung im damaligen BMU ein Bild, das mich am

meisten überzeugt hat. Seit November 2020 bin ich stellvertretende Bundesvorsitzende und seit Sommer 2022 Mitglied der dbb Bundestarifkommission.“

Claudia Goeke liegen die aktuellen Herausforderungen eines modernen öffentlichen Dienstes besonders am Herzen: „Das sind für mich die Chancen und Risiken der Digitalisierung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Auf diese Fragen muss eine Gewerkschaft überzeugende Antworten geben können. Dazu möchte ich mit den Mitgliedern meiner Gewerkschaft, der großen dbb-Familie sowie anderen Akteuren gemeinsam konkrete Vorschläge erarbeiten.“



In meiner Personalratsarbeit im BMUV ist es mir mit diesen Themen gelungen, den vbob als glaubwürdige, leistungsstarke Organisation zu präsentieren und in einem kritischen Umfeld zur stärksten Kraft zu entwickeln.“ ■

Carsten Michel, komba

Carsten Michel ist Verwaltungsfachwirt, Mitglied der komba gewerkschaft und zurzeit freigestellter Personalrat.

In der komba ist er Vorsitzender des Ortsverbands Ennepetal, Mitglied des Landesvorstands, des Landestarifausschusses sowie der Landes- und Bundestarifkommission.

Kollege Michel berichtet: „Ich bin in die Gewerkschaft eingetreten, weil eine gute Arbeitnehmervertretung auch Mitglieder braucht, um gesehen zu werden und dadurch etwas erreichen zu können.“

Eines der zentralen Themen für uns in der komba ist der akute Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst und die dadurch entstehende physische und psychische Belastung der Kolleginnen und Kollegen.“



Neben dem Umgang mit dem Fachkräftemangel nennt Carsten Michel die anstehenden Tarifverhandlungen in der Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen als aktuell wichtigstes Thema seiner Gewerkschaftsarbeit: „Es gilt, in schwierigen Zeiten ein Ergebnis zu erzielen, das den Kolleginnen und Kollegen eine spürbare finanzielle Entlastung bringt.“ ■

Peter Poyssel, DPoIG Bundespolizeigewerkschaft

Peter Poyssel ist Mitglied der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPoIG) Bundespolizeigewerkschaft. Seit der Verschmelzung der bundespolizeigewerkschaft (bgv) und dem DPoIG Fachverband Bundespolizei im November 2011 ist er der Bundestarifbeauftragte der DPoIG Bundespolizeigewerkschaft und in dieser Funktion seit 2015 Mitglied des Bundesvorstands. Er arbeitet seit 1988 im öffentlichen Dienst, wurde 1991 in den damaligen Bundesgrenzschutz als operativer Tarifbeschäftigter übernommen und arbeitet seitdem als Luftsicherheitsassistent bei der Bundespolizei.

Peter Poyssel berichtet: „Die beruflichen Wirren Anfang der 90er Jahre haben dazu geführt, dass ich 1991 in die Gewerkschaft eingetreten bin und gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen gewerkschaftliche Strukturen aufgebaut habe. Parallel dazu engagierte ich mich auch im Personalrat. Seit 1991 nehme ich verschiedene Gewerkschafts- und Personalratsmandate auf örtlicher, regionaler und Bundesebene wahr.“

Aktuell ist Peter Poyssel von seiner eigentlichen dienstlichen Tätigkeit freigestellt, um seine Wahlmandate als stellvertretender Vorsitzender eines Gesamtpersonalrats und als Mitglied des Bundespolizei-Hauptpersonalrats beim BMI wahrnehmen zu können.

„Schwerpunkt meines gewerkschaftlichen Engagements ist es, den Kolleginnen und Kollegen bei der Bundespolizei und dem Bundesamt für Güterverkehr mit Rat und Tat zur Seite zu stehen“, führt Kollege Poyssel aus. „Die stetige Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen, die tatsächliche Anwendung von gesetzlichen Regelungen und Tarifverträgen, die zu Gunsten der Beschäftigten erlassen



oder vereinbart wurden, sind für mich von entscheidender Bedeutung. Aktuell steht jedoch die Vorbereitung auf die bevorstehenden Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen im Mittelpunkt.“ ■

Herbert Schug, VAB

Herbert Schug ist Verwaltungsangestellter und Bundesvorsitzender des Verbands der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB). Kollege Schug berichtet: „Sehr schnell nach Beginn meiner Tätigkeit in der Bundeswehr (vor über 42 Jahren) erkannte ich, dass eine starke Interessenvertretung auch bei einem öffentlichen Arbeitgeber wie der Bundeswehr sehr wichtig ist. Denn dort ist entgegen weitläufiger Meinung eben nicht ‚alles geregelt‘ und ‚alles gut‘. Der damalige Vorsitzende der VAB Ortsgruppe Darmstadt überzeugte mich von den persönlichen Vorteilen einer Mitgliedschaft und den Leistungen einer Gewerkschaft, aber auch von der Notwendigkeit der Stärke der gewerkschaftlichen Organisation zur Durchsetzung von guten Arbeits- und Lebensbedingungen. Mein Schwerpunktthema ist eine Dauerbaustelle. Aus meiner Sicht wird von den Personalverantwortlichen in der Bundeswehr das mögliche Ermessen bei der Anwendung der Tarifwerke zu wenig im Sinne der Beschäftigten genutzt. Ich nutze jede Gelegenheit, um bis in die Lei-

tungsebene des BMVg auf Missstände aufmerksam zu machen und Verbesserungen zu erwirken.“

Aktuell ist für Herbert Schug die Einkommensrunde 2023 das zentrale Thema:



„Dennoch ist dem Verband daran gelegen, auch außerhalb der großen Tarifrunden Verbesserungen allgemeiner Art, aber auch für bestimmte Beschäftigten-Gruppen, zu erwirken. In Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Tarif des dbb haben wir in der Vergangenheit doch so manches erreicht. Daran wollen wir anknüpfen.“ ■

dbb SPEZIAL

Einkommensrunde 2023 Bund / Kommunen

Der dbb hat ein Sonderheft dbb SPEZIAL zur Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen veröffentlicht. Die Forderungen des dbb zur Einkommensrunde und die wirtschaftlichen Rahmendaten, die der Forderung zugrunde liegen, werden ausführlich dargestellt. dbb Chef Ulrich Silberbach, dbb Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer und dbb Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer begründen im Interview die Forderungen. Des Weiteren werden die Auswirkungen der Einkommensrunde auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes erläutert. Das dbb SPEZIAL ist auf der Sonderseite des dbb zur Einkommensrunde unter www.dbb.de/einkommensrunde abrufbar. ■



Vergütung von Umkleide- und Rüstzeiten sowie Wegezeiten

Soweit am Dienstort keine zumutbare Umkleide- und Aufbewahrungsmöglichkeit für Privat- und Dienstkleidung zur Verfügung gestellt wird, sind die Umkleide- und Rüstzeiten im privaten Bereich ausnahmsweise vergütungspflichtige Arbeitszeit. Dagegen zählen Arbeitswege zur privaten Lebensführung, sodass die Wegezeiten nicht vergütungspflichtig sind (BAG, Urteil vom 13. Oktober 2021, Aktenzeichen 5 AZR 295/20).

Der Fall

In dem Fall streiten die Parteien unter anderem über die Verpflichtung des beklagten Landes, Umkleide-, Rüst- und Wegezeiten zu vergüten. Der Kläger ist bei dem beklagten Land als Wachpolizist im Zentralen Objektschutz tätig. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) Anwendung. Die Wachpolizistinnen und -polizisten arbeiten im Dreischichtsystem und müssen den Dienst in angelegter Uniform nebst persönlicher Schutzausrüstung (so genannte PSA) antreten. Auf der dunklen Uniform ist in weißer Schrift „POLIZEI“ aufgebracht. Es ist den Beschäftigten freigestellt, ob sie den Weg

zum und vom Dienst in Uniform zurücklegen. Dem Kläger steht an seinem Einsatzort jedoch kein Spind zur Verfügung. Der Kläger legt die Uniform nebst PSA zu Hause an und ab. Mit dem gerichtlichen Verfahren verlangt der Kläger die Feststellung der Vergütungspflicht seiner Umkleide- und Rüstzeiten sowie die Wegezeiten von seiner Wohnung zu dem ihm zugewiesenen Schutzobjekt.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass das Landesarbeitsgericht zu Recht die Vergütungspflicht der Umkleide- und Rüstzeiten mit der PSA im häuslichen Bereich festgestellt hat. Eine Vergütungspflicht von Wegezeiten zwischen der Wohnung des Klägers und dem Einsatzort bestehe aber nicht. Die Umkleide- und Rüstzeiten seien entgegen der Auffassung des beklagten Landes als Arbeitszeit nach § 611 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) beziehungsweise seit 1. April 2017 nach § 611a Absatz 2 BGB vergütungspflichtig. Im vorliegenden Fall sei die für das An- und Ablegen der Uniform und der PSA im häuslichen Bereich benötigte Zeit ausnahmsweise vergütungspflichtige Arbeitszeit. Der Kläger sei zum Tragen der Uniform und der PSA aufgrund Weisung des beklagten Landes verpflichtet. Dieser Weisung

könne der Kläger nur nachkommen, wenn er die Uniform und PSA im häuslichen Bereich an- und ablegt. Denn dem Kläger stehe an seinem Einsatzort kein Spind zur Verfügung. Ohne Aufbewahrungsmöglichkeit der Privat- und Dienstkleidung und der Ausrüstungsgegenstände am Einsatzort bestehe keine zumutbare Umkleidemöglichkeit. Somit entscheide sich der Kläger nicht eigenständig dazu, die Dienstkleidung und PSA nicht im Betrieb, sondern im häuslichen Bereich an- und abzulegen. Anders sieht es bei dem eigennützigen Zurücklegen des Wegs von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück aus. Die Wegezeiten zählten zur privaten Lebensführung und würden nicht im allgemeinen Interesse der Arbeitgebenden erbracht. Dies gelte auch, soweit der Kläger geltend macht, er habe die Wegstrecken in besonders auffälliger Dienstuniform nebst PSA zurückgelegt. Der Weg zur Arbeit bleibe dennoch privat, so das Gericht.

Das Fazit

Die Entscheidung reiht sich in die bisherige Rechtsprechung des BAG zur Vergütung von Umkleide- und Rüstzeiten ein. Entscheidend ist, ob die Umkleide- und Rüstzeit ausschließlich fremdnützig ist. In diesen Fällen müssen die Arbeitgebenden die hierfür aufgewandte Zeit vergüten. ■

Vollumfängliche Vergütung einer 24-Stunden-Pflegekraft

Pflegekräfte, die 24 Stunden rund um die Uhr hilfebedürftige Menschen in ihrer häuslichen Umgebung pflegen, haben auch einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns für die gesamte Betreuungs- und Bereitschaftszeit. Das hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg im Fall einer bulgarischen Pflegekraft nunmehr entschieden (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 5. September 2022, Aktenzeichen 21 Sa 1900/19).

Der Fall

Im vorliegenden Fall war die Klägerin von ihrer bulgarischen Arbeitgeberin, der Beklagten, über eine deutsche Agentur nach Deutschland vermittelt worden, um eine über 90jährige Seniorin in ihrem Haushalt zu betreuen. Der Arbeitsvertrag wies 30 Wochenarbeitsstunden bei einer Nettovergütung von 950 Euro aus. Die Klägerin wohnte und arbeitete jedoch bei der Pflegebedürftigen, so dass erheblich mehr unbezahlte Arbeitsstunden anfielen. Bereits 2018 hatte die Klägerin unter Berufung auf das Mindestlohngesetz (MiLoG) eine weitere Vergütung verlangt und Klage erhoben. Sie hatte geltend gemacht, rund um die Uhr, auch an den Wochenenden und nachts gearbeitet zu haben beziehungsweise in Bereitschaft gewesen zu sein. Die Beklagte bestritt dies und hat sich auf den vereinbarten Arbeitsvertrag berufen. Mehr sei auch nicht vereinbart gewesen.

Das LAG Berlin-Brandenburg hatte bereits damals der Klage in weiten Teilen stattgegeben. Bei der anschließend von der Beklagten eingelegten Revision stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass die Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nach § 20 in Verbindung mit § 1 MiLoG auch ausländische Arbeitgebende trifft, wenn sie Arbeitnehmende nach Deutschland entsenden. Dies gilt unabhängig davon, ob ansonsten auf das Arbeitsverhältnis deutsches oder ausländisches Recht Anwendung findet. Da jedoch eine weitere Sachverhaltsaufklärung erforderlich war, hatte das BAG das Urteil aufgehoben und die Angelegenheit an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Die Entscheidung

Das LAG Berlin-Brandenburg kam nach einer umfangreichen Beweisaufnahme

zu dem Schluss, dass sämtliche Betreuungs- und Bereitschaftszeiten der Klägerin von der Beklagten zu vergüten sind. Hierbei handelt es sich um über 38.000 Euro. Denn die Klägerin habe glaubhaft gemacht, dass sie die Betreuung der pflegebedürftigen Seniorin für 24 Stunden am Tag habe sicherstellen müssen. Hierzu war es erforderlich, neben der vergüteten Arbeitszeit „in erheblichem Umfang vergütungspflichtige Bereitschaftszeiten“ zu erbringen. Daher stehe der Klägerin der gesetzliche Mindestlohn für die genannten Zeiträume zu. Nur die Zeiten, in denen die zu Betreuende zum Beispiel Besuch von ihrer Familie erhielt oder mit Familienangehörigen im Restaurant war, lässt den Vergütungsanspruch entfallen. Die Revision zum BAG wurde nicht zugelassen.

Das Fazit

Das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg und insbesondere die Ausführungen des BAG zu diesem Fall sind wegweisend. Denn nunmehr wurde klargestellt, dass ausländischen Betreuungskräften, die nach Deutschland entsandt werden, um in einem Privathaushalt zu arbeiten, grundsätzlich der Mindestlohn zusteht. Und das gilt nicht nur für die Arbeitszeit, sondern ebenso auch für die Bereitschaftszeit. Somit wurde klargestellt, wer eine 24-Stunden-Pflege in Anspruch nimmt, muss auch 24 Stunden bezahlen. ■

Kein Erschwerniszuschlag für Tragen einer OP-Maske

Reinigungskräfte, die auf Anweisung des Arbeitgebers bei der Arbeit eine medizinische Maske (OP-Maske) tragen müssen, erhalten keinen Erschwerniszuschlag (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung zum Urteil vom 20. Juli 2022, Aktenzeichen 10 AZR 41/22).

Der Fall

Der klagende Arbeitnehmer ist bei der beklagten Arbeitgeberin als Reinigungskraft angestellt. Aufgrund einer Allgemeinverbindlicherklärung finden auf das Arbeitsverhältnis die Regelungen des Rahmentarifvertrags für die gewerblich Beschäftigten in der Gebäudereinigung vom 31. Oktober 2019 (RTV) Anwendung. Nach § 10 Nr. 1.2 RTV werden Erschwerniszuschläge für die Zeit gezahlt, in der

Arbeitnehmende Arbeiten ausüben, bei denen eine vorgeschriebene Atemschutzmaske verwendet wird. Der Kläger war in der Zeit von August 2020 bis Mai 2021 auf Anweisung der Beklagten im Rahmen der Corona-Schutzmaßnahmen verpflichtet, bei der Arbeit eine medizinische Gesichtsmaske (OP-Maske) zu tragen. Für diese Zeit verlangte der Kläger einen tariflichen Erschwerniszuschlag gemäß § 10 Nr. 1.2 RTV in Höhe von zehn Prozent seines Stundenentgelts. Er begründete dies damit, dass das Tragen einer OP-Maske bei der Arbeit eine Erschwernis darstelle und hierfür ein Erschwerniszuschlag zu zahlen sei. Die OP-Maske sei Teil der persönlichen Schutzausrüstung, da sie auch die Gefahr der eigenen Ansteckung verringere. Das Arbeitsgericht und auch das Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Auch die Revision des Klägers vor dem BAG hatte keinen Erfolg.

Die Entscheidung

Das BAG führt hierzu aus, dass eine medizinische Maske keine Atemschutzmaske im Sinn des § 10 Nr. 1.2 RTV sei. Die tarifliche Bestimmung knüpfe an die Regelungen des Arbeitsschutzrechts an. Hiernach sei eine Atemschutzmaske nur eine solche Maske, die vorrangig dem Eigenschutz diene und als Teil einer persönlichen Schutzausrüstung zu betrachten sei. Dies sei aber bei einer medizinischen Gesichtsmaske gerade nicht der Fall, da diese lediglich dem Fremdschutz, das heißt dem Schutz anderer Personen, diene, nicht jedoch dem Eigenschutz, der den Anforderungen an eine persönliche Schutzausrüstung im Sinne der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften genüge. Daher bestehe für das Tragen einer medizinischen Gesichtsmaske auch kein Anspruch auf Zahlung des tariflichen Erschwerniszuschlags.

Das Fazit

Erschwerniszuschläge werden für Tätigkeiten unter erschwerten Bedingungen gezahlt. Hierbei handelt es sich in der Regel um Tätigkeiten, die mit einer Gefährdung, mit extremen Belastungen durch Schmutz oder Hitze oder anderen, vergleichbaren Umständen verbunden sind. Die persönliche Schutzausrüstung dient daher vorrangig dem Eigenschutz. Im vorliegenden Fall diene das Tragen der OP-Maske aber dem Schutz anderer Personen und nicht dem Eigenschutz, wie das BAG richtig festgestellt hat. ■



„VKA warnt vor zu hohen Forderungen“



VKA-Präsidentin Karin Welge

VKA-Presseinformation vom 5. Oktober 2022

Diese Warnung zielt die Überschrift der oben zitierten Presseinformation der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände). Zum Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung waren die gewerkschaftlichen Forderungen noch überhaupt nicht beschlossen. Aber wenn sich der Termin der Forderungsfindung nähert, löst das scheinbar bei der VKA einen Reflex aus, weil gewerkschaftliche Forderungen ja stets und ständig zu hoch sind. Da ist es wichtig, schon einmal prophylaktisch zu warnen. Die Warnung läse sich überzeu-

gender, würde die VKA sich trauen, selbst mal eine Prozentzahl zu nennen, die sie für realistisch hält, um Beschäftigte in dieser Zeit angemessen zu entlohnen. Denn immerhin gibt die VKA zu, dass die Beschäftigten „aufgrund der durch den russischen Krieg verursachten Teuerungen“ vor großen Herausforderungen stehen. Das lässt darauf schließen, dass die VKA am liebsten wieder mit Applaus und warmen Worten bezahlen würde – beides Währungen, mit der sich Gasrechnungen nicht begleichen lassen. ■



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