



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

GESUNDHEIT

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1

März 2022
14. Jahrgang



Maßregelvollzug Niedersachsen

**Kundgebung für die
140 Euro Pflegezulage**

Seite 3

Inhalt

Editorial 2

Maßregelvollzug Niedersachsen 3

Tarifthemen 4

AMEOS Klinika Hildesheim /
Hameln und Osnabrück

ServiceDO

Studierende in einem dualen
Hebammenstudium

PRO Klinik Holding Verwaltung

Neue Entgelttabellen Rettungsdienst

Rechtsprechung 6

Redaktionsschluss:

3. März 2022



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion,

Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,

Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik

Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt,

Andreas Schmalz

Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt

Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: dbb, S.3:

Friedhelm Windmüller, S.6: geralt (Pixabay)

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!

Auf der gegenüberliegenden Seite berichten wir von einer Aktion, die wir am 24. Februar 2022 vor dem Landtag in Hannover durchgeführt haben. Eigentlich sind Landtage dort, wo es Tarifautonomie gibt, nicht der bevorzugte Zielort für Tarifaktionen. Es ist der Verweigerungshaltung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geschuldet, dass wir dort aufkreuzen mussten und bei Bedarf auch noch häufiger aufkreuzen werden. Niedersachsens Finanzminister Hilbers ist gleichzeitig TdL-Chef. In letzterer Funktion trägt er maßgeblich Verantwortung dafür, dass dem Maßregelvollzug in Niedersachsen sowie dem Justizvollzug die 140 Euro Pflegezulage vorenthalten werden. Und Ministerpräsident Weil beteuert zwar, dass die Landesre-

gierung einhellig der Meinung sei, dass das geändert werden muss. Bisher jedoch ist nichts passiert. Aus diesem Grund waren wir vor dem Landtag, um der dortigen SPD/CDU-Koalition klarzumachen, dass jetzt nur noch konkrete Taten zählen.

In diesem Heft berichten wir auch über die Einkommensrunde bei AMEOS in Niedersachsen. Gewinnerorientierung im Gesundheitsbereich – und AMEOS ist hier ein gutes, weil oftmals trauriges Beispiel – ist aus Sicht des dbb für die Qualität in der Pflege nicht hilfreich. Aber einige Mechanismen im öffentlichen Sektor sind es auch nicht. Denn die 140 Euro erhalten die Kolleginnen und Kollegen im Maßregelvollzug und für Pflegekräfte im Justizvollzug nicht etwa deshalb nicht, weil ihre Leistung geringer bewertet wird. Einziger Grund für die Nicht-Auszahlung ist, dass der Betrag in diesen Bereichen nicht über die Krankenkassen refinanzierbar ist. Es geht also nicht um die erbrachte Leistung, sondern nur um die Refinanzierbarkeit oder Nicht-Refinanzierbarkeit im System.

„Refinanzierbar“ ist für mich mittlerweile fast schon ein Unwort geworden, da es immer häufiger dazu führt, dass am Bedarf und an tarifpolitischer Gerechtigkeit vorbeifinanziert wird.

In diesem Sinne ist das aktuelle Problem, dem wir uns in Hannover widmen, Teil eines größeren Problems, das auch nicht die Tarifpartner allein lösen können. Von der TdL erwarten wir jedoch, dass sie das Problem überhaupt erstmal erkennt.

Ich bin gespannt, ob wir in der nächsten Ausgabe über eine Lösung des Problems berichten können. ■

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer



Maßregelvollzug Niedersachsen

Kundgebung für die 140 Euro Pflegezulage

Über 50 Mitglieder der GeNi – Gewerkschaft für den Gesundheitsdienst aus dem Bereich des Maßregelvollzugs und andere Beschäftigte haben am 24. Februar 2022 vor dem Niedersächsischen Landtag in Hannover demonstriert. „Wo sind unsere 140 Euro?“ skandierten sie lautstark in Richtung Ministerpräsident Weil und Finanzminister Hilbers, der gleichzeitig Chef der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist. Die Pflegezulage im TV-L für die Beschäftigten der Universitätskliniken wurde zum 1. Januar 2022 auf 140 Euro pro Monat angehoben. Aber die Pflegekräfte im Maßregelvollzug sollen leer ausgehen? Arbeiten dort Pflegekräfte zweiter Klasse?

„Das ist nicht zu akzeptieren!“

Jens Schnepel, Vorsitzender der GeNi, rief den Demonstranten zu: „Den täglichen Schlag ins Gesicht durch die Arbeitgeberseite können wir nicht akzeptieren! Wir arbeiten erstklassig – und das wollen wir auch im Portemonnaie sehen. Wo soll denn der dringend gebrauchte Nachwuchs herkommen und wie sollen wir denn die Fachkräfte im Maßregelvollzug halten, wenn überall besser bezahlt wird als bei uns?“

An die Adresse der Verantwortlichen in der Politik erklärte Volker Geyer, Fachvor-

stand Tarifpolitik und stellvertretender Vorsitzender des dbb: „Wir werden Sie, Finanzminister Hilbers und Ministerpräsident Weil, nicht aus Ihrer Verantwortung lassen! Womit begründen Sie, dass die 140-Euro-Zulage an die Pflegekräfte in Unikliniken und auch in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg gezahlt wird und Sie das als Verhandlungsfüh-



rer der Länder im TV-L auch vereinbart haben? Gleichzeitig soll die Zulage aber in Niedersachsen nicht gezahlt werden? Es gibt keine Begründung – außer: Die Beschäftigten sind es Ihnen nicht wert!“ „Wenn unsere bisher sachlich vorgetragenen Argumente nicht ausreichen, dann kommen wir eben persönlich!“, formulierte Alexander Zimbehl, Chef des Niedersächsischen Beamtenbundes und Tarifunion (NBB), die Wut der Beschäftigten. „Und wir kommen auch wieder, wenn sich nicht endlich etwas zum Guten bewegt und die Landesregierung den dringenden Nachholbedarf in der Pflege und insbesondere im niedersächsischen Maßregelvollzug nicht anerkennt. Warme Worte und Ankündigungen haben wir zur Genüge gehört.“

Pflegezulage wird nur an Unikliniken gezahlt

Im Jahr 2019 ist für die Pflegekräfte in Universitätskliniken und den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg eine monatliche Zulage von damals 120 Euro im TV-L eingeführt worden. Begründet wurde ihre Einführung mit den schwierigen Arbeitsbedingungen und der Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs. In der Einkommensrunde 2021 zum TV-L ist diese Zulage auf 140 Euro ab 1. Januar 2022 weiter gesteigert worden. Den Pflegekräften im Landesdienst des Maßregelvollzugs und in den Justizvollzugskrankenhäusern wird die 140-Euro-Zulage jedoch nicht gezahlt. ■

AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück

Forderungen zur Einkommensrunde 2022 beschlossen



In der Sitzung der dbb / GeNi-Tarifkommission für die AMEOS-Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück wurden am 19. Januar 2022 die Forderungen für Beschäftigte und Auszubildende zur Einkommensrunde 2022 mit der Arbeitgeberseite diskutiert und beschlossen. Insbesondere die Frage einer linearen Steigerung ist ausgiebig diskutiert worden. Letztlich bestand Einigkeit darin, vor allem nicht den Anschluss an die Tarifverträge in konkurrierenden Kliniken und hier insbesondere zum TVöD zu verlieren.

Die Forderungen

- Anhebung der Vergütungstabellen für Beschäftigte im AMEOS Tarifvertrag auf das Marktniveau (TVöD)

- Anhebung bestehender Zulagen auf das Marktniveau
- Einführung von weiteren marktüblichen Pflege-Zulagen
- Laufzeit 12 Monate

Vergütungstabellen gekündigt

Die Tarifkommission hat beschlossen, die aktuell gültigen Vergütungstabellen fristgemäß zum 28. Februar 2022 zu kündigen. Solange es keine Einigung auf Vergütungserhöhungen gibt, gelten die gekündigten Tabellen weiter.

Wir brauchen gut ausgebildetes Personal und wir müssen dafür sorgen, dass das vorhandene Personal finanziell abgesichert ist und nicht zu anderen Kliniken abwandert. Das geht nur mit einer guten und auf Marktniveau liegenden Bezahlung!

Wie geht es weiter?

Die Gewerkschaften werden mit der Arbeitgeberseite am 16. März 2022 zur



ersten Verhandlungsrunde in Hannover zusammenkommen. Danach ist eine zweite – geplant letzte – Verhandlungsrunde am 27. April 2022 vorgesehen.

Hintergrund

Für die AMEOS Klinika in Hildesheim / Hameln und Osnabrück gelten Haustarifverträge. Diese sind rechtlich selbstständig. Die Gewerkschaften orientieren sich jedoch bei allen Forderungen und Regelungen am TVöD. Aus diesem Grund wollen wir auch in dieser Einkommensrunde die Vergütungstabellen der AMEOS Tarifverträge und weitere Zulagen auf das Niveau des TVöD anheben. ■

ServiceDO

Positives Signal bei Fortsetzung der Tarifverhandlungen



Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der ServiceDO gGmbH wurden wiederaufgenommen. Am 10. Februar 2022 trafen sich der dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft komba, und ver.di mit der Geschäftsführung der ServiceDO, um über den Abschluss eines Haustarifvertrags zu verhandeln.

Zielorientierter Dialog

Die Tarifparteien haben ein konstruktives Gespräch über die Fragen der Einführung eines Haustarifvertrags für die Beschäftigten der ServiceDO gGmbH geführt. Die Arbeitgeberseite hat mitgeteilt, dass für sie eine Tarifierung innerhalb der nächsten fünf Jahre orientiert am Niveau des

TVöD / VKA vorstellbar ist. Dies bewerten der dbb und die Verhandlungskommission zunächst als positiv. Unsere Forderung, das Gehaltsniveau der Beschäftigten der ServiceDO gGmbH so schnell wie möglich an den TVöD anzupassen, besteht selbstverständlich weiterhin.

Nächste Verhandlungstermine vereinbart

Damit die konkreten Umsetzungsschritte zeitnah verhandelt werden können, sind mit der Geschäftsführung bereits zwei weitere Verhandlungstermine vereinbart. Am 16. und 29. März 2022 treffen sich dbb /

komba, ver.di und Arbeitgeberseite in Dortmund, um weiter zu verhandeln.

Hintergrund

Die ServiceDO gGmbH ist ein Tochterunternehmen der Klinikum Dortmund gGmbH. Im Unternehmen sind circa 590 Mitarbeitende beschäftigt, die Dienstleistungen rund um die Logistik, Catering, Reinigung und Sterilisation hauptsächlich für das Klinikum erbringen. Das Unternehmen ist nicht tarifgebunden, die Beschäftigten werden ganz überwiegend nach einseitig aufgestellten Arbeitgeberrichtlinien bezahlt, die deutlich unter dem Niveau des TVöD / VKA liegen. ■



Studierende in einem dualen Hebammenstudium

Tarifeinigung mit der VKA erzielt

Der dbb konnte am 11. Januar 2022 mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) eine Einigung über die erstmalige Tarifierung von Arbeits- und Entgeltregelungen für Studierende in einem dualen Hebammenstudium erzielen (TVHöD). Der Tarifvertrag enthält Regelungen für Studierende in einem regelmäßig sechssemestrigen Studium mit begleitender praktischer Ausbildung an Krankenhäusern im öffentlichen Dienst und orientiert sich inhaltlich am Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVSöD).

Studienentgelt wie bei Pflegestudierenden

Das monatliche Studienentgelt im dualen Hebammenstudium entspricht dem TVSöD im Bereich der Pflegestudierenden. Aktuell beträgt das Studienentgelt somit 1.490 Euro und ab dem 1. April 2022 bereits 1.515 Euro im Monat. Die Entgeltregelungen sind zum Ende dieses Jahres erstmals kündbar und werden damit Verhandlungsgegenstand in der kommenden Einkommensrunde mit Bund und Kommunen sein.

Keine Rückzahlungspflicht

Neben weiteren Regelungen zu der wöchentlichen und täglichen berufspraktischen Ausbildungszeit während des Studiums, zum Urlaub und ebenso zur Jahressonderzahlung konnte der dbb erreichen, dass die Studierenden grundsätzlich keine Rückzahlungspflicht hinsichtlich des gezahlten Studienentgelts trifft, sollten sie frühzeitig ausscheiden. Aufgrund der bestehenden Refinanzierung auch der Vergütung für das Hebammenstudium nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) war die VKA damit einverstanden. Die neuen Tarifregelungen sind rückwirkend zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten. ■

PRO Klinik Holding Verwaltung

Erstes Angebot

Die Positionen des dbb, handelnd für seine Mitgliedsgewerkschaft komba, und Arbeitgebern liegen auch nach dem zweiten Verhandlungstermin am 2. März 2022 immer noch auseinander. Immerhin gibt es von der Arbeitgeberseite jetzt ein erstes Angebot. Der dbb fordert die finanzielle Gleichstellung bei Tabellen und Jahressonderzahlung mit den kommunalen Beschäftigten, die Aufwertung, Anpassung und Modernisierung der Eingruppierungsregelungen sowie Rechtssicherheit bei der Betriebsrente. Das Niveau bei Entgelt und Arbeitsbedingungen muss stimmen. Insgesamt gibt es einen erheblichen Abstand zu den Flächentarifverträgen und zum TVöD.

Finanzierungsfrage

Hauptdiskussionspunkt ist weiterhin die Finanzierung der Forderungen. Das Defizit im Klinikkonzern verhindere die schnelle Angleichung an den öffentlichen Dienst, so die Aussage der Geschäftsführung. Hier ist jedoch der Landkreis in der Pflicht. Wenn die letzten zwei Jahre etwas gezeigt haben, ist es, dass es Gesundheit nicht als Sparmodell geben kann. Wer die öffentliche Gesundheitsvorsorge nur im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Rechnung sieht, handelt gegen die Interessen der Bewohner seines Landkreises. Das Angebot der Arbeitgeberseite beinhaltet mehrere Verbesserungen, die jetzt von der Tarifkommission bewertet werden müssen. ■

Erhöhungsschritt 2022

Neue Entgelttabellen im Rettungsdienst



komba
gewerkschaft

Zum 1. April 2022 steigen die Entgelttabellen für die Beschäftigten im Rettungsdienst – wie auch sonst im TVöD – um 1,8 Prozent. Dies ist der zweite Erhöhungsschritt aus der Tarifeinigung 2020 mit Bund und den kommunalen Arbeitgebern (VKA). Laufzeit der Tarifeinigung ist bis 31. Dezember 2022.



Neue Verhandlungen ab Januar 2023

Ab Januar 2023 werden die Entgelte und Arbeitsbedingungen zum TVöD wieder neu vom dbb und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie dem Bund verhandelt.

Neue Tabellenwerte ab April 2022

Aus der vereinbarten linearen Steigerung ergeben sich die folgenden neuen Tabellenwerte. ■

Rettungssanitäter						
EG 4	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
2,30%	2.513,00	2.698,15	2.853,49	2.950,20	3.046,89	3.103,52

Rettungsassistenten						
EG 6	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
	2.683,45	2.867,82	2.997,10	3.125,04	3.250,70	3.314,71

Notfallsanitäter						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		3.108,44	3.257,43	3.448,44	3.602,71	3.818,50



Leitung einer „großen Gruppe“ – Berücksichtigung von Freiwilligen im Bundesfreiwilligendienst bei der Eingruppierung

Für die Beurteilung einer „großen Gruppe“ im Sinne der Entgeltgruppe P 11 Entgeltordnung TVöD/VKA werden Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienst (BFDG) zahlenmäßig nicht zu den unterstellten Beschäftigten im Tarifsinne gezählt. Dennoch werden sie bei der Eingruppierung berücksichtigt, wenn sich durch sie die Anzahl von fachlich unterstellten Personen erhöht und dadurch der Koordinierungsaufwand für die Leitenden steigt (BAG, Urteil vom 24. Februar 2021, Aktenzeichen 4 AZR 309/20).

Der Fall

Die Klägerin ist Leiterin des pflegerischen Dienstes in einer vom Beklagten betriebenen Förderschule. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD/VKA Anwendung. Die Klägerin ist Fachvorgesetzte von acht Pflegefachkräften sowie acht Pflegehilfskräften. Als Pflegehilfskraft werden Freiwillige nach dem BFDG oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) eingesetzt. Die Pflegehilfskräfte führen nach Einweisung und unter Aufsicht selbstständig grundpflegerische Aufgaben aus, wie das Wechseln von Windelhosen oder das Anreichen von Essen. Der Beklagte vergütet die Klä-

gerin nach Entgeltgruppe P 10 Entgeltordnung TVöD/VKA. Er ist der Auffassung, die Klägerin leite eine Gruppe, aber keine „große“ Gruppe. Die Freiwilligen nach dem BFDG würden hier nicht angerechnet, da sie nicht fachlich Unterstellte im Tarifsinne seien. Nach der Entgeltordnung TVöD/VKA stellt die Gruppenleitung die unterste Leitungsebene dar. Dieser sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt. Die Klägerin beantragte eine Höhergruppierung in Entgeltgruppe P 11 Entgeltordnung TVöD/VKA. Sie macht unter anderem geltend, dass sie Leiterin einer „großen Gruppe“ im Tarifsinne sei, da ihr mehr als neun Beschäftigte unterstellt seien. Neben den Pflegefachkräften seien auch die Pflegehilfskräfte als Beschäftigte anzusehen.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe P 11 Entgeltordnung TVöD/VKA hat. Bei dem pflegerischen Dienst der Förderschule handle es sich um eine „große Gruppe“ im Sinne der Entgeltgruppe P 11, Fallgruppe 1 Entgeltordnung TVöD/VKA. Eine „große Gruppe“ liege regelmäßig vor, wenn deren Leitung mehr als neun Beschäftigte fachlich unterstellt sind. Dabei stelle dieser Unterstellungsgrenzwert keine starre Grenze zwischen den Entgeltgruppen P 10 und P 11 dar, sondern bestimme ledig-

lich „in der Regel“ die Abgrenzung zu einer „großen Gruppe“. Auch andere Faktoren könnten eine Gruppe als „groß“ erscheinen lassen. Im vorliegenden Fall handle es sich bei der durch die Klägerin geleiteten Gruppe nicht bereits aufgrund der Anzahl der fachlich unterstellten Beschäftigten um eine „große Gruppe“. Lediglich die Pflegefachkräfte würden hier dazuzählen, nicht aber die Freiwilligen nach dem BFDG. Zwar seien die Freiwilligen der Klägerin fachlich unterstellt, sie seien aber keine Beschäftigten im Tarifsinn. Der Wortlaut des Tariftextes sei hier eindeutig. Unterstellte Beschäftigte müssten grundsätzlich in einem Arbeitsverhältnis stehen. Eine Ausnahme hiervon sei lediglich für verbeamtete Personen getroffen worden. Durch den Bundesfreiwilligendienst würde kein Arbeitsverhältnis begründet. Es handle sich hier um einen „öffentlichen Dienst des Bundes eigener Art“. Dennoch leite die Klägerin aufgrund der besonderen Struktur der Gruppe eine „große Gruppe“ im Tarifsinn. Die Unterstellung der Freiwilligen nach dem BFDG begründeten zusätzlich zu den unterstellten Beschäftigten für die Klägerin einen derart erhöhten Koordinierungsaufwand, dass sich die Gruppe in ihrer Struktur als „groß“ darstelle. Der Koordinierungsaufwand für die Leiterin einer Gruppe steige mit der Anzahl der fachlich unterstellten Personen und zwar unabhängig von der Rechtsnatur des dem Unterstellungsverhältnis zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Die Klä-

rin müsse die Einweisung der Freiwilligen in ihre Tätigkeit als Pflegehilfskräfte koordinieren, sie im Dienstplan berücksichtigen, ihnen Aufgaben zuweisen und deren Bearbeitung kontrollieren. Die Freiwilligen seien ihr insoweit in gleichem Maße fachlich unterstellt wie Beschäftigte und erhöhen die quantitativen Anforderungen an ihre Leitungstätigkeit ebenso, wie wenn ihr die entsprechende Anzahl weiterer Beschäftigter im Tarifsinn unterstellt wäre. Damit seien der Klägerin insgesamt 16 Personen fachlich unterstellt, was zu einer Bejahung einer „großen Gruppe“ im Sinne der Entgeltgruppe P 11 Entgeltordnung TVöD/VKA führe.

Das Fazit

Das Urteil zeigt erneut, dass die Tarifvertragsparteien des TVöD den Aufbau der Organisationsstruktur für Leitungskräfte in der Pflege nicht mit starren Grenzen, sondern praxistauglich geregelt haben. Denn obwohl im vorliegenden Fall der einschlägige Unterstellungsgrenzwert nicht erreicht wurde, wird der Mehraufwand der Klägerin mit der höheren Eingruppierung honoriert. ■

Pflichtpraktikum vor Studienbeginn erfordert keinen Mindestlohn

Vorliegend hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren müssen, weil es nach einer hochschulrechtlichen Bestimmung eine notwendige Voraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist, keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben

(BAG Pressemitteilung, Urteil vom 19. Januar 2022, Aktenzeichen 5 AZR 217/21).

Der Fall

Die Klägerin beabsichtigte, Humanmedizin an einer privaten, staatlich anerkannten Universität zu studieren. Nach der Studienordnung war Zulassungsvoraussetzung für den Studiengang ein Praktikum von sechs Monaten im Krankenpflegedienst. Dieses Praktikum absolvierte die Klägerin von Mai bis November 2019 bei der Beklagten, die ein Krankenhaus betreibt. Die Zahlung einer Vergütung wurde zwischen den Parteien nicht vereinbart. Nach Beendigung des Praktikums verlangte die Klägerin von der Beklagten, unter Berufung auf das Mindestlohngesetz (MiLoG), eine Vergütung von (damals) 9,19 Euro brutto je Stunde, mithin insgesamt 10.269,85 Euro brutto. Sie machte geltend, dass sie im Rahmen einer Fünftagewoche täglich 7,45 Stunden Arbeit geleistet hätte. Sie war der Ansicht, dass dieses Vorpraktikum vor der Aufnahme des Studiums kein Pflichtpraktikum im Sinne des MiLoG sei und daher die gesetzliche Ausnahme von der Vergütungspflicht nicht eingreife. Die Vorinstanzen hatten die Klage der Praktikantin abgewiesen.

Die Entscheidung

Auch die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. In der bislang nur als Pressemitteilung vorliegenden Begründung des BAG heißt es, die Klägerin habe keinen Anspruch auf den Mindestlohn gemäß § 22 Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 1 MiLoG. Denn, obwohl sie ein Praktikum absolviert hat, unterfällt sie nicht dem persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes.

Zugunsten der Beklagten war hier nämlich der gesetzliche Ausnahmetatbestand des Pflichtpraktikums gemäß § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr.1 MiLoG anzuwenden, so das BAG. Danach werden nicht nur verpflichtende Praktika während eines Studiums, sondern auch Praktika, die in Studienordnungen als Voraussetzung zur Aufnahme eines bestimmten Studiums verpflichtend vorgeschrieben sind, erfasst. Dies folgt nach Ansicht des BAG aus dem Willen des Gesetzgebers, der in der Gesetzesbegründung deutlich zum Ausdruck gekommen sei. Die Klägerin war der Auffassung, dass die Vorschrift keine Anwendung fände, da die hier maßgebliche Studienordnung von einer privaten Universität erlassen wurde. Dieses Argument ließ das BAG jedoch nicht gelten, da es sich bei der Universität um eine staatlich anerkannte Hochschule handelte. Dadurch war die von ihr erlassene Zugangsvoraussetzung im Ergebnis einer öffentlich-rechtlichen Regelung gleichgestellt. Somit ist nach Ansicht des BAG auch gewährleistet, dass durch das Praktikumserfordernis in der Studienordnung nicht der grundsätzlich bestehende Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für Praktikantinnen und Praktikanten sachwidrig umgangen wird.

Das Fazit

Der gesetzliche Mindestlohn soll noch in diesem Jahr auf 12 Euro / Stunde angehoben werden. Aktuell sind es 9,82 Euro und er gilt, bis auf wenige Ausnahmen, grundsätzlich auch für Praktikantinnen und Praktikanten. Mit dem vorliegenden Urteil hat das BAG nun richtigerweise klargestellt, dass ein verpflichtendes Vorpraktikum vor Studienbeginn ein Pflichtpraktikum im Sinne des MiLoG ist. ■

Vorankündigung

19. Bundesjugendtag der dbb jugend (Bund)

In gut zwei Monaten ist es wieder soweit. Die Jugend stellt die Weichen ihrer Arbeit im dbb für die nächsten fünf Jahre. Unter dem Motto „Bereit für ein Update: Mehr Mut. Mehr Engagement. Mehr Jugend.“ kommen die stimmberechtigten Delegierten der Landes- und Fachjugendverbände der dbb jugend (Bund) vom 6. bis 7. Mai 2022 in Berlin zusammen.

Der Bundesjugendtag ist das höchste Organ der dbb jugend (Bund), bei dem alle fünf Jahre eine neue Bundesjugendleitung gewählt wird und die Richtlinien für die Jugendarbeit der dbb jugend (Bund) festgelegt werden.

Dabei gliedert er sich in zwei Teile. In einer „Internen Veranstaltung“ werden unter anderem die neue Bundesjugendleitung gewählt, der Geschäftsbericht vor-



dbb jugend
beamtenbund
und tarifunion

gestellt und die verschiedenen Anträge beraten. Im Rahmen einer „Öffentlichen Veranstaltung“ sollen jugend- und gewerkschaftspolitische Ideen für die kommenden Jahre in Form eines interaktiven Formats unter anderem mit Personen aus Politik, dbb und Gesellschaft betrachtet werden. ■

Der dbb ist das Dach

von 40 Gewerkschaften.

Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über **www.dbb.de**, über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 <p>dbb beamtenbund und tarifunion</p> <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name*</p> <p>Vorname*</p> <p>Straße*</p> <p>PLZ/Ort*</p> <p>Dienststelle/Betrieb*</p> <p>Beruf</p>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p>Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedschaft 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</p> <p>..... Datum / Unterschrift</p> <p>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</p>	<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in	<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in	<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in
<input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r	<input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in						
<input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> Anwärter/in						
<input type="checkbox"/> Rentner/in	<input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in						