



ttacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1/2

Januar / Februar 2023
25. Jahrgang



dbb:
wir.
für euch.

10,5%
500 Euro
mindestens

Verhandlungsauftakt in der Einkommensrunde 2023

Erste Warnstreiks und Demos

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Meinung</u>	<u>3</u>
<u>Einkommensrunde</u>	<u>4</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>6</u>
Mitgliederwerbeaktion der komba Sicherheitskräfte an Flughäfen Handwerkliche Tätigkeiten Schleswig-Holstein FraGround Autobahn GmbH Abwasserverband Saale	
<u>Hintergrund</u>	<u>9</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>10</u>
<u>Interview</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
2. Februar 2023



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Friedhelm Windmüller, S.3: Friedhelm Windmüller, S.6: komba, S.7: dbb, S.9: Peggy Marco (Pixabay), S.10-11: Friedhelm Windmüller, S.12: DPVKOM, S.14: geralt (Pixabay)
Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
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, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Kaum ist das eine Problem gelöst, erscheint die nächste Herausforderung am Horizont. Die Veränderungen erscheinen uns immer schneller und fordernder gegenüberzutreten – im öffentlichen Dienst, in der Bundesrepublik, aber auch im Weltmaßstab. Und leider erscheint es fast so, als hätten sich die Megaprobleme zu einer Art Staffellauf verabredet. So hat die Explosion bei Gas- und Strompreisen Ausmaße angenommen, die wir uns vor einem Jahr noch nicht hätten vorstellen können. Aber auch nahezu alle anderen Produkte oder Dienstleistungen sind spürbar teurer geworden. Ein Restaurantbesuch mit der Familie beim „Italiener um die Ecke“ kann so zu einem Luxusgut werden. Eine Rückkehr zu alten Preisen erscheint nahezu ausgeschlossen.

Es stimmt, die Bundesregierung hat mit ihren Paketen „abgefedert“ und unterstützt. Das war nicht immer zielgenau, aber es war trotzdem wichtig und richtig. Gleichwohl bleiben massive Reallohnverluste für viele Bundesbürgerinnen und -bürger spürbar, auch für viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Für uns ergeben sich daraus zwei Herausforderungen:

1. Wir müssen streitbar und aktionsfähig sein. Die aktuelle Einkommensrunde beweist das. Allerdings sehe ich auch in den anlaufenden Streikaktionen, dass wir den Kampf in vielen Bereichen schon angenommen haben.
2. Auch dürfen wir Bund und Kommunen – und im Herbst den Ländern – nicht durchgehen lassen, dass sie noch immer keinen Entwurf dafür haben, welchen öffentlichen Dienst das Land braucht, wenn immer mehr Menschen öffentliche Dienstleistungen in Anspruch nehmen werden, entweder, weil die Armut steigt oder weil der oben erwähnte Krieg Menschen zu uns treibt, die wir zum Beispiel schulisch zu unterrichten haben.

Trotz mancher Kritik war es gut, dass die Routinen einer funktionierenden Demokratie gegriffen haben, wenn es darum ging und geht, Krisen zu bewältigen. Tarifverhandlungen sind übrigens ein Teil dieser Routine. Aber ich denke auch, wir werden neue Wege beschreiten müssen, als Land, als Gewerkschaft und als öffentlicher Dienst.

Mit kollegialen Grüßen

Volker Geyer

Zur Einkommensrunde mit Bund und Kommunen

Handlungsfähiger öffentlicher Dienst oder Mangelverwaltung?

Von Volker Geyer

„Die Kommunen und kommunalen Unternehmen müssen handlungsfähig bleiben, auch und gerade in der Krise.“

Karin Welge, Präsidentin der VKA

Dieses Zitat stammt aus dem Vorwort einer aktuellen VKA-Broschüre, mit der die kommunalen Arbeitgeber „Zahlen. Daten. Fakten“ (so der Titel der Broschüre) zur Einkommensrunde liefern. Der dbb kann sich der Aussage der VKA-Chefin leicht anschließen. Richtig ist auch die These der VKA-Chefin: „Wir können in den Kommunen das Geld nur einmal ausgeben.“ Das geht nicht nur den Kommunen so. Dieses unumstößliche Faktum beschäftigt auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sehr, wenn ihnen aktuell zum Beispiel die Rechnungen für Gas und Strom ins Haus flattern.

Hoher Investitionsrückstand

Und weil das so ist, können wir mit den weiteren Aussagen der VKA-Chefin nur recht wenig anfangen. Denn wenn die VKA-Chefin im Weiteren „einen hohen Investitionsrückstand“ beklagt, meint sie damit wahrscheinlich marode öffentli-

che Gebäude, eine unzureichende digitale Infrastruktur oder einen veralteten Fuhrpark. Diese Defizite sind sicht- und für die Bürgerinnen und Bürger leider auch oftmals spürbar. Doch ist gerade der kommunale öffentliche Dienst ein Dienst an Bürgerinnen und Bürgern und notwendigerweise sehr personalintensiv. Wenn Kinder erzogen werden, Kranke zu pflegen sind oder jemand einen neuen Personalausweis braucht, dann braucht es die entsprechenden Fachleute, die kompetent erziehen, pflegen und verwalten. Davon gibt es schon heute zu wenige und das Problem der Demografie schildert kein Szenario für die ferne Zukunft, sondern macht dem gesamten öffentlichen Dienst schon heute schwer zu schaffen.

Versprechen und Ankündigungen

In der Pandemie haben die Beschäftigten in den Krankenhäusern Großartiges geleistet, aber manche haben ihren Einrichtungen anschließend den Rücken gekehrt, weil die Belastung einfach zu groß geworden ist. In der Folge haben wir in Deutschland eine große Zahl von Pflegerinnen und Pflegern, die nicht mehr pflegen. Sie zurückzugewinnen, hat sicherlich mit finanzieller Attraktivität zu tun. Aber es

hat mindestens in gleicher Weise mit ausreichendem Personal in den Stationen zu tun, damit die Pflege nicht physisch überfordert und die Pflegenden ihren hohen ethischen Ansprüchen gerecht werden können. Hier gibt es tatsächlich einen riesigen Investitionsstau. Ähnliches lässt sich auch für viele andere Bereiche des öffentlichen Dienstes darstellen, wo die Politik oftmals mit großen Versprechungen und Ankündigungen startet, um sich dann rasch wieder abzuwenden und die Umsetzung den Beschäftigten vor Ort zu überlassen.

Aufgaben klar voneinander trennen

Von daher lehnen wir es ab, die unterschiedlichen Probleme und Herausforderungen gegeneinander auszuspielen. Neben dem Investitionsstau erwähnt die VKA-Chefin auch die „ungelöste Problematik der Altschuldenübernahme“. Mit diesem Problem sind die Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger – vor allem dann, wenn ihnen Versprechungen (Stichwort Ganztagsbetreuung) gemacht werden – und die berechtigten Forderungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht in einen Topf zu werfen. Wer das tut, muss sich direkt fragen lassen, wer die Verantwortung für diese Schulden trägt.

„Doppel-Wumms“ für den öffentlichen Dienst

Zum Auftakt der TVÖD-Einkommensrunde war leider von der Handlungsfähigkeit, die Karin Welge in oben zitiertem Vorwort beschworen hat, nicht viel zu merken. „Nein“ als Kernaussage ist noch kein Konzept. Wir erwarten zur zweiten Verhandlungsrunde konstruktive Vorschläge von Bund und Kommunen. Immerhin beschließt der Bundestag viele der Aufgaben, die die Kommunen dann zu bewältigen haben. Deshalb ist der Bund auch bei der Lösung gefordert. Ein „Doppel-Wumms“, wie ihn die regierende Ampel derzeit gerne kommuniziert, würde auch dem öffentlichen Dienst guttun. Ansonsten wird recht bald schon aus unserem handlungsfähigen öffentlichen Dienst eine Mangelverwaltung. ■



Erwartbare Enttäuschung – erste Warnstreiks und Demos

„Die vielzitierte Zeitenwende findet in der Tarifpolitik nicht statt. Bund und Kommunen wurschteln lieber weiter wie bisher“, machte dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach aus seiner Enttäuschung über den Auftritt von Bundesinnenministerin Faeser und VKA-Chefin Welge bei der Auftaktrunde zur Einkommensrunde 2023 in Potsdam kein Geheimnis. Silberbach konkret: „Vom Auftakt geht leider kein Signal für konstruktive Verhandlungen während der nächsten Wochen aus. Weder haben die Arbeitgeber ein Angebot gemacht, um den Beschäftigten zu zeigen, dass sie ihre Nöte verstanden haben, noch lassen sie erkennen, dass sie eine Vorstellung von den Aufgaben und Notwendigkeiten eines modernen öffentlichen Dienstes haben.“

Die Verhandlungsführerinnen von Bund und Kommunen sind von vielen Bundes- und Kommunalbeschäftigten lautstark begrüßt worden. Damit haben Mitglieder der dbb Gewerkschaften einen Vorgesmack auf die nächsten Wochen bekommen.

Zeit der Sonntagsreden ist vorbei!

„Während unseres Gewerkschaftstags im November 2022 und noch vor zwei Wochen auf unserer Kölner Arbeitsta-

gung sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit Lobreden überschüttet worden. Jetzt, wo es gilt, echte Wertschätzung zu zeigen, fehlen Bund und Kommunen die Worte und fehlen vor allem echte Zusagen.“ Gegenüber der Presse wies Silberbach darauf hin, dass auch die Beschäftigten im öffentlichen Dienst den stärksten Preisanstieg in der Geschichte der Bundesrepublik zu verkraften hätten. „Und die Experten weisen darauf hin, dass die bereits seit einem Jahr andauernde Inflation sich im Jahr 2023 nicht in Luft auflösen wird. Genau deshalb sind 10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro, eine realistische, eine notwendige Forderung. Die Zeit der Sonntagsreden ist vorbei.“

Bundespolizeigewerkschaft: Wir erwarten Respekt und Anerkennung

Direkt einen Tag nach der Auftaktrunde, am 25. Januar 2023, haben sich über 50 Bundespolizistinnen und Bundespolizisten vor dem Bundesinnenministerium (BMI) in Berlin zu einer Protestaktion versammelt. „Unser Verhandlungsführer Ulrich Silberbach hat gestern in Potsdam die ‚Rituale der Respektlosigkeit‘ kritisiert“, erklärte Heiko Tegatz, Bundesvorsitzender der DPoIG Bundespoli-

dbb:
wir.
für euch.

10,5%
500 Euro
mindestens

zeigergewerkschaft und dbb Vize, vor den Demonstrierenden. „Recht hat er! Gerade die Kolleginnen und Kollegen der Bundespolizei, die immer wieder, auch in gefährlichen Einsätzen den Kopf für diesen Staat hinhalten, erwarten von Nancy Faeser im Gegenzug Respekt und Anerkennung – nicht nur in Worten, sondern auch in barer Münze!“

Zu mit Sicherheit in den nächsten Wochen noch kommenden Warnstreiks sagte Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik: „Das ist der von den Arbeitgebern erzwungene nächste Schritt. Für die von Warnstreiks betroffenen Bürgerinnen und Bürger tut es uns leid. Aber wir müssen den Arbeitgebern jetzt klarmachen, dass warme Worte nicht reichen, dass die Lebenshaltungskosten dramatisch steigen und dass die Einkommensentwicklung damit Schritt halten muss. Das ist eine Frage der Gerechtigkeit, des Respekts und der Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes.“



komba: Kommunalbeschäftigte bis zu zwei Tage im Warnstreik

Über 500 Beschäftigte folgten dem Aufruf der komba gewerkschaft zum Warnstreik in Aachen und legten ihre Arbeit nieder. dbb Tarifchef Volker Geyer nahm an der zentralen Kundgebung teil und übte deutliche Kritik an Bundesinnenministerin Nancy Faeser und der Präsidentin der kommunalen Arbeitgeber Karin Welge. „Die beiden loben die Beschäftigten von Bund und Kommunen bei jeder Gelegenheit. Aber sie bleiben stumm, wenn es um konkrete Angebote geht. Die Kolleginnen und Kollegen sind solche Sonntagsreden leid. Sie wollen nicht nur warme Worte, sondern eine spürbare Erhöhung ihrer Einkommen. Denn es wird alles teurer: im Supermarkt, an der Tankstelle, bei den Heizkosten.“ „Der Druck auf die Arbeitgeber muss jetzt wachsen. Daher stehen die Zeichen nicht nur in Aachen auf Streik. Dass es ohne die Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht geht, werden wir gemeinsam in den kommenden Wochen weiter spürbar und entschieden zeigen“, bekräftigte Andreas Hemsing, Bundesvorsitzender der komba

gewerkschaft und stellvertretender dbb Bundesvorsitzender.

Bereits am 26. Januar 2023 haben mehrere hundert Beschäftigte in niedersächsischen Kommunen ihre Arbeit niedergelegt. In der Stadt und im Landkreis Lüneburg, der Stadt und im Landkreis Peine, der Stadt Salzgitter, im Landkreis Wesermarsch, der Stadt Göttingen mit den Göttinger Entsorgungsbetrieben sowie in der Stadt Buchholz (Baubetriebshof) folgten die Beschäftigten dem Warnstreikaufruf der komba gewerkschaft und legten ihre Arbeit nieder.

Am 31. Januar 2023 demonstrierten rund 750 komba Mitglieder im Bonner Rathaus.

vbba: Bundesagentur für Arbeit

Im Konflikt um eine bessere Bezahlung haben die Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (BA) am 31. Januar 2023 vor der Zentrale in Nürnberg protestiert. Mit der Demonstration und einem ganztägigen Warnstreik haben über 700 Beschäftigte ihrem Ärger über den Start der Einkommensrunde zum Ausdruck gebracht. Für den Haustarifvertrag der BA ist der TVÖD richtungweisend, die Ergebnisse

werden auch auf die dortigen Beschäftigten übertragen.

„Bei der BA und in den Jobcentern musste zuletzt im Hauruck-Verfahren die Bürgergeld-Reform gestemmt werden. Aber in das Personal wird viel zu wenig investiert“, kritisierte dbb Tarifchef Volker Geyer bei der Kundgebung. Der Bundesvorsitzende der vbba - Gewerkschaft Arbeit und Soziales, Waldemar Dombrowski, rief den Demonstrierenden zu: „Klar ist, dass die Tarifverhandlungen nur der erste Schritt zu mehr Gerechtigkeit sein können. In einem zweiten Schritt müssen die Ergebnisse dann ohne Abstriche auf die Besoldung und Versorgung des Bundes übertragen werden.“

Über die Einkommensrunde und anstehende Aktionen unterrichtet der dbb auf seinen Sonderseiten unter www.dbb.de/einkommensrunde. ■

dbb:
wir.
für euch.

10,5%
500 Euro
mindestens



komba gewerkschaft

So geht Mobilisierung

Ende Januar hat die TVöD-Einkommensrunde begonnen. Der Auftakt war wenig erfreulich. Leider war das zu erwarten. Deshalb hat der dbb schon seit Wochen bei seinen Mitgliedsgewerkschaften dafür geworben, die Mitglieder zu mobilisieren. Wie das geht, hat bereits Anfang Dezember die Bonner komba gezeigt. Am 6. Dezember 2022 fand in Bonn bei Bonn-

Orange, dem dortigen Abfallunternehmen, eine Mitgliederwerbeaktion statt. Um 04:45 Uhr zum Nikolaustag fanden sich Christian Dröttboom (Vorsitzender des Ortsverbandes Bonn / Rhein-Sieg und Mitglied der Bundestarifkommission des dbb) und sein Vorstandsteam auf dem Betriebshof ein und verteilten Nikoläuse an die Mitarbeitenden. Dröttboom dazu: „Wir wollten auch mal Dankeschön sagen. Die Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Müllabfuhr und zum Beispiel der Straßenreinigung haben die vergange-

nen Jahre – egal ob Pandemie, Hochwasser oder nun der Krieg in der Ukraine – Tag für Tag abgeliefert und dafür gesorgt, dass Bonn sauber ist. Da wollten wir mit einem Nikolaus und einem Kaffee unsere Hochachtung zeigen!“

Die Aktion ist gut gelaufen, der komba Ortsverband hat dadurch bis zu 40 neue Mitglieder gewinnen können. Die komba in Bonn ist seit Jahren eine Hochburg für dbb Aktionen. Kontinuierliche Mitgliederbetreuung und -mobilisierung zahlen sich eben aus. ■



Sicherheitskräfte an Flughäfen

Keine Einigung in Sicht



Auch nach einer weiteren Verhandlungsrunde mit dem Arbeitgeberverband BDLS über die Zeitzuschläge für die Sicherheitskräfte an Flughäfen, die am 15. Dezember 2022 in Berlin stattfand, ist kein Ergebnis in Sicht. „Unsere Unzufriedenheit steigt“, erklärte dbb Verhandlungsführer Volker Geyer. „Die Arbeitgeberseite ist nach wie vor nicht bereit, bezüglich der Zeitzuschläge ein Angebot vorzulegen. Das ist nicht mehr hinnehmbar, besonders nach so vielen Verhandlungsrunden. In Anbe-

tracht der derzeitigen Situation mit immer weiter steigenden Kosten und der hohen Inflation erwarten unsere Kolleginnen und Kollegen zu Recht eine deutliche Verbesserung bei den Zeitzuschlägen, damit die belastende Arbeit zu ungünstigen Zeiten angemessen honoriert wird. Darüber hinaus erwarten wir auch konstruktive Verhandlungen zum Thema Zulagen für Führungskräfte und Auszubildende.“

Verhandlungen bereits seit Anfang 2020

Bereits Anfang 2020 hat der dbb seine Forderungen zu Zeitzuschlägen in der Luftsicherheit vorgestellt. Pandemiebedingt mussten die Verhandlungen zum Entgeltrahmen- sowie Manteltarifvertrag und damit auch den Zeitzuschlägen mehrfach verschoben werden. Doch auch nach mehreren Verhandlungsrunden zu den Zeitzuschlägen im letzten Jahr ist die Arbeitgeberseite kaum zu Zugeständnissen bereit.

Forderungen des dbb

- Erhöhung des Zuschlags für Überstunden / Mehrarbeit auf 30 Prozent des Stundenentgelts

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

Weiteres Vorgehen

Die dbb Verhandlungskommission wird über das weitere Vorgehen beraten und die kommenden Schritte beschließen. ■

Einkommensrunde 2023

Sitzung der Streikleitenden der dbb-Fachgewerkschaften

Zu einem Austausch über die rechtlichen Voraussetzungen, Öffentlichkeitsarbeit und zu geplanten Aktionen bei der Einkommensrunde zum TVöD 2023 trafen sich die Streikleiterinnen und Streikleiter der dbb-Fachgewerkschaften am 14. Dezember 2022. Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, gab einen Überblick über den tarifpolitischen Rahmen, bevor Mitarbeitende der Geschäftsstelle über Öffentlichkeitsarbeit, Aktionsformen und rechtliche Hintergründe mit den Teilnehmenden diskutierten und berieten. ■



Tarifverhandlungen mit KAV Schleswig-Holstein erfolgreich abgeschlossen

Neue Entgeltordnung für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten

Im Bereich des KAV Schleswig-Holstein trat ab Januar 2023 das neue Entgeltgruppenverzeichnis für Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten in Kraft. Es hat eine Mindestlaufzeit von fünf Jahren. Das alte Lohngruppenverzeichnis aus dem Jahr 1991, das noch für den durch den TVöD längst verdrängten Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe geschaffen wurde, hat damit auch in Schleswig-Holstein endgültig ausgedient.

Nach mehr als 18 Sitzungen und längeren coronabedingten Unterbrechungen hat sich der dbb – handelnd für die kombi-gewerkschaft – am 7. Dezember 2022 mit

dem KAV auf eine Ergänzung der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung) für Schleswig-Holstein geeinigt. In Verbindung mit dem zugleich in Kraft tretenden neuen Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten mit handwerklichen Tätigkeiten in das neue Entgeltgruppenverzeichnis wird damit für den Bereich des KAV ein zeitgemäßes Regelwerk eingeführt, nach der sich fortan die Eingruppierung der handwerklich tätigen Beschäftigten bei tarifgebundenen Arbeitgebern richtet.

In den Tarifverhandlungen ging es vor allem darum, die bestehenden Eingruppierungsmerkmale und Berufsgruppen danach zu aktualisieren und zu klären,



ob sie in der Praxis noch vorkommen oder inzwischen überholt und überflüssig geworden sind. Das neue Entgeltgruppenverzeichnis soll auch Klarheit bei den Tätigkeitsmerkmalen schaffen. Besonders intensiv haben die Tarifparteien bei der Definition von Merkmalen in den Bereichen Abwasser, Grünanlagen, Theater, Feuerwehr und Gartenbau geprüft, diskutiert und Begrifflichkeiten neugefasst. Das Abstellen auf Zusatzfähigkeiten und -qualifikationen, die präzise Bezeichnung von Anlagen und Geräten, Fahrzeugen und die Kontrolle von Arbeitsvorgängen und -abläufen wurden penibel analysiert und mit den erfahrenen Fachleuten und Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen von dbb, kombi und ver.di zur Einigungsreife gebracht.

Die kombi bietet für ihre Mitglieder bei der Überprüfung von Eingruppierungsfragen und bei der gegebenenfalls erforderlichen Antragsstellung auf eine Höhergruppierung Hilfe an. ■



FraGround

Mantelforderungen beschlossen

Nachdem der Manteltarifvertrag zum 31. Dezember 2022 gekündigt wurde, hat die dbb Verhandlungskommission die Forderungen zu den anstehenden Tarifverhandlungen über den Manteltarifvertrag FraGround beschlossen. FraGround ist eine Tochtergesellschaft von Fraport für den Bereich der Bodenverkehrsdienste am Flughafen Frankfurt.

Bessere Arbeitsbedingungen erforderlich

Der dbb fordert deutlich verbesserte Arbeitsbedingungen ab dem 1. Januar 2023 für die Beschäftigten der FraGround. Die Forderungen des dbb sind:

- Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge
- Ausschluss sachgrundloser Befristungen
- Erhöhung der durchschnittlichen regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit auf 161 Stunden auf Wunsch der / des Arbeitnehmenden
- Erhöhung der Zeitzuschläge: Überstundenzuschlag ab Überschreiten der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit (25 Prozent); Erhöhung Nachtzuschlag (40 Prozent); Zuschlag Samstagarbeit (25 Prozent); Zeitzuschlag 24. und 31. Dezember ab 14 Uhr (125 Prozent); Zeitzuschlag 25. und 26. Dezember / 1. Mai (150 Prozent); Zuschlag übrige Feiertage (125 Prozent)

- 15 Minuten bezahlte „Waschzeit“ pro Schicht
 - Anspruch auf fünf zusätzliche bezahlte Tage für Fort- und Weiterbildung
 - Krankengeldzuschuss
 - Vorteilsregelung für Gewerkschaftsmitglieder in Höhe von 350 Euro
 - Jahressonderzahlung in Höhe eines Bruttomonatsentgelts ab Bestehen des Arbeitsverhältnisses
 - Zulagen: Wechselschichtzulage 150 Euro pro Monat; Qualifikationszulage (KTT-Fahrer, Fracht-Checker) 0,50 Euro pro Stunde
 - Urlaub: 30 Tage Urlaub sowie zwei zusätzliche Urlaubstage für Wechselschicht
 - Begrenzung Leiharbeitnehmende auf insgesamt fünf Prozent
- Die Verhandlungen beginnen im Februar 2023. ■

TV Digitalisierung für die Autobahn GmbH gefordert

Modern und sicher

Sicherheit war, ist und wird immer ein Schlüsselwort bei der Arbeit auf Deutschlands Autobahnen sein. Der dbb steht dafür, sich um die Sicherheit der Beschäftigten während ihrer schwierigen Arbeit zu kümmern.

Gleichzeitig macht er sich stark, wenn es darum geht, die Arbeitsplätze modern und sicher zu gestalten. Dazu gehört unbedingt, dass der dbb die Veränderungen, die die Digitalisierung auch bei den oftmals hochspezialisierten Arbeitsplätzen bei der Autobahn GmbH mit sich bringt, tarifvertraglich absichern will.

Auftakttermin für einen TV Digitalisierung vereinbart

Der dbb hat die Autobahn GmbH aufgefordert, zeitnah über einen TV Digitalisierung zu verhandeln. Die erste Verhandlungsrunde ist am 13. Februar 2023. Die Herausforderungen, die die Digitalisierung auch im Bereich der Autobahn GmbH mit sich bringt und zukünftig mit sich bringen wird, müssen tarifvertraglich geregelt werden. Es sollen einheitliche Regelungen für die gesamte Autobahn GmbH geschaffen werden.

„Der Digitalisierungs-TV kann ein Chancen-TV sein!“

Für den dbb wird Tarifchef Volker Geyer die Verhandlungen führen. Geyer: „Unsere Gesellschaft wandelt sich rasant. Die Digitalisierung ist dabei ein wesentlicher Wandlungsbeschleuniger. Damit die Beschäftigten die Vorteile, die die Digitalisierung mit sich bringt, für die Arbeit und für sich nutzen können, ist es wichtig, dass sie sich frei von Ängsten und Unklarheiten den neuen Herausforderungen stellen können. Und deshalb fordern wir einen Digitalisierungs-TV. Von daher erwarten wir auch, dass der Arbeitgeber sich nicht sperrt, sondern in diesem Digitalisierungs-TV einen Chancen-TV sieht.“ ■

Abwasserverband Saale

Überleitung in den TV-V

Ab dem 1. Januar 2023 (Stichtag) gilt für die Arbeitnehmenden des Abwasserverbands Saale der TV-V. Die Überleitung ist vom dbb, der Geschäftsführung und dem Arbeitgeberverband offiziell bestätigt worden. Der Tarifvertrag mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern ist unterzeichnet.

Erhöhtes Vergleichsentgelt

Die Überleitung erfolgt anhand des üblichen in § 22a TV-V vorgesehenen Sche-

mas. Die Entgeltgruppen im TVöD und TV-V sind nicht vollständig kongruent, sodass teilweise eine neue Zuweisung erfolgen muss. Die darauf erfolgende Zuordnung in den Erfahrungsstufen ist geld- und nicht zeitabhängig. Das für die Stufenzuordnung maßgebende Vergleichsentgelt ist auf der Basis der am Stichtag erhaltenen Bezüge (nebst weiteren Entgeltbestandteilen) zu ermitteln. Das Vergleichsentgelt wird bei Zuordnung zu den Entgeltgruppen

- 2 bis 5 um 6 Prozent

- 6 bis 10 um 4 Prozent
 - 11 bis 15 um 2 Prozent
- erhöht. Somit ergeben sich sofort Überleitungsgewinne für die Beschäftigten.

Individuelle Zwischenstufe

Die Arbeitnehmenden werden in den ersten zwei Jahren nach der Überleitung einer individuellen Zwischenstufe zugeordnet, die dem erhöhten Vergleichsentgelt entspricht. Der nächste Aufstieg erfolgt ab dem Stichtag der Überleitung nach zwei Jahren. Der darauffolgende nächste Erfahrungsstufenaufstieg erfolgt spätestens nach drei Jahren. Weitere Besitzstände werden ebenfalls gesichert. ■

Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts

BAG-Urteile zum Arbeitsvorgang müssen umgesetzt werden

Im lange schwelenden Streit zum Thema „Arbeitsvorgang“ im Rahmen des Eingruppierungsrechts des öffentlichen Dienstes der Länder hat das Bundesverfassungsgericht für mehr Klarheit gesorgt. Das Gericht hat entschieden, die diesbezügliche Verfassungsbeschwerde, die das Land Berlin und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) im Februar 2021 eingelegt hatten, nicht zur Entscheidung anzunehmen (Beschluss vom 4. Oktober 2022, Aktenzeichen 1 BvR 382/21).

Verfassungsbeschwerde unzulässig

Das Bundesverfassungsgericht hat die Verfassungsbeschwerde als insgesamt unzulässig bewertet. Das Land Berlin sei nicht beschwerdeberechtigt, da es sich weder auf die Tarifautonomie noch auf andere in Betracht kommende Grundrechte und grundrechtsgleiche Rechte berufen könne. Das Bundesverfassungsgericht begründet dies damit, dass sich juristische Personen des öffentlichen Rechts nicht auf Grundrechte berufen können. Die Grundrechte dienten vielmehr dem

Schutz der Bürgerinnen und Bürger. Es könne die Grundrechte in ihr Gegenteil verkehren, wenn der Grundrechtsschutz zugunsten der öffentlichen Hand letztlich gegen die Bürgerinnen und Bürger gewendet wird.

Die TdL sei nicht beschwerdebefugt, da sie nicht Partei oder Beteiligte des ursprünglichen fachgerichtlichen Verfahrens war und daher durch die angegriffenen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht in ihren grundrechtlich geschützten Rechtspositionen beeinträchtigt sein könne. Die TdL hätte außerdem zunächst fachgerichtlich klären lassen müssen, wie die betroffenen tarifvertraglichen Regelungen zur Eingruppierung auszulegen sind.

Urteile des Bundesarbeitsgerichts bleiben rechtskräftig

Die TdL und das Land Berlin wollten mit ihrer Verfassungsbeschwerde feststellen lassen, dass das BAG mit zwei Entscheidungen zum Thema „Arbeitsvorgang“ vom 9. September 2020 (Aktenzeichen 4 AZR 195/20 und 4 AZR 196/20) gegen Grundrechte der TdL und des Landes Berlin ver-

stoßen hat. Die Verfahren sollten an das BAG zurückverwiesen werden. Dies hat das Bundesverfassungsgericht nun abgelehnt. Die beiden genannten Entscheidungen des BAG sind daher nach wie vor rechtskräftig und umzusetzen.

Zur Erinnerung: Das BAG hatte in seinen Urteilen aus dem Jahr 2020 die Eingruppierung von Beschäftigten in einer Serviceeinheit bei Gerichten und Staatsanwaltschaften in die Entgeltgruppe 9 beziehungsweise 9a der Entgeltordnung zum TV-L bestätigt. Das BAG führte aus, dass die gesamte Tätigkeit der Beschäftigten aus einem einheitlichen Arbeitsvorgang bestehen könne. Für Beschäftigte in Serviceeinheiten bei Gerichten bestehe ein tarifliches Arbeitsplatzkonzept zur ganzheitlichen Aufgabenerledigung. Die Entgeltgruppe 9 beziehungsweise 9a liege vor, wenn der Arbeitsvorgang, der die dort geforderten „schwierigen Tätigkeiten“ umfasst, mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit ausmacht. Auf den zeitlichen Anteil der „schwierigen Tätigkeiten“ selbst komme es dabei nicht an, solange diese in rechtserheblichem Umfang anfallen. Der dbb hatte ausführlich über die Urteile des BAG berichtet.

dbb fordert Rückkehr zu konstruktiver Tarifpolitik

Der dbb begrüßt die nun erfolgte Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ausdrücklich. Aus Sicht des dbb sind die beiden BAG-Entscheidungen inhaltlich zutreffend und führen die bereits zuvor erfolgte Rechtsprechung zum Thema „Arbeitsvorgang“ konsequent fort. Die sich aus den Entscheidungen ergebenden Höhergruppierungen, die bisher nicht erfolgt sind, müssen nun umgesetzt werden. Der dbb und seine betroffenen Mitgliedsgewerkschaften werden darauf dringen, dass die notwendigen Korrekturen bei der Eingruppierung in jedem Einzelfall vorgenommen werden. Der dbb hat die TdL nach Veröffentlichung der Entscheidung aufgefordert, ihre tarifliche Blockadehaltung mit Hinweis auf das Thema „Arbeitsvorgang“ nunmehr aufzugeben und zu einer konstruktiven Tarifpolitik zurückzukehren. ■

Neue und alte Mitglieder

Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission

Auf dem dbb Gewerkschaftstag im November 2022 konstituierte sich eine neue dbb Bundestarifkommission. Bei der Auftaktsitzung wurde auch eine neue Geschäftsführung der Bundestarifkommission unter dem Vorsitz des Fachvorstands Tarifpolitik, Volker Geyer, gewählt. Die neuen und alten Mitglieder der Geschäftsführung stellen wir hier kurz vor.

Rita Mölders, VBE



Aktuelle und bisherige gewerkschaftliche Stationen

VBE: seit 1993 Mitglied im Verband Bildung und Erziehung NRW, seit 2011 VBE-Vorsitzende im Bezirk Arnsberg, seit 2021 Tariffreferentin im VBE NRW, seit 2022 stellvertretende VBE-Bundvorsitzende, Bereich Tarifpolitik

DBB NRW: seit 2022 Leiterin der Koordinierungsgruppe Lehrkräfte

dbb: seit 2022 stellvertretende Vorsitzende der Bundestarifkommission

Was sind Deine hauptsächlich tarifpolitischen Themen?

Ich setze mich ein für eine Verbesserung der Entgeltordnung der Lehrkräfte. Die Einführung einer vollständigen „Paralleltabelle“ zum schnellstmöglichen Zeitpunkt ist längst überfällig. Gefordert werden müssen Verbesserungen bei der Eingruppierung und Einstufung der Tarifbeschäftigten, bei der Befristungspraxis und bei der Höhergruppierung. Es kann nicht sein, dass bei vielen „Beförderungen“ die Tarifbeschäftigten Exspektanzverluste hinnehmen sollen.

Um dem immer weiter um sich greifenden Lehrkräftemangel entgegenzutreten, müssen aus meiner Sicht Entwicklungsmöglichkeiten für die tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen im Schulbereich durch Qualifizierungsmaßnahmen geschaffen beziehungsweise forciert werden. Insgesamt setze ich mich für eine echte Entlastung der Kolleginnen und Kol-

legen ein, eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen und für eine spürbare Wertschätzung. ■

Andreas Hemsing, komba gewerkschaft



Aktuelle und bisherige gewerkschaftliche Stationen

dbb: seit 11/2022 stellvertretender Bundesvorsitzender, seit 2012 stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission, seit 2012 Mitglied des dbb Bundesvorstandes, seit 2009 Mitglied des dbb Bundeshauptvorstandes

CESl: seit 2021 Vizepräsident der CESl-Expertenkommission „Öffentliche Verwaltung“

DBB NRW: seit 2014 Vorsitzender Tarifkommission, seit 2009 Mitglied des DBB NRW Vorstandes

komba gewerkschaft: seit 2017 Bundesvorsitzender, 2014 - 2017 stellvertretender Bundesvorsitzender

komba gewerkschaft nrw: seit 5/2016 Landesvorsitzender komba gewerkschaft nrw, 2012 - 2016 politische Führung der komba gewerkschaft nrw als stellvertretender Landesvorsitzender, Landesgeschäftsstelle Köln, 2007 - 2016 stellvertretender Landesvorsitzender komba nrw, 2001 - 2007 Landesvorstandsmitglied komba gewerkschaft nrw

Was sind Deine hauptsächlich tarifpolitischen Themen?

Meine tarifpolitischen Hauptthemen sind all jene, die den Organisationsbereich mei-

ner Heimatgewerkschaft komba betreffen. Bei der Vielfalt des kommunalen öffentlichen Dienstes sind das so einige. Dazu zählen TVöD, TV-V, Sozial- und Erziehungsdienst, Gesundheit und Pflege, Feuerwehr und Rettungsdienst und Nahverkehr. Die Tarifpflege in diesen Bereichen gehört selbstverständlich auch dazu. Mein Ziel ist es, attraktive Rahmenbedingungen aktiv auch über die Tariffinhalte zu gestalten. Damit es uns angesichts des demografischen Wandels gelingt, neue Fachkräfte zu gewinnen. ■

Thomas Zeth, VAB



Aktuelle und bisherige gewerkschaftliche Stationen

VAB: seit 1995 Mitglied im Verband der Arbeitnehmer der Bundeswehr (VAB), seit 2003 stellvertretender Bundesvorsitzender und Sprecher VAB Tarifkommission, seit 2007 Landesvorsitzender VAB Bayern, seit 1992 Personalrat in verschiedenen Funktionen

Was sind Deine hauptsächlich tarifpolitischen Themen?

Wichtig sind verbesserte Entgelte für untere und mittlere Einkommenschichten sowie Tarifpflege und Verbesserungen im Bereich des TV EntgO sowie Sicherung und Verbesserung beim TV Altersversorgung (VBL). Die Weiterentwicklung der Tarifverträge bei der Bundesagentur für Arbeit sowie für die Bundeswehr – hier vor allem der TV UmBw (Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen Umgestaltung Bundeswehr), den ich am Tariftisch mitverhandeln durfte – sind weitere Schwerpunkte. Auch die Ausgestaltung der modernen Arbeitsformen und Umsetzung des TV Digitalisierung, insbesondere unter Betrachtung der Auswirkungen bei den körperlich handwerklichen Tätigkeiten, dürfen nicht vergessen werden.

Für die Verhinderung der Durchsetzung der Sichtweise des Arbeitgebers im Hinblick auf die Atomisierung des Arbeitsvorgangs und damit Beibehaltung der juristisch bereits festgestellten Auslegung des

Arbeitsvorgangs werde ich mich ebenfalls einsetzen. Es darf keine Herabgruppierungen durch die Hintertür geben! ■

Cornelia Deichert, DSTG



Aktuelle und bisherige gewerkschaftliche Stationen

dbb: seit 2022 stellvertretende Vorsitzende der Bundestarifkommission
 DSTG: seit 2004 Mitglied der Bayerischen Finanzgewerkschaft, die im Dachverband zur Deutschen Steuergewerkschaft gehört, seit 2019 stellvertretende Landesvorsitzende der Bayerischen Finanzgewerkschaft und hauptsächlich für die Bereiche Tarif, IT und Schlösserverwaltung zuständig, seit 2014 stellvertretende Vorsitzende des Tarifausschusses
 BBB: seit 2014 stellvertretende Vorsitzende des Tarifausschusses

Was sind Deine hauptsächlich tarifpolitischen Themen?

Mein Hauptaugenmerk liegt auf dem Tarifbereich der Länder. Über den Tellerrand zu schauen, ist für mich aber ein grundsätzliches Muss. Deshalb ist insbesondere der Blick auf den früher verbundenen Bereich des Bundes und der Kommunen absolut erforderlich. Nur so lassen sich Vergleiche ziehen und berechtigte Forderungen stellen.

Eine Herzensangelegenheit ist für mich die längst überfällige Neuausrichtung der Entgeltordnung zum TV-L. Durch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, die Verfassungsbeschwerde der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und des Landes Berlin nicht anzunehmen, hoffe ich, dass wieder Bewegung in diesen Prozess kommt. Es braucht faire und gerechte Bezahlinstrumente und keine einmaligen Fangprämien oder Zulagen.

Dazu kommen noch die flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und eine zukunftsfähige Altersabsicherung. Längst ist die Vergleichbarkeit der öffentlichen Dienste untereinander nicht mehr gegeben, von einer Konkurrenzfähigkeit zur privaten Wirtschaft ganz zu schweigen. Durchgehend durch alle Verwaltungsbehörden ist zu sehen,

dass das Personal fehlt – Lösungen und Ansätze dafür zu suchen, wird eine der Hauptaufgaben der Zukunft sein. Nur so werden wir auch zukünftig Staat machen. Und auch innerhalb unserer Organisationen selbst müssen wir weg vom Trittbrettfahrertum. Die Beschäftigten müssen sehen, was wir Gewerkschaften leisten, wo sie ohne uns stehen würden und dass Solidarität sich bezahlt macht. ■

Hermann-Josef Siebigtheroth, VDStr.



Aktuelle und bisherige gewerkschaftliche Stationen

dbb: seit 2017 stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission
 VDStr.: seit 2017 Bundesvorsitzender VDStr. NRW: seit 1980 verschiedene Positionen in der VDStr. als Personalrat (beginnend als Jugendvertreter), Bezirksvorsitzender und stellvertretender Landesvorsitzender

Was sind Deine hauptsächlich tarifpolitischen Themen?

Ich halte nach wie vor Gewerkschaften für eine ganz wichtige Einrichtung in unserer Gesellschaft. Mein größter Wunsch und mein Ansporn sind es, wieder mehr Menschen für Gewerkschaften zu begeistern. Meine tarifpolitischen Ziele sind zum einen Anerkennung und Wertschätzung einer jeden Arbeit und dass bei allen Kolleginnen und Kollegen das Einkommen zum Auskommen ausreicht. Die Schaffung größtmöglicher Gerechtigkeit bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen sowie bei den sozialversicherungsrechtlichen Dingen wie Kranken- und Rentenversicherung, aber auch den gesetzlichen Regelungen wie zum Beispiel im Bereich der Unfallkassen, sind ebenso wichtig. Ich möchte mehr öffentliche, aber auch politische Anerkennung für die ehrenamtliche Arbeit in Gewerkschaften. Gewerkschaften sind für unser soziales Zusammenleben, die soziale Sicherheit in unserem Land, aber auch für den wirtschaftlichen Erfolg unverzichtbar. Ich möchte eine weitere Zersplitterung der Tariflandschaft verhindern und nach über dreißig Jahren Wiedervereinigung

keine Tarifverträge wie TVöD West und Ost mehr haben. Mein größter Wunsch ist, wieder einen Tarifvertrag für den gesamten öffentlichen Dienst zu haben. ■

Thomas Gelling, GDL



Aktuelle und bisherige gewerkschaftliche Stationen

dbb: seit 2007 zunächst im Vorstand der damaligen dbb tarifunion, anschließend stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission
 GDL: seit 1990 Mitglied der GDL, ab 1990 Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung, ab 1990 ehrenamtliche Arbeit in der GDL-Jugend, ab 1993 Bundesjugendleiter und Mitglied der Tarifkommission der damaligen Tarifgemeinschaft GDL GDBA, ab 1993 Mitglied zunächst des örtlichen Personalrats, später dann, nach der Privatisierung der deutschen Bahnen, des Betriebsrats beim Bahnbetriebswerk Seddin, ab 2002 Referent der GDL-Tarifabteilung, seit 2008 Leiter der GDL-Tarifabteilung

Was sind Deine hauptsächlich tarifpolitischen Themen?

Mein vorrangiges Arbeitsgebiet war und ist der öffentliche Nahverkehr. Mein Thema ist zum einen die Stärkung der Unabhängigkeit des dbb als Tarifvertragspartei. Ich werde mich dafür einsetzen, dass der dbb bei Aktionen und in den Medien viel mehr präsent sein wird und seine Durchsetzungskraft am Verhandlungstisch als selbstbestimmte Kraft gesteigert wird. Zum anderen ist mein Thema das Tarifeinheitsgesetz (TEG), das zu bekämpfen nach wie vor Programm des dbb ist. Als Mitglied der GDL erlebe ich die tendenziöse Anwendung des TEG durch die Deutsche Bahn AG, gegen die GDL, gegen ihre Mitglieder. Die starke Loyalität der Mitglieder zu ihrer Gewerkschaft verhindert zwar, dass sich die Deutsche Bahn durchsetzt. Damit kann sich aber niemand zufriedengeben. Das TEG ist abzuschaffen, denn viele andere Sparten- und Berufsgewerkschaften, auch im dbb, sind gefährdet. Das ist und bleibt mein Ziel. ■

Interview mit DPVKOM-Chefin Christina Dahlhaus

„Der Post kommen die Gewinne fast zu den Ohren raus.“

Am 15. November 2022 hat die DPVKOM für die anstehende Einkommensrunde bei der Deutschen Post AG 12 Prozent mehr Einkommen bei einer Laufzeit von 12 Monaten gefordert. DPVKOM-Chefin Christina Dahlhaus weiß die Forderung zu begründen.

tacheles: **Stattliche 12 Prozent fordert die DPVKOM in der Einkommensrunde bei der Post. Mit welchen Argumenten begründen Sie diese hohe Forderung und wie erklären Sie, dass die DPVKOM gleichwohl noch drei Prozente unter der Forderung von ver.di liegt?**

Dahlhaus: Tatsächlich liegt unsere Gesamtforderung zumindest für die unteren Entgeltgruppen noch höher. Hier fordern wir einen Sockelbetrag in Höhe von 500,00 Euro. Das entspricht einer Entgeltssteigerung von circa 20 Prozent. Eine reine lineare Erhöhung treibt die Einkommensschere weiter auseinander und ist typische Klientelpolitik von ver.di. Die Deutsche Post kann und muss die Löhne deutlich erhöhen. Sie zählt eindeutig zu den Gewinnern der Corona-Pandemie und steht vor ihrem bislang besten Geschäftsjahr. Wir sprechen von einer Ergebnisprognose für das laufende Geschäftsjahr von rund 8,4 Milliarden Euro. Das ist ein erneuter Rekord und der Post kommen in den letzten Jahren die Gewinne fast zu den Ohren raus. Es geht der Deutschen Post in wirtschaftlicher Hinsicht blendend. Darum ist es nur logisch und gerecht, dass die Beschäftigten durch eine Lohnsteigerung davon profitieren.

tacheles: **In Ihrer Pressemitteilung ist zu lesen, dass neben den 12 Prozent noch die Forderung nach einer „Höhergruppierung bestimmter Beschäftigtengruppen“ beschlossen wurde. Worum geht es konkret und was ist der Hintergrund für diese Forderung?**

Dahlhaus: Die Höhergruppierung bezieht sich auf die Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 4. In der Entgeltgruppe 1 liegt der Stundenlohn für Einsteiger mit circa 12,74 Euro nur knapp über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Ein-

gruppiert sind hier beispielsweise die Beschäftigten, die mit den schwersten Job machen. Das Be- und Entladen der LKW-Brücken. Als Zusteller ist man in der Entgeltgruppe 3 und verdient als Einstiegsgehalt rund 2.399,00 Euro brutto. Die Eingruppierungen spiegeln keinesfalls den Wert der Arbeit wider. Die Deutsche Post hat ein großes Personalproblem und zu diesen Gehältern fängt kaum jemand bei der Deutschen Post an. Der Arbeitsmarkt ist leergefegt und wir sind am Anfang des demografischen Wandels. Die Arbeitsbedingungen sind schwierig und körperlich herausfordernd. Genügend neues Personal wird es nur mit einer besseren Bezahlung geben. Außerdem verlassen zu den aktuellen Bedingungen viele Beschäftigte von sich aus die Deutsche Post. Eine bessere Bezahlung ist ein Baustein, um Personal halten zu können.

tacheles: **Wie ist es um die Aktions- und Streikfähigkeit der DPVKOM bestellt; ziehen die Kolleginnen und Kollegen mit?**

Dahlhaus: Die Mitglieder der DPVKOM sind hoch motiviert. Sie wollen eine weitere Entwertung ihrer Arbeit und die der Kolleginnen und Kollegen stoppen. Die letzten Tarifverträge waren gut für den Arbeitgeber, waren gut für ver.di, aber schlecht für die Mitarbeiter. Das bestätigte unlängst der scheidende Postchef Frank Appel auf einer Betriebsräteversammlung.

tacheles: **In den Medien ist zu lesen, dass ein Unternehmenssprecher der Deutschen Post die gewerkschaftlichen Forderungen für „realitätsfern“ hält, auch, weil die Post die Kostensteigerungen nicht einfach an den Kunden weitergeben könne. Wie entgegnen Sie auf diese Feststellung?**

Dahlhaus: Realitätsfern ist die falsche Personalpolitik. Die Deutsche Post hat in den letzten Jahren jede Portoerhöhung mit dem Argument der Kosten durchkommen. Von den seit Jahren steigenden Gewinnen haben die Aktionäre profitiert, aber keinesfalls die Beschäftigten, die diese erwirtschaftet haben. Geld wurde ebenso verbrannt bei den Gründungen der



Delivery-GmbH's, die später wieder eingestampft wurden, aber zunächst zwei Paketzustellnetze gleichzeitig liefen.

tacheles: **Schließlich weist die Deutsche Post auch noch auf den Umbau zu einem ökologisch-nachhaltigen Unternehmen hin, der nicht möglich sei, wenn die Einkommensforderungen so hoch sind. Ist das bedenkenswert oder pures Greenwashing?**

Dahlhaus: Ein typisch vorgeschobenes „grünes“ Argument. Ich denke hier auch an die verbrannten Gelder für das eigene Projekt StreetScooter – ein E-Fahrzeug für Zusteller und grundsätzlich eine gute Idee, aber wie so oft nicht zu Ende gedacht. Die ersten Baureihen hatten keine Heizung oder die Akkus reichten nicht für eine gesamte Zustelltour. Sieben Jahre Elektro-Odyssee und dann wurde die Tochter verlustreich verkauft. ■

DPVKOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

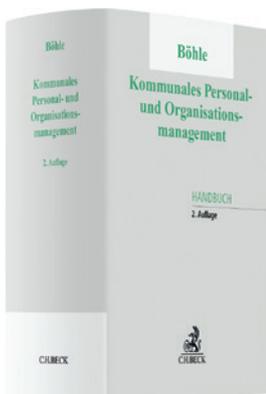


Die Flexibilisierung von Ruhezeit

Eine Beleuchtung der Möglichkeiten nach geltendem Recht und eine Anregung zur normativen Weiterentwicklung

Von Dr. Julia Meler, 325 Seiten, Paperback, Reihe Rechtswissenschaft, Band 194, Tectum, ein Verlag in der Nomos Verlagsgesellschaft, 74 Euro, ISBN 978 3 8288 4821 4

Was ist Arbeitszeit, was Ruhezeit? In Zeiten von Homeoffice, Mobile Working und der zunehmenden Nutzung von Mobile Devices ist eine klare Abgrenzung unmöglich geworden. Der vorliegende Band ist interessant für alle, die Anhaltspunkte zum Umgang mit diesem Thema suchen. Er zeigt die Grenzen des geltenden Arbeitsrechts auf europäischer und nationaler Ebene auf, stellt Initiativen im Bereich der Flexibilisierung von Ruhezeit vor und gibt eigene Anregungen zum künftigen Umgang mit der starren Ruhezeit. Hierbei wird nicht nur die Rechtslage gewürdigt und auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs eingegangen. Es werden auch gesellschaftspolitische Aspekte bedacht. ■



Kommunales Personal- und Organisationsmanagement

Handbuch

Von Dr. Thomas Böhle (Herausgeber), 1.680 Seiten, 2. Auflage 2022, gebunden, Verlag C. H. Beck, 159 Euro, ISBN 978 3 406 78113 1

Das Handbuch zeigt, wie ein zukunftsorientiertes Personal- und Organisationsmanagement in kommunalen Gebietskörperschaften, Unternehmen und Betrieben gestaltet sein muss. Dabei werden sowohl grundsätzliche Fragestellungen zur Aufnahme und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, als auch Themen wie Employer-Branding, Personalcontrolling oder Kompetenzmanagement behandelt.

Inhalt:

- Personalplanung, -gewinnung und -bindung
- Berufliche Entwicklung (zum Beispiel Kompetenzmanagement, Bildungsmanagement)
- Arbeitsbedingungen
- Erhalt / Förderung der Leistungsfähigkeit
- Dienstaufsicht / Disziplinarrecht
- Beendigung des Arbeits- / Dienstverhältnisses
- Renteneintritt / Ruhestand

Die Neuauflage setzt ihren Schwerpunkt auf die Digitalisierung mit einem neuen Kapitel zum Thema Homeoffice / Telearbeit sowie zu den Folgen der Pandemie auf die Rechte und Pflichten der Angestellten und der kommunalen Arbeitgeber. Das Werk wendet sich an die HR-Leitung und -Mitarbeitende in kommunalen Gebietskörperschaften, Unternehmen und Betrieben sowie Personalräte und beratende Anwaltschaft. ■



Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 4 / 22 (November 2022), 3.040 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 216 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Mit dem im Rahmen des Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar erscheinenden Kommentar zum SGB IV wird eine umfassende und jederzeit aktuelle Kommentierung der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung geboten, die einerseits den Erfordernissen der Praxis, andererseits aber auch den Bedürfnissen der Wissenschaft voll gerecht wird. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch. Mit der Lieferung wird die Aktualisierung der Kommentierungen von Vorschriften des zweiten Titels des ersten Abschnitts des SGB IV mit § 7b fortgesetzt. Breiten Raum nimmt daneben die eingeführte Änderung des § 8 ein. Darüber hinaus sind aktuellen Fassungen der §§ 110a bis 110c samt Anhang 1 zu § 110c abgedruckt. ■



Anerkennung von Berufserfahrung in einer niedrigeren Entgeltgruppe

Ergibt sich die höhere Bewertung der Tätigkeit nach einer Wiedereinstellung aus der bloßen Erhöhung des Zeitanteils eines Arbeitsvorgangs, kann bei Aufbaufallgruppen eine einschlägige Berufserfahrung auch in einer niedrigeren Entgeltgruppe erlangt werden (BAG, Urteil vom 29. Juni 2022, Aktenzeichen 6 AZR 475/21).

Der Fall

Im vorliegenden Fall stand zwischen den Parteien im Streit, ob die während einer Vorbeschäftigung erlangte Berufserfahrung im Rahmen der Stufenzuordnung bei einer erneuten Einstellung zu berücksichtigen ist. Die Klägerin ist seit dem 1. Juli 2012 ununterbrochen als Sachbearbeiterin im Bereich Weiterbildung an einer Universität beschäftigt. Zunächst war sie dort als befristete Teilzeitkraft mit 40 beziehungsweise später 62,5 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft tätig und wurde nach der Entgeltgruppe (EG) 10 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vergütet. So war der Klägerin unter ande-

rem die Tätigkeit „Konzeption der Weiterbildungsangebote und inhaltliche Vorgaben zu den zu vermittelnden Themen“ übertragen. Der Anteil dieser Tätigkeit an der Gesamtarbeitszeit belief sich hierbei zunächst auf 35 Prozent. Zum 1. April 2017 wurde die Klägerin unbefristet eingestellt und erhält seitdem eine Vergütung nach EG 11 TV-L. Die Tätigkeitsbeschreibung wurde im Zuge der Wiedereinstellung hinsichtlich eines Tätigkeitsbereichs geringfügig erweitert beziehungsweise die Zeitanteile an der Gesamtarbeitszeit erhöht. So betrug der Anteil der Tätigkeit „Konzeption der Weiterbildungsangebote und inhaltliche Vorgaben zu den zu vermittelnden Themen“ ab diesem Zeitpunkt 50 Prozent an der Gesamtarbeitszeit. Zwischen den Parteien ist unstreitig, dass die Klägerin seit dem 1. April 2017 nach der EG 11 TV-L zu vergüten ist. Streitig ist jedoch die Stufenzuordnung. Die Klägerin ist der Auffassung, dass ihre Berufserfahrung in den vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen nach § 16 Absatz 2 Satz 2 TV-L anzurechnen sei, so dass sie ab 1. April 2017 bereits der Stufe 3 der EG 11 TV-L zuzuordnen wäre. Die Beklagte ist hingegen der Ansicht, dass die Klägerin zum 1. April 2017 nur der Stufe 1 der EG 11 TV-L zuzuordnen sei, da sie keine einschlägige Berufserfahrung erworben habe. Denn die Anrechnung von Vorbe-

schäftigungszeiten setze voraus, dass die frühere Tätigkeit bezogen auf die Eingruppierung gleichwertig gewesen sei und es somit eine entgeltübergreifende Berufserfahrung nicht geben könne. Die Beklagte unterlag in beiden Vorinstanzen und legte daraufhin Revision beim BAG ein.

Die Entscheidung

Das BAG gab der Klägerin ebenfalls Recht. Zunächst stellt das Gericht klar, dass es sich bei der Wiederbegründung eines Arbeitsverhältnisses um eine Einstellung handelt, da die Tarifvertragsparteien in der Tarifnorm selbst nicht zwischen Neueinstellung und Wiedereinstellung unterschieden haben. Des Weiteren ist die Klägerin zum 1. April 2017 der Stufe 3 der EG 11 TV-L zuzuordnen, da sie in den vorherigen befristeten Arbeitsverhältnissen einschlägige Berufserfahrung sammeln konnte, die anzurechnen ist. Denn einschlägige Berufserfahrung setzt maßgeblich voraus, dass die frühere Tätigkeit fachliche Anforderungen gestellt hat, die erwarten lassen, dass eine Einarbeitungszeit entfallen kann. Ob sich dies im Nachhinein tatsächlich bewahrheitet, ist für die Stufenzuordnung ohne Belang. Einschlägige Berufserfahrung liegt demnach vor, wenn die frühere Tätigkeit im Gro-

ßen und Ganzen unverändert fortgesetzt werden kann, aber auch, wenn sie gleichartig war und zwischen der früheren und der jetzt ausgeübten Tätigkeit eine eingruppierungsrechtliche Gleichwertigkeit besteht. Eine identische Eingruppierung ist jedoch in beiden Fallgestaltungen nicht erforderlich. Darüber hinaus stellt das BAG deutlich heraus, dass für das Stufenzuordnungsrecht die zeitliche Zusammensetzung der früheren Tätigkeit – im Gegensatz zum Eingruppierungsrecht – nicht maßgebend ist. Sofern sich also der zeitliche Anteil einer zuvor bereits ausgeübten Tätigkeit erhöht und sich dadurch eingruppierungsrechtlich eine höhere Entgeltgruppe ergibt, liegt grundsätzlich auch in der neuen Entgeltgruppe eine einschlägige Berufserfahrung vor. Es kommt daher nicht darauf an, dass in der alten und neuen Entgeltgruppe zeitlich mindestens zur Hälfte gleichwertige Arbeitsvorgänge anfallen, da die Stufenzuordnung nicht auf Arbeitsvorgänge abstellt. Auch ergibt sich aus § 16 Absatz 2 TV-L kein zeitlicher Mindestbeschäftigungsumfang für die Anerkennung von Vorbeschäftigungszeiten. Somit kann einschlägige Berufserfahrung auch durch eine mit weniger als der Hälfte der regulären Arbeitszeit ausgeübte Vorbeschäftigung erworben werden. Nach diesen Grundsätzen hat das BAG daher im vorliegenden Fall festgestellt, dass sich die Tätigkeit der Klägerin inhaltlich im Wesentlichen seit dem 1. April 2017 nicht verändert hat, sondern nur marginale Änderungen im Detail betrifft. Die höhere Vergütung ergibt sich unstreitig allein aus der Erhöhung beziehungsweise Veränderung der Zeitanteile der einzelnen Tätigkeiten. Von der Klägerin war daher bei Einstellung zum 1. April 2017 zu erwarten, dass sie ihre zukünftigen Aufgaben ohne eine nennenswerte Einarbeitungszeit in vollem Umfang ausüben kann. Der Anrechnung der Vorbeschäftigungszeiten als einschlägige Berufserfahrung steht auch nicht entgegen, dass die Klägerin im Rahmen der befristeten Arbeitsverhältnisse in der Vergangenheit in Teilzeit beschäftigt war. Hier sah das BAG eine Teilzeitquote von 40 beziehungsweise 62,5 Prozent als ausreichend an.

Das Fazit

Mit diesem Urteil hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung dahingehend bestätigt, dass es sich bei der Wiederbegründung eines Arbeitsverhältnisses um eine Einstellung handelt und in diesen Fällen § 16 Absatz 2 TV-L für die Stufenzuord-

nung maßgeblich ist. Gerade für befristete Arbeitsverhältnisse, die in unbefristete umgewandelt werden, kann dies von Bedeutung sein. Zudem stellt das Gericht zu Recht fest, dass eine einschlägige Berufserfahrung auch bei Aufbaufallgruppen in einer niedrigeren Entgeltgruppe erlangt werden kann; vorausgesetzt die höhere Bewertung der neuen Tätigkeit resultiert ausschließlich daraus, dass der Zeitanteil eines Arbeitsvorgangs gestiegen ist. ■

Urlaubsanspruch verjährt nicht automatisch

Der gesetzliche Urlaubsanspruch von Arbeitnehmenden unterliegt der gesetzlichen Verjährung. Jedoch beginnt die dreijährige Verjährungsfrist erst mit Ende des Kalenderjahres, in welchem Arbeitgebende die Arbeitnehmenden über ihren konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen hingewiesen haben und Arbeitnehmende den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen haben (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung zum Urteil vom 20. Dezember 2022, Aktenzeichen 9 AZR 266/20).

Der Fall

Im vorliegenden Fall ging es um eine Arbeitnehmende, die als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin seit 1996 bis Ende Juli 2017 bei einer Kanzlei (Beklagte) tätig war. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zahlte die Kanzlei zur Abgeltung von 14 Urlaubstagen 3.201,38 Euro brutto an die Arbeitnehmende aus. Der weitergehenden Forderung der Arbeitnehmenden auf Abgeltung von Urlaub im Umfang von 101 Arbeitstagen aus den Vorjahren kam die Kanzlei nicht nach, woraufhin die Arbeitnehmende Klage einreichte. Das Arbeitsgericht wies – soweit für das Revisionsverfahren von Bedeutung – die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht hingegen entschied, dass die Beschäftigte zur Abgeltung von weiteren 76 Arbeitstagen einen Anspruch auf Zahlung von 17.376,64 Euro brutto habe. Hiergegen legte die Beklagte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) Revision ein, welche jedoch keinen Erfolg hatte.

Die Entscheidung

Das BAG führte zur Begründung aus, dass zwar die Vorschriften über die Verjäh-

rung (§ 214 Absatz 1, § 194 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch) Anwendung fänden. Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 199 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) würde allerdings die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren nicht zwangsläufig mit dem Ende des Urlaubsjahres beginnen, sondern erst mit Ende des Kalenderjahres, in dem die / der Arbeitgebende die / den Arbeitnehmende/-n über ihren / seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt habe und die / der Arbeitnehmende dennoch aus freien Stücken den Urlaub nicht genommen habe. Hiermit hat das BAG die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) aufgrund der Vorabentscheidung vom 22. September 2022 (Aktenzeichen C-120/21) umgesetzt, um die das BAG den EuGH zuvor ersucht hatte. Nach der Rechtsprechung des EuGH tritt die Gewährleistung von Rechtssicherheit (Zweck der Verjährung) in der vorliegenden Fallkonstellation hinter dem Ziel von Artikel 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zurück, die Gesundheit von Arbeitnehmenden durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme zu schützen. Denn ansonsten könnten sich Arbeitgebende auf ihr eigenes Versäumnis berufen. Rechtssicherheit könnten Arbeitgebende gewährleisten, indem sie ihre Obliegenheiten gegenüber ihren Arbeitnehmenden nachholen würden. Im vorliegenden Fall habe die beklagte Kanzlei die Klägerin nicht über den konkreten Urlaubsanspruch und dessen Verfallfristen belehrt und somit ihre Hinweis- beziehungsweise Aufforderungspflichten nicht erfüllt. Sie habe daher die Klägerin nicht in die Lage versetzt, ihren Urlaubsanspruch wahrzunehmen, sodass die Ansprüche nicht verfallen seien. Zudem habe die Beklagte auch nicht mit Erfolg einwenden können, der nicht gewährte Urlaub sei bereits während des laufenden Arbeitsverhältnisses nach Ablauf von drei Jahren verjährt.

Das Fazit

Das BAG hat richtigerweise entschieden, dass Arbeitgebende ihren Mitwirkungs- und Hinweisobliegenheiten nachkommen müssen, um eine Verjährung beziehungsweise einen Verfall des Urlaubsanspruchs erreichen zu können. Es bleibt abzuwarten, ob die Entscheidung des BAG dazu führt, dass Arbeitnehmende vermehrt wegen noch offener Urlaubstage Klage einreichen werden. ■



Eine halbe Million Stellen sind nicht besetzt, vor allem in Kitas und Krankenhäusern fehlt Personal. Das ändert sich nur mit gut bezahlten Arbeitsplätzen. Die Finanzierung ist eine Frage der Prioritäten.

Alfons Frese, Wirtschaftsredakteur, im Tagesspiegel am 25. Januar 2023

Alfons Frese analysiert die Lage im öffentlichen Dienst zutreffend: Die Arbeitgeber von Bund und Kommunen müssen jetzt im Rahmen der Einkommensrunde handeln, um den öffentlichen Dienst dauerhaft arbeitsfähig zu halten. Denn gut ausgebildetes Personal und Nachwuchskräfte sind in vielen Bereichen knapp und nur dann zu bekommen, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen. Wie wichtig eine gute Personalausstattung des öffentlichen Dienstes ist, hat sich nicht zuletzt in den zahlreichen Krisensituationen der vergangenen Jahre gezeigt. Investitionen in attraktive Arbeitsplätze und in die Beschäftigten sind also nicht nur

dbb:
wir.
für euch.

10,5%
500 Euro
mindestens

nach reinen Kostengesichtspunkten zu betrachten. Sie sind auch eine Frage der Prioritäten, die der Staat setzt. Und den

öffentlichen Dienst auf allen Ebenen für uns alle am Laufen zu halten, sollte auf der Prioritätenliste ganz oben stehen. ■

 <p>dbb beamtenbund und tarifunion</p> <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name* Vorname* Straße* PLZ/Ort* Dienststelle/Betrieb* 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 Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz</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: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, 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						