



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4

April 2023
25. Jahrgang

SCHLICHTUNG

Verhandlungen gescheitert

Schlichtung in der

TVöD-Einkommensrunde

ab Seite 3

Inhalt

Editorial	2
Einkommensrunde	3
Tarifthemen	5
Flughafen Hamburg	
Landesverwaltung Brandenburg	
Luftsicherheit	
SAG Flughafen Stuttgart	
Kommunaler Nahverkehr Bayern	
NVG Würzburg	
Betriebsverfassungsrecht	8
EKR Aktionen	10
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
3. April 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: dbb, S.2: Friedhelm Windmüller, S.3: Friedhelm Windmüller, dbb, S.4: dbb, S.6: komba, S.7: NahVG, S.8: Lars Jedinat (GDL), S.9: dbb, S.14: dbb, S.16: Anestis Aslanidis
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23 - 0, Fax: 02102. 740 23 - 99, 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!

Selbstverständlich steht die aktuelle TVöD-Einkommensrunde im Zentrum unserer Berichterstattung der April-Ausgabe. Auch in meinem Vorwort will ich mich einem Aspekt der Einkommensrunde widmen. Wer diese Auseinander-

setzung verfolgt, wird festgestellt haben, dass die Aktionsfähigkeit und auch die Streikbereitschaft bei den Gewerkschaften überdurchschnittlich hoch war – und noch immer ist. Manche Aussagen von Seiten der Arbeitgeber haben den Eindruck erweckt, als hätten sie damit in keiner Weise gerechnet.

Wenn man bedenkt, dass die Arbeitgeber die gewerkschaftlichen Forderungen seit Mitte Oktober letzten Jahres gekannt haben, dann ist ihr Nicht-Angebot zur ersten Verhandlungsrunde und ihre Mogelpackung zur zweiten Runde schwer nachvollziehbar, es sei denn, sie waren von der Hoffnung beseelt, die Forderung wäre nur gewerkschaftlicher Mobilisierungsrhetorik entsprungen. Als die Arbeitgeber dann bemerkt haben, dass Aussitzen allein nicht reichen wird, haben sie es gelegentlich mit Argumenten versucht. Nicht jeder Versuch war jedoch hilfreich.

Oft habe ich den dramatischen Hinweis lesen oder hören müssen, die Forderungen der Gewerkschaften würden alle Bürgerinnen und Bürger belasten. Was ist das für eine Erkenntnis?! Unser öffentlicher Dienst wird von der Gemeinschaft bezahlt, Sicherheit, Erziehung oder Pflege sollen allgemein zugängliche Güter sein und bleiben. Eine Gehaltserhöhung für die dort Beschäftigten wird deshalb von der Allgemeinheit getragen. Diese simple Tatsache als Argument gegen unsere Forderungen zu bringen, ist unredlich. Tarifverhandlungen im Bereich Metall oder im Gaststättengewerbe können dazu führen, dass der VW oder der Restaurantbesuch teurer werden, Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst sind von der Allgemeinheit zu tragen. Anders geht es nicht!

Die VKA-Chefin führt diese absurde Argumentation noch einen Schritt weiter. Sie hat vor der dritten Verhandlungsrunde geäußert, dass „die notwendigen Maßnahmen zur Klimaanpassung oder Mobilitätswende nicht durchgeführt werden können“, wenn die Arbeitgeber auf die gewerkschaftlichen Forderungen eingehen würden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, der Subtext dieser Aussage erklärt Euch schuldig, wenn Gelsenkirchen oder Leipzig ihre ökologischen Vorgaben nicht einhalten können. Solche Aussagen sind nur noch absurd. Das Beste daran ist wahrscheinlich, dass sie die Entschlossenheit der auf diese Weise Beschuldigten nur noch weiter steigern! Auf Grund der Handlungsunfähigkeit der Arbeitgeber während der dritten Verhandlungsrunde – wir haben an anderer Stelle darüber berichtet – werden wir diese Entschlossenheit in den nächsten Wochen brauchen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Verhandlungen gescheitert Bund und VKA verprellen die Beschäftigten



„Die Arbeitgeber haben ihre Beschäftigten verprellt“, fasste dbb Chef Ulrich Silberbach den enttäuschenden Verlauf der dritten Potsdamer Verhandlungsrunde zusammen. „Bund und VKA interessieren die Sorgen und Nöte ihrer Beschäftigten nicht. Und sie schätzen Wut und Entschlossenheit der Kolleginnen und Kollegen falsch ein. Nur so ist zu erklären, dass sie uns in der dritten Verhandlungsrunde kein neues Angebot vorgelegt haben, sondern nur sogenannte Denkmodelle, die allesamt nicht annähernd diskutabel waren. Wir haben gezeigt, dass wir kampfbereit sind, wenn es sein muss. Das Arbeitgeberangebot vom 23. Februar 2023 anzunehmen, wäre einer Selbstaufgabe gleichgekommen. Das haben unsere Verhandlungs- und unsere Bundestarifkommission schon nach der zweiten Verhandlungsrunde einmütig abgelehnt. Folglich sind die Verhandlungen gescheitert.“

Arbeitgeber leiten Schlichtungsverfahren ein

Die Arbeitgeberseite hat nun das Schlichtungsverfahren eingeleitet. Ulrich Silberbach äußerte sich positiv über die beiden Schlichter, mit deren Hilfe der Karren aus dem Dreck gezogen werden könnte: „Aber auch die besten Schlichter sind keine Hexer. Kommt es zur Schlichtung, müssten sich die Arbeitgeber endlich mit den Realitäten befassen. Sonst gebe ich der Schlichterempfehlung wenig Chan-

cen. Wir werden in dieser Schlichtung konstruktiv mitarbeiten. Aber wir werden auch vorbereitet sein, wenn die Schlichtung nicht angerufen wird oder aber scheitert. Sollte dies eintreten, werden wir eine Urabstimmung durchführen. Und ich habe keine Zweifel, dass die Beschäftigten dann zum Vollstreik bereit sein werden.“

Bund und VKA wollen Einkommensrunde aussitzen

Nachdem die erste Verhandlungsrunde Ende Januar ohne ein Angebot zu Ende gegangen war und es in der zweiten Runde einen Monat später nur eine Mogelpackung gegeben hatte, haben die Arbeitgeber von Bund und Kommunen nach drei Tagen und drei Nächten während der dritten Verhandlungsrunde die Zeichen der Zeit noch immer nicht erkannt. Statt eines abschlussfähigen Kompromissvorschlags haben sie lediglich „Denkmodelle“ unverbindlich in den Verhandlungsraum

gestellt. Diese unverbindlichen Gedankenspiele haben zu keinem Zeitpunkt die Ebene ernsthafter Kompromissvorschläge erreicht. Silberbach dazu: „So schlecht das Arbeitgeberangebot nach der zweiten Verhandlungsrunde war, es war wenigstens konkret. In der ganzen Zeit der dritten Verhandlungsrunde sind Bund und VKA nicht mehr so konkret geworden.“ Diese Verweigerungshaltung, „ist für die Menschen, die den öffentlichen Dienst heute am Laufen halten, völlig inakzeptabel“, bewertete dbb Tarifchef Volker Geyer die „Denkmodelle“ aus Sicht der Beschäftigten. „Und sie waren auch nicht geeignet, den öffentlichen Dienst auf einem immer umkämpfteren Arbeitsmarkt erfolgreich zu positionieren. Bund und VKA haben in Potsdam deutlich werden lassen, dass sie diese Einkommensrunde am liebsten einfach aussitzen würden.“

So geht's weiter

Zunächst die Verhandlungskommission und dann die Bundestarifkommission des dbb haben deshalb das Scheitern der Verhandlungen erklärt. Die Arbeitgeberseite hat die Schlichtung eingeleitet. Diese beginnt am 6. April 2023. Ein Schlichterspruch ist nicht verbindlich, sondern stellt einen Vorschlag dar, den Arbeitgeber und Gewerkschaften in einer weiteren Verhandlungsrunde erst noch annehmen müssen. Über den Ablauf und die Hintergründe des Schlichtungsverfahrens berichten wir ausführlicher auf Seite 4 dieser Ausgabe.

Über den weiteren Verlauf der Einkommensrunde wird der dbb auf all seinen Kanälen zeitnah und ausführlich berichten. Geyer zu den nächsten Wochen: „Klar ist, dass der dbb abschlussorientiert bleibt, dass wir uns jetzt mit Volldampf in der Schlichtung engagieren. Klar ist aber auch, dass wir vorbereitet sein müssen, wenn der Schlichterspruch nicht zur Befriedung führen sollte. Urabstimmung und Vollstreik werden dann zu einer realistischen Option.“ ■



Schlichtung in der TVöD-Einkommensrunde angerufen

Wieso? Weshalb? Warum?

Nach drei Verhandlungsrunden in Potsdam haben Bund und Kommunen noch immer keinen akzeptablen Kompromiss vorgelegt. Ihr letztes „Angebot“ war die Mogelpackung aus der zweiten Runde. Seither hat es keine konkreten Fortschritte gegeben. Das damalige Angebot belief sich auf magere lineare 5 Prozent bei einer Laufzeit von 27 Monaten. Trotzdem ist jetzt in vielen Medien von vermeintlich großzügigen Arbeitgeberangeboten die Rede. Das hat folgenden Hintergrund: Nicht gegenüber den Gewerkschaften, sondern erst gegenüber den Medien sind Bund und VKA zu großer Form aufgelaufen und haben konkrete Angebote in den Raum gestellt. Zuvor, in den Verhandlungen, war immer nur von „Denkmodellen“ die Rede. Diese waren aber weder verbindlich noch ausreichend. Im Nachgang die eigenen Gedankenspiele zu Angeboten aufzuhübschen, dient also vor allem der Selbstrechtfertigung.

Auf Grund einer massiven Erhöhung der Lebenshaltungskosten hatten die Gewerkschaften 10,5 Prozent, mindestens 500 Euro, gefordert. „Nimmt man die Leistungen und Belastungen der Beschäftigten zur Grundlage, war und ist dies eine absolut vernünftige Forderung“, erläutert dbb Tarifchef Volker Geyer, „aber die Arbeitgeber haben sich auch in der zähen dritten Verhandlungsrunde nicht bewegt beziehungsweise für einige Bereiche des öffentlichen Dienstes sogar Gegenforderungen aufrechterhalten, die zum Beispiel die Funktionsfähigkeit von Krankenhäusern ernsthaft in Frage stellen. Deshalb haben die Gewerkschaften die Verhandlungen für gescheitert erklärt.“ Mittlerweile haben Bund und VKA die „Schlichtung angerufen“. Was bedeutet das im Detail?

Was ist eine Schlichtung?

Zwischen Tarifvertragsparteien stellt die Schlichtung den Versuch dar, tarifliche Streitigkeiten unter Beteiligung unabhängiger Dritter – der Schlichter – zu lösen. Die Tarifpartner können sich spontan zu einer Schlichtung verabreden. Im Bereich des TVöD ist es jedoch so, dass zwischen Bund, Kommunen, dbb und ver.di eine

Schlichtungsvereinbarung besteht. In dieser sind konkrete Fristen und Abläufe für die Schlichtung festgelegt.

Wie läuft eine Schlichtung im Bereich des TVöD ab?

Voraussetzung für eine Schlichtung ist, dass die Verhandlungen von mindestens einer Partei für gescheitert erklärt worden sind. Dies haben die Gewerkschaften nach der erfolglosen dritten Verhandlungsrunde getan. Anschließend kann jede Partei innerhalb von 24 Stunden nach dieser Erklärung das Schlichtungsverfahren durch schriftliche Erklärung einleiten. Die Arbeitgeberseite hat inzwischen die Schlichtung angerufen. Sie beginnt am 6. April 2023 und muss im Laufe der darauffolgenden Kalenderwoche beendet sein. Während der Schlichtung herrscht Friedenspflicht. Der Ort der Schlichtung bleibt möglichst geheim, um ein ruhiges Verhandeln zu garantieren. Dazu gehört auch, dass während der Schlichtung keinerlei Informationen über Sachstände nach außen dringen, um ein mögliches Ergebnis nicht zu gefährden. Bei diesem Ergebnis handelt es sich nicht um einen bindenden Abschluss, sondern um eine Empfehlung der Schlichter.

Wer nimmt an einer Schlichtung teil?

Es gibt zwei Schlichter. Gewerkschaften und Arbeitgeber benennen jeweils einen Schlichter. Auf Gewerkschaftsseite ist dies aktuell Henning Lühr, ehemaliger Staatsrat in Bremen. Die Arbeitgeber haben den ehemaligen sächsischen Ministerpräsidenten Georg Milbradt benannt. Diese beiden komplettieren die Schlichtungskommission, in die Gewerkschaften und Arbeitgeber jeweils zwölf Teilnehmende entsenden. In § 7 der Schlichtungsvereinbarung heißt es: „Die Schlichtungskommission hat ihre Beratungen mit

dem Ziel zu führen, zu einer einstimmigen Einigungsempfehlung zu kommen.“ Sollte eine einstimmige Schlichtungsempfehlung nicht erreicht werden und bei einer Abstimmung über die Empfehlung ein Patt entstehen, hat der stimmberechtigte Schlichter die entscheidende Stimme. Die Schlichter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften wechseln sich dabei von Schlichtung zu Schlichtung ab. In der jetzt anstehenden Schlichtung wird der Schlichter der Gewerkschaften die entscheidende Stimme haben.

Wie geht es nach der Schlichtung weiter?

Der Schlichterspruch wird den Tarifvertragsparteien zugestellt. Danach müssen die Tarifverhandlungen wiederaufgenommen werden. Wird die Empfehlung der Schlichter dort von einer Partei abgelehnt, endet die Friedenspflicht. Aus heutiger Sicht würde der dbb dann eine Urabstimmung einleiten. Dabei werden die Mitglieder gefragt, ob sie bereit sind, für ein besseres Angebot in einen unbefristeten Streik zu treten.

Wie schätzt der dbb die Situation ein?

dbb Tarifchef Volker Geyer, der die dbb Delegation in der Schlichtung anführen wird, sieht die Schlichtung durchaus als Chance, „allerdings nur, wenn dort nicht Beton angerührt wird. Schlichtungen im öffentlichen Dienst hat es immer wieder gegeben, sie stellen eine Chance dar, verfahrenere Situationen aufzulösen.“ Die letzte Schlichtung für den gesamten TVöD-Bereich fand im Februar 2010 statt. Danach gab es im Juni 2015 noch eine Schlichtung im Zusammenhang mit SuE-Verhandlungen. Geyer weiter: „Die beiden wesentlichen Fragen müssen beantwortet werden: Wie wird der effektive Ausgleich der inflationsbedingten Belastungen der Beschäftigten sichergestellt und wie wird die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes gewährleistet und mit qualifiziertem Personal organisiert?“ ■

SCHLICHTUNG

Flughafen Hamburg

Deutliche Verbesserungen für die BVD-Beschäftigten

Der dbb hat am 6. März 2023 deutliche Entgelterhöhungen und weitere Verbesserungen für die Beschäftigten bei den Bodenverkehrsdiensten am Flughafen Hamburg erreicht. dbb Verhandlungsführer Michael Adomat erklärte: „Wir haben uns heute auf deutliche lineare Entgeltzuwächse für die BVD-Beschäftigten geeinigt. Bei den aktuellen drastischen Preissteigerungen bringt das eine enorme Entlastung. Die Erhöhungen bei den Zeitzuschlägen sind eine Anerkennung dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen immer mit hohem Engagement arbeiten – regelmäßig auch zu ungünstigen Zeiten.“

Verhandlungsergebnis

Die Tarifvertragsparteien haben sich auf folgende Punkte geeinigt:

- Erhöhung der Grundvergütung für alle Vergütungsgruppen rückwirkend ab 1. Januar 2023 um 451 Euro monatlich
- Zeitzuschläge rückwirkend ab 1. Januar 2023 wie folgt: für Arbeit an Sonntagen 50 Prozent, für Arbeit an gesetzli-

chen Feiertagen ohne Freizeitausgleich 125 Prozent, für Nachtarbeit 40 Prozent in der Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr (Nachtarbeit beginnt um 21 Uhr)

- Jubiläumswendung nach Vollendung einer Beschäftigungszeit von zehn Jahren 500 Euro, nach 25 Jahren 1.000 Euro und nach 40 Jahren 2.000 Euro; Teilzeitbeschäftigte erhalten dies anteilig
- Urlaub: 26 Arbeitstage (bezogen auf 5-Tage-Woche); nach ununterbrochener Beschäftigungszeit von fünf Jahren: 28 Arbeitstage; nach ununterbrochener Beschäftigungszeit von zehn Jahren: 30 Arbeitstage
- die tätigkeitsbezogenen Zuschläge Gepäckabfertigung und Flugzeugabfertigung in Vergütungsgruppe (VG) 2 und VG 3 sowie der tätigkeitsbezogene Zuschlag Oberlader in VG 4 werden in die Grundvergütung integriert und dafür werden neue VG gebildet
- Einführung einer neuen VG E für Tätigkeiten ohne Führerschein und ohne GSE-Abnahmen (nur für neue Beschäftigte)



Flughäfen

- bei Beschäftigten mit Besitzstand werden von der Tabellenerhöhung maximal 125 Euro angerechnet
- Erhöhung tätigkeitsbezogener Zuschlag für Beschäftigte der VG 3 für die Tätigkeit als Busfahrer auf 1,50 Euro / Stunde
- Laufzeit: zwölf Monate (bis 31. Dezember 2023)

Weitere Absicherung

Neben den genannten Punkten wurde vereinbart, dass der Arbeitgeber für die Dauer der Laufzeit auch zukünftig Weiterbildungsmodulare für Berufskraftfahrer finanziert. Die dbb Verhandlungskommission war sich einig, dass damit ein gutes Ergebnis in schwieriger Zeit erreicht wurde. ■

Landesverwaltung Brandenburg

TV Umbau II erneut verlängert

Der zweite Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau II), der für die Beschäftigten der Brandenburger Landesverwaltung gilt, wäre zum 31. Dezember 2022 ausgelaufen. Der dbb konnte nun erreichen, dass der TV Umbau II bis zum 30. Juni 2025 verlängert wird. Das gibt den Kolleginnen und Kollegen Sicherheit.

Begleitung der Umbaumaßnahmen in der Landesverwaltung

Bereits seit dem Jahr 2009 begleitet der Tarifvertrag Umbaumaßnahmen innerhalb der Landesverwaltung Brandenburg. Beschäftigte, die hierbei von einschneidenden Maßnahmen, wie beispielsweise Umstrukturierungen oder Verlegung von Dienststellen, Veränderungen der Dienststellenorganisation oder Verlagerung von Aufgaben, betroffen sind, profitieren von

den tarifvertraglichen Regelungen. Der TV Umbau II regelt unter anderem auch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, um die Kolleginnen und Kollegen auf neue Tätigkeitsbereiche oder Arbeitsmethoden vorzubereiten. Betriebsbedingte Kündigungen sind durch den Tarifvertrag ausgeschlossen.

Regelungen bis zum Jahr 2025 verlängert

Coronabedingt konnten in den Jahren 2020 und 2021 keine Tarifverhandlungen stattfinden, so dass man sich damals darauf verständigte, den Tarifvertrag bis Ende des Jahres 2022 zu verlängern. Da eine Nachwirkung laut Vertrag ausgeschlossen ist, war es umso wichtiger, den Tarifvertrag über das Jahr 2022 hinaus zu verlängern. Das ist nun mit einer Laufzeit des TV Umbau II bis Ende Juni 2025 gelungen.

Tarifvertrag perspektivisch weiterentwickeln

Die Verlängerung ist ein wichtiger Schritt. Trotzdem muss der Tarifvertrag perspektivisch weiterentwickelt werden. Denn nur mit zukunftsfähigen und langfristigen strukturellen Maßnahmen wird die Brandenburger Landesverwaltung es erreichen, eine attraktive und moderne Arbeitgeberin zu sein. Dafür wird sich der dbb auch in Zukunft einsetzen. ■



Tarifverträge

Luftsicherheit

Warnstreik für höhere Zuschläge

In den vergangenen Wochen hat der dbb zahlreiche Warnstreiks an Verkehrsflughäfen durchgeführt. Einerseits wurde an den Flughäfen für die Entgelterhöhungen im TVöD-Bereich demonstriert, die auch für viele Beschäftigte an den Flughäfen greifen. Hierüber berichten wir an anderer Stelle in diesem Heft. Daneben wurden jedoch auch im Bereich Luftsicherheit Warnstreiks durchgeführt.

Zähe Verhandlungen

Der dbb verhandelt – mit pandemiebedingten Unterbrechungen – bereits seit rund drei Jahren mit dem Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen über Verbesserungen im Manteltarif-

vertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen. Aktuell wird über dringend notwendige Verbesserungen bei den Zeitzuschlägen verhandelt. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten durchgehend in Schichtsystemen und sehr häufig zu ungünstigen Zeiten. Das muss endlich angemessen honoriert werden.

Die Arbeitgeberseite hatte trotz zahlreicher Verhandlungsrunden in den letzten Monaten auch zur letzten Verhandlungsrunde am 15. Dezember 2022 kein Angebot vorgelegt. Deshalb haben die Kolleginnen und Kollegen vor Ort der Arbeitgeberseite mit Warnstreikaktionen gezeigt, dass sie sich diese Verweigerungshaltung nicht länger bieten lassen. Am Flughafen Frankfurt / Main hat der



dbb am 17. Februar 2023 und am 27. März 2023 die Beschäftigten in der Luftsicherheit zu Warnstreiks aufgerufen.

dbb erwartet Bewegung

Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik und Verhandlungsführer im Bereich Luftsicherheit, erklärte vor den Demonstrierenden am 17. Februar 2023 am Frankfurter Airport: „Neben dem Konflikt mit Bund und Kommunen sind heute auch die Kolleginnen und Kollegen der Luftsicherheit im Warnstreik. Seit Anfang 2020 verhandeln wir hier über Zeitzuschläge, aber die Arbeitgebenden mauern. Die Beschäftigten arbeiten regelmäßig zu ungünstigen Zeiten. Ob Nacharbeit, Arbeit an Feiertagen oder Mehrarbeit: Die hohe Flexibilität der Kolleginnen und Kollegen muss in Zukunft besser bezahlt werden.“ Inzwischen hat die Arbeitgeberseite schriftlich ein neues Angebot übersandt, über das am 11./12. April 2023 verhandelt werden soll. Über das Ergebnis der Verhandlungen werden wir berichten. ■



SAG Flughafen Stuttgart

Tarifverhandlungen kurz vor dem Ziel

Wie bereits berichtet, verhandelt der dbb seit Januar 2023 bei der Stuttgart Airport Ground Handling GmbH für seine Mitgliedsgewerkschaft komba über einen neuen Haustarifvertrag und Entgelterhöhungen.

Ursprüngliche Forderungen der dbb Kommission

Die ursprüngliche Forderung der Verhandlungskommission beinhaltete als zentralen Punkt eine Anhebung der tariflichen Entgelte zum 1. Januar 2023 um 15 Prozent, mindestens aber 450 Euro, bei einer Lauf-

zeit von zwölf Monaten. Ferner wurden unter anderem weitere Verbesserungen im Bereich der Zuschläge sowie eine Verkleinerung der aktuellen Schwankungsbreite des Arbeitszeitkontos eingefordert.

Erfolgreicher Warnstreik und verbessertes Angebot

Nachdem die ersten beiden Verhandlungsrunden im Januar und Februar 2023 ausgesprochen ernüchternd verliefen, traten die Beschäftigten im März erstmals in einen Warnstreik. In der dritten Verhandlungsrunde am 29. März 2023 wurden nun

aber doch echte Fortschritte erzielt. Die Arbeitgeber haben ein deutlich verbessertes Angebot vorgelegt, welches den erhobenen Forderungen in wesentlichen Bereichen Rechnung trägt. Das Engagement und der Mut der Beschäftigten, für ihre Forderungen einzustehen, hat sich somit ausgezahlt.

Einzelfragen noch offen

Auch wenn eine abschließende Einigung noch aussteht und eine Reihe von Einzelfragen noch nicht geeint sind, ist in zentralen Punkten bereits eine Übereinstimmung erzielt und damit der Boden für einen zeitnahen Abschluss bereitet worden. Die Tarifverhandlungen werden zeitnah im April fortgesetzt. ■

Kommunaler Nahverkehr Bayern

Zweite und dritte Verhandlungsrunde verstreichen ergebnislos

Der dbb und die Arbeitgeberseite im Bereich des kommunalen Nahverkehrs in Bayern diskutierten in ihrem dritten Verhandlungstermin am 30. März 2023 verschiedene „Denkmodelle“, kamen aber zu keiner Einigung. Die Vorstellungen von Arbeitgeberseite und dbb liegen derzeit zu weit auseinander.

Arbeitgeberangebot

Die Arbeitgebenden legten folgendes Angebot vor:

- ab 1. Januar 2023 bis 31. März 2024 je 150 Euro monatlich als Inflationsausgleichsprämie
- ab 1. April 2024 bis 31. März 2025: Entgeltserhöhung um 8 Prozent, mindestens 300 Euro
- ab 1. April 2025: Erhöhung um 3 Prozent, mindestens 150 Euro
- Laufzeit 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2025

Die Verhandlungskommission lehnte das Angebot ab. Insbesondere die viel zu lange Laufzeit von 36 Monaten passt nicht in die Zeit. Außerdem ist das Volumen, insbesondere für das Jahr 2023, viel zu gering und nicht tabellenwirksam. Die Kolleginnen und Kollegen zeigten sich enttäuscht und werden weiterhin mobilisieren, um unseren Forderungen Nachdruck zu verleihen.

Trendwende?

Im zweiten Verhandlungstermin am 9. März 2023 einigten sich die Parteien darauf, sich zukünftig weniger an den TVöD-Ergebnissen zu orientieren, um auf die Bedürfnisse der Nahverkehrsunternehmen in Bayern besser eingehen zu können. Diese Abkopplung begrüßte der dbb. Nun ist das Scheitern der Verhandlungen in Potsdam doch schwierig zu ignorieren. Eine Abkopplung steht weiterhin im



Fokus, doch setzt das Volumen der TVöD-Ergebnisse Maßstäbe für die kommunalen Arbeitgeberverbände bundesweit.

Weiteres Vorgehen

Die Verhandlungsatmosphäre gestaltete sich konstruktiv und die Arbeitgeberseite versicherte, verstanden zu haben, dass unsere Kolleginnen und Kollegen eine spürbare und dauerhafte finanzielle Entlastung brauchen. Die Verhandlungen wurden nun unterbrochen und ein neuer Verhandlungstermin vereinbart. Dieser findet am 28. April 2023 in Nürnberg statt. ■

NVG Würzburg

Blockade der Arbeitgeber provoziert Warnstreiks

An einem Warnstreiktag am 28. März 2023 sind die Kolleginnen und Kollegen bei der NVG in Würzburg bereits auf die Straße gegangen, um die Geschäftsführung von ihrer Blockadehaltung abzubringen. Einen zweiten Warnstreik planen sie für den 4. April 2023.

Hintergrund

Im Gegensatz zu ihren Kolleginnen und Kollegen bei der Konzernmutter WSB verdienen sie deutlich schlechter. Der Gehaltsunterschied beträgt bis zu 600 Euro. Denn für sie gilt der Tarifvertrag des privaten Omnibusgewerbes (LBO) und nicht die Tarifvertragswelt des öffentlichen Dienstes. Die Beschäftigten haben sich gewerkschaftlich über die NahVG im dbb organisiert, um die Zwei-Klassen-Gesellschaft zu beenden. Eine Frist für einen Vorschalttarifvertrag, welcher den eingeschlagenen Weg der Angleichung an den Mutterkonzern kurzfristig rechtssicher absichern

sollte, hat die Arbeitgeberseite verstreichen lassen. So hätte die NVG zeigen können, dass sie es ernst meint und nicht nur mit Lippenbekenntnissen arbeitet.

Zeitspiel

Statt vereinbarte Verhandlungstermine einzuhalten oder ein erstes konkretes Angebot zur Befriedung des Konflikts vorzulegen, spielt die Arbeitgeberseite auf

Zeit. Die Geschäftsführung plant, den Konflikt bis in den Mai hinein aussitzen zu können, bevor man sich das erste Mal konstruktiv mit den Forderungen der dbb Mitglieder auseinandersetzt. Das wird die Spannungen im Unternehmen nur weiter anheizen.

Bedauerliche Entwicklung

Diese Blockadehaltung der Geschäftsführung gefährdet eine Lösung am Verhandlungstisch und wird die Fronten verhärten. Die NVG entzieht sich dem Dialog mit uns über faire Arbeitsbedingungen. Das können und werden dbb und NahVG so nicht stehen lassen. ■



Interview mit Lars U. Jedinat, GDL

Betriebsratsarbeit und gerechte Entlohnung

tacheles sprach mit Lars U. Jedinat, stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und zuständig in seiner Gewerkschaft für den Bereich Mitbestimmung, über aktuelle Herausforderungen in der Betriebsrats- und Tarifarbeit.

tacheles: Die gesamtgesellschaftliche Situation ist angespannt – ökonomisch, ökologisch, politisch. Wie beeinflusst das die Tarif- und Betriebsratsarbeit der GDL?

Jedinat: Wie in anderen Teilen des öffentlichen Dienstes ist auch im Bereich der privatisierten Bereiche, folglich auch im Eisenbahnbereich, die Gewinnung und – oftmals vergessen – auch das Halten von Nachwuchskräften eine der drängendsten Aufgaben der Gegenwart und der Zukunft. Wir sehen bereits jetzt, dass die Unternehmen nicht mehr in der Lage sind, alle Zugverbindungen aufrecht zu halten, weil an allen Ecken und Enden Personal fehlt. Aufgrund des Klimawandels strebt die Politik völlig zurecht das Vorantreiben der Verkehrswende an. Dies kann aber nur dann gelingen, wenn entsprechendes Personal an Bord ist. Dies war auch der einhellige Tenor unserer Betriebsrätefachkonferenz mit 320 Teilnehmern, die genau dieses wichtige Thema behandelte. Daher ist es unsere Aufgabe als GDL-Betriebsräte und als Tarifpartner darauf hinzuwirken, dass der Beruf der Eisenbahner auch künftig lohnend und lebenswert ist. Dabei spielt die Einheit zwischen Tarif- und Betriebsparteien eine sehr wichtige Rolle – sind doch die Betriebsräte in der Zeit der Friedenspflicht nicht nur die „Aushängeschilder“ der Gewerkschaften im Betrieb. Sie sind außerdem diejenigen, die über das Betriebsverfassungsgesetz die Einhaltung der vereinbarten Tarifverträge überwachen und, sofern nötig, juristisch durchsetzen.

Somit heißt für die GDL Tarif- und Betriebsratsarbeit nicht nur die stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sondern auch ein Erhalt des Erreichten zum Wohle der Eisenbahnerinnen und Eisenbahner. Da stehen wir als GDL den Tarif- und Betriebspartnern gerne als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung und wol-

len gemeinsam mit diesen das Beste für Mitarbeiter, Unternehmen und die Gesellschaft erreichen.

tacheles: Welche Erwartungen hat die GDL konkret an die Arbeitgeber, wenn es darum geht, die schwierige wirtschaftliche Lage und – ganz konkret – die Personalsituation zu meistern?

Jedinat: Neben der klassischen tariflichen Entgelterhöhung, die in der Tarifrunde 2023 sicherlich eine herausgehobene Stellung einnehmen wird, ist es zudem auch an den Arbeitgebern, die allgemeine berufliche Situation zu verbessern. Gerade in den jüngeren Generationen ist nicht nur das Verhältnis Entgelt und Arbeitszeit maßgebend für einen Arbeitgeber, sondern auch die anderen – weichen beziehungsweise sozialen – Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Verlässlichkeit der Dienstplanungen, Freizeitplanung und auch die Gestaltung von Arbeitszeitverteilung. Als GDL haben wir bereits einige Bestandteile davon in unseren Tarifverträgen verankert, als ein Modell, welches von anderen gerne abgesehen wird: Wahlmodell oder auch verlässliche Dienstplanung, in die nur mit individueller Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers eingegriffen werden kann. Zudem ist es auch wichtig, die Qualifizierung insbesondere im Bereich der Erwachsenenqualifizierung mit tariflichen Mindestqualifizierungsnormen und der regelmäßigen Fortbildung dauerhaft abzusichern, denn Qualifizierung und Entgelt hängen bekanntlich untrennbar zusammen. Unsere GDL-Jugend hat beispielsweise die Idee, auch die konkrete Festschreibung von Ausbildungszahlen tarifvertraglich zu verankern – eine sicherlich lohnende Überlegung.

tacheles: Im Oktober dieses Jahr beginnt die nächste Tarifrunde mit der Deutschen Bahn. Welche Rückschlüsse zieht die GDL aus der wirtschaftlichen Krise für die anstehenden Verhandlungen?

Jedinat: Es werden keine einfachen Verhandlungen, aber das waren sie mit der Deutschen Bahn noch nie – das haben die letzten Tarifrunden deutlich gezeigt. Die-



ser Arbeitgeber lässt doch nichts unversucht, die GDL in seinen Betrieben mundtot zu machen. Dafür benutzt er, aus unserer Sicht tendenziös und widerrechtlich, allzu gerne das Tarifeinheitsgesetz (TEG), um damit die Belegschaft gegeneinander in Stellung zu bringen. Doch gerade jetzt müssten die Zeichen für die Beschäftigten im Eisenbahnsektor besonders gut stehen, denn die Gesellschaft und die Politik sind, wie bereits erwähnt, für die Verkehrswende. Der Personalbedarf ist hoch, da wir in den nächsten Jahren hohe altersbedingte Abgänge haben und zudem mit anderen Wirtschaftszweigen in starker Konkurrenz stehen. All das werden wir natürlich mit in die Verhandlungen nehmen und auch in Gesprächen mit der Politik immer wieder anführen. Darüber hinaus ist natürlich zu erwarten, dass der deutsche Bahn-Konzern die wirtschaftliche Krise dazu nutzen wird, sich auf Kosten der Arbeitnehmer zu restaurieren. Aber nicht mit uns: Wer in der Chefetage die Gehälter erhöhen kann, wie unlängst geschehen – der kann und muss das auch für alle anderen tun. Dabei ist der „rote Riese“ nur einer unserer 63 Tarif- und Sozialpartner, die allesamt, beginnend ab Juli 2023, außerhalb der Friedenspflicht sind. Klar ist: Die GDL wird ihre Verantwortung für die Eisenbahner in den direkten Bereichen auch in dieser Tarifrunde gesamthaft und erfolgreich wahrnehmen.

tacheles: Wie bewerten Sie die aktuelle Tarifrunde im öffentlichen Dienst mit Bund und Kommunen?

Jedinat: Die aktuelle Tarifrunde ist gescheitert und jetzt gilt es, die Schlichtung abzuwarten. Zuletzt fand 2010 nach der gescheiterten TVÖD-Tarifrunde eine Schlichtung statt. Eine Schlichtung bietet immer die Chance, die festgefahrenen Verhandlungspositionen aufzuweichen, birgt nach unserer Erfahrung aber auch Risiken, da man nicht mehr alleiniger Herr

des Geschehens ist. Es bleibt daher abzuwarten, zu welchem Ergebnis die Schlichtung kommen wird. Aber auch hier sieht man wieder ganz deutlich: Der Arbeitgeber hat offenkundig die Zeichen der Zeit nicht erkannt. Gerade nach der Pandemie, wo der öffentliche Dienst und mit ihm die privatisierten Bereiche, die gesamthaft als systemrelevant eingeordnet wurden, die Fahnen hoch und den gesellschaftlichen Betrieb am Laufen gehalten hat, zeigt der Arbeitgeber mangelnde Wertschätzung. Von Klatschen allein lässt sich das Leben, insbesondere in Zeiten einer galoppierenden Inflation, aber nicht bezahlen. Wenn wir wollen, dass in Zukunft der öffentliche Dienst handlungsfähig bleibt, braucht es jetzt echte Wertschätzung. Zudem zeigt ein Blick auf den letzten Tarifabschluss der

GDL bei der DB AG, dass man aufgrund der Eigentümerstruktur eine inhaltliche Nähe zum TVöD nicht einfach wegwischen kann.

tacheles: Auf welche Herausforderungen im Bereich Mitbestimmung beziehungsweise Betriebsverfassungsrecht müssen sich die Gewerkschaften in der nächsten Zeit einstellen?

Jedinat: Wir müssen uns, nachdem das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) im letzten Jahr 70 Jahre alt geworden ist und wir auf 50 Jahre Novellierung zurückblicken, natürlich immer wieder fragen, was man besser machen kann. Die Arbeitswelt ändert sich und damit auch die Anforderungen an unsere Interessenvertreter. Schon heute müssen wir doch feststellen,

dass die Umsetzung in einem vollkontinuierlichen Schichtbetrieb wie der Eisenbahn uns an die Grenzen der Umsetzung in der täglichen Mitbestimmung bringt. Wir werden mit den Gewerkschaften innerhalb des dbb beamtenbund und tarifunion, die im Bereich des BetrVG aktiv sind, den Prozess proaktiv gestalten und nicht erst auf Entwürfe des Gesetzgebers warten. Hier sehen wir auch eine Chance für den dbb, sich noch besser zu etablieren. Darüber hinaus ist natürlich die Zusammenarbeit der einzelnen Säulen der betrieblichen Interessenvertretung unerlässlich. Unabhängig ob Aufsichtsräte, JAV- oder SBV-Mitglieder und Betriebsräte – nur im gemeinsamen Miteinander können wir erfolgreich für die Interessen unserer Mitglieder eintreten. ■

Sozialwahlen 2023

Der dbb stellt sich zur Wahl

Die Sozialwahl ist nach der Bundestagswahl und der Europawahl die drittgrößte öffentliche Wahl in Deutschland. Sie gibt den Versicherten der Renten-, Kranken- und Unfallversicherung die Möglichkeit, über die Besetzung der Selbstverwaltungen mitzubestimmen. Die Selbstverwaltungen – bei den Krankenkassen die Verwaltungsräte, bei den Renten- und Unfallversicherungsträgern die Vertreterversammlungen – bestimmen eigenverantwortlich über autonome Leistungen wie Rehabilitations- oder Präventionsmaßnahmen. Sie wählen den Vorstand und beschließen den Haushalt. Bei den Krankenkassen legt der Verwaltungsrat zudem die Höhe eines Zusatzbeitrags fest.

Wahl bei der DRV Bund – Liste 9 wählen

Der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften engagieren sich im Interesse der Versicherten, Rentnerinnen und Rentner in zahlreichen Selbstverwaltungen. Im Vorfeld der Sozialwahlen haben der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften Kandidatinnen und Kandidaten benannt, die die Interessen der Versicherten und Rentnerinnen und Rentner bei den Selbstverwaltungsträgern aufgrund einer

Friedenswahl für die kommenden sechs Jahre wahrnehmen werden. Bei anderen Selbstverwaltungsträgern werden die Versicherten sowie Rentnerinnen und Rentner aufgefordert, ihre Kandidatinnen und Kandidaten per Listenwahl zu wählen. Das gilt auch für den größten Sozialversicherungsträger, die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund, bei der der dbb mit einer eigenen Liste (9) antritt. Die DRV Bund hat bereits Informationsbriefe über die zu wählenden Listen verschickt. In den nächsten Tagen erhalten die Wahlberechtigten ihre Wahlunterlagen von der Rentenversicherung.

Die Kandidatinnen und Kandidaten, die sich für den dbb um ein Ehrenamt in der Vertreterversammlung der Rentenversicherung bewerben, kommen aus den Mitgliedsgewerkschaften des dbb. Sie bringen Verständnis aus dem Berufsalltag mit und



Spitzenkandidaten bei der DRV Bund: Michaela Mandal, gkl berlin, und Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender



wissen um die Bedürfnisse der Beschäftigten. Kandidatinnen und Kandidaten, die sich bereits im Ruhestand befinden, stehen ebenfalls auf der Liste.

Selbstverwaltung stärken

Der dbb setzt sich für die Stärkung der Selbstverwaltung ein, ganz nach dem Motto: Wer Beiträge einzahlt oder eingezahlt hat, soll in eigener Sache mitbestimmen. Wir setzen uns dafür ein, dass die Rente auch in Zukunft ein sicheres und auskömmliches Leben ermöglicht. Dazu zählt auch, eine weitere Absenkung des Rentenniveaus zu verhindern. Der dbb unterstützt eine alters- und altersgerechte Arbeitswelt, in der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie lebenslanges Lernen großgeschrieben werden. Auch setzt sich der dbb für eine generationengerechte Beitragserhebung ein, damit junge Beitragszahlende nicht durch die Beitragshöhe überfordert werden. Menschen sind so verschieden wie die Berufe, die sie ausüben. Der dbb setzt sich daher für einen gleitenden und flexiblen Übergang in den Ruhestand ein. Das bedeutet auch, dass es keine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze geben darf. Entscheiden Sie mit, wer Ihre Interessen in den kommenden sechs Jahren vertreten wird. Wählen Sie die Kandidatinnen und Kandidaten der dbb Liste. ■

Bundesweite Aktionen

dbb Mitgliedsgewerkschaften erhöhen den Druck

10,5%
500 Euro
mindestens

Auch zwischen der zweiten und dritten Verhandlungsrunde in der Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen haben die Mitgliedsgewerkschaften des

dbb bundesweit demonstriert und Warnstreiks durchgeführt. Ob in der Verwaltung von Bund und Kommunen, den Krankenhäusern, den Kitas oder im Verkehr:

Die Kolleginnen und Kollegen haben flächendeckend gezeigt, was sie von dem unzureichenden Angebot halten, das die Arbeitsebene vorgelegt hat. ■

2. März, Berlin



Foto: Friedhelm Windmüller

2. März, Kiel



Foto: Julia Petersen

2. März, Kiel



Foto: Julia Petersen

2. März, Kiel



Foto: Julia Petersen

2. März, Mönchengladbach



Foto: komba gewerkschaft nrw

7. März, Solingen



Foto: Lukas Pomplino

8. März, Nürnberg



Foto: komba gewerkschaft

10. März, Düren



Foto: komba Kreisverband Düren

13. März, Stuttgart



Foto: Friedhelm Windmüller

13. März, Stuttgart



Foto: Friedhelm Windmüller

16. März, Freiburg



Foto: Kim Laubner

16. März, Freiburg



Foto: Kim Laubner





Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: René Löffler



Foto: Anestis Aslanidis



Foto: Anestis Aslanidis



Foto: Anestis Aslanidis



Foto: Dirk Guldner



Foto: Dirk Guldner



Foto: Dirk Guldner



Foto: dbb



Foto: Friedhelm Windmüller



Foto: Friedhelm Windmüller



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 1 / 2023 (März 2023), 8.260 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 198 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 den vollständigen Austausch des Gesetzestextes, der aufgrund zahlreicher Gesetzesänderungen, zuletzt insbesondere durch das 8. SGB IV-Änderungsgesetz und das Bürgergeld-Gesetz im Dezember 2022, erforderlich geworden ist. ■



Gestaltung und Durchführung des BEM

Von Bettina Schmidt, 267 Seiten, 3. Auflage 2023, Softcover, Verlag C. H. Beck, 59 Euro, ISBN 978 3 406 75343 5

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist vom Gesetzgeber als ein Instrument der betrieblichen Rehabilitation eingeführt worden. Ein strukturiertes Verfahren kann neben der Klärung von möglichen Maßnahmen im Rahmen eines BEM-Verfahrens auch zur Verringerung der Arbeitsunfähigkeitszeiten und den damit verbundenen betrieblichen und finanziellen Belastungen des Arbeitgebers führen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können über ein BEM-Verfahren nach einer Erkrankung auch früher wieder in das Arbeitsleben integriert werden. Hierbei kann auch eine finanzielle Unterstützung durch die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter erfolgen.

Vorteile auf einen Blick:

- Behandlung der rechtlichen Rahmenbedingungen eines BEM
- Aufzeigen finanzieller Förderung
- Muster von Ablaufplänen und Betriebsvereinbarungen
- konkrete Praxishinweise
- übersichtliche, verständliche Darstellung

Die Neuauflage arbeitet die neueste Rechtsprechung ein und erläutert diese. Sie enthält außerdem überarbeitete Muster und Formulare für eine rechtssichere BEM-Durchführung. ■

Betriebsverfassungsrecht

Was macht der Betriebsrat beim BEM?

Wer aufgrund einer Erkrankung längere Zeit oder zumindest häufig an seinem Arbeitsplatz ausfällt, kämpft oft mit vielfältigen Problemen, wenn es zurück an die Arbeit geht. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll hier die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern. Aber welche Rolle spielt der Betriebsrat dabei? Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer, der innerhalb eines Jahres sechs Wochen am

Stück oder in Summe wiederholt arbeitsunfähig erkrankt ist, ein BEM anzubieten. Laut § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX sind die zuständigen Interessenvertretungen, also hier der Betriebsrat, an diesem Prozess zu beteiligen. Laut § 80 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle Gesetze, die zugunsten der Arbeitnehmenden erlassen wurden, wirklich umgesetzt werden. Das gilt auch für das BEM. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Betriebsrat die Namen aller

Kolleginnen und Kollegen mitzuteilen, die berechtigt sind.

Sollte einem Kollegen oder einer Kollegin kein BEM angeboten werden, kann der Betriebsrat aktiv werden und das Verfahren für die betroffene Person einfordern. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht (BAG) handelt es sich bei § 167 Abs. 2 SGB IX um eine Rahmenvorschrift, die dem betrieblichen Gesundheitsschutz dient.

Das bedeutet, dass die konkrete Ausgestaltung des Verfahrens in den Betrieben vor Ort geregelt wird. Diese innerbetriebliche Konkretisierung des Verfahrens ist ebenfalls mitbestimmungspflichtig. ■



Nacharbeitszuschläge – Differenzierung kann laut BAG zulässig sein

Werden bei regelmäßiger und unregelmäßiger Nacharbeit unterschiedlich hohe tarifliche Zuschläge gezahlt, verstößt dies nicht gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz (GG). Voraussetzung hierfür ist, dass ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt, der sich aus dem Tarifvertrag ergibt (BAG, Urteil vom 22. Februar 2023, Aktenzeichen 10 AZR 332/20).

Der Fall

Die Klägerin ist bei der Beklagten, einem Getränkeunternehmen, beschäftigt. Dort leistete sie Nacharbeit im Rahmen eines Wechselschichtmodells. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Manteltarifvertrag der Erfrischungsgetränke-Industrie Berlin und Region Ost Anwendung (MTV). Im Tarifvertrag ist geregelt, dass der Zuschlag für regelmäßige Nacharbeit 20 Prozent und für unregelmäßige Nacharbeit 50 Prozent der Stundenvergütung beträgt. Darüber hinaus haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Dauernacharbeit leisten oder in einem Dreischicht-Wechsel eingesetzt werden, für je 20 geleistete Nachtschichten Anspruch

auf einen Tag Schichtfreizeit. Die Klägerin erhielt gemäß dem Tarifvertrag für die von ihr geleistete regelmäßige Nachschichtarbeit Zuschläge in Höhe von 20 Prozent sowie den Freizeitausgleich. Da ihrer Ansicht nach die unterschiedliche Höhe der Nacharbeitszuschläge gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Artikel 3 Absatz 1 GG verstößt, reichte sie Klage ein.

Die Klägerin ist der Auffassung, dass ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung unter dem Gesichtspunkt des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, auf den es allein ankomme, nicht besteht. Denn die gesundheitlichen Beeinträchtigungen würden sich nicht erhöhen, wenn jemand unregelmäßige Nacharbeit leiste. Zudem würde die Ungleichbehandlung auch nicht durch die Schichtfreizeit beseitigt, da damit nicht die spezifischen Nachteile der Nacharbeit ausgeglichen würden. Mit ihrer Klage beanspruchte die Klägerin daher weitere Nacharbeitszuschläge in Höhe der Differenz zwischen dem Zuschlag für regelmäßige und unregelmäßige Nacharbeit. Das Arbeitsgericht hatte die Klage zunächst abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hatte sodann der Klage teilweise stattgegeben. Mit der Revision wollte die Beklagte das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts in vollem Umfang wiederhergestellt wissen.

Die Entscheidung

Das BAG setzte das Verfahren zunächst aus und hat dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) ein Vorabentscheidungsersuchen vorgelegt. Es sollte geklärt werden, ob die streitgegenständliche Regelung im Tarifvertrag mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union vereinbar wäre, sollte die Regelung überhaupt der Durchführung von Unionsrecht unterfallen. Dies hat der EuGH verneint. Er machte in seinem Urteil deutlich, dass die Festsetzung des Gehalts- und Lohnniveaus der Vertragsautonomie der Sozialpartner auf nationaler Ebene und der Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten auf diesem Gebiet vorbehalten bleibt. Insoweit hatte allein das BAG zu entscheiden und kam zu dem Ergebnis, dass die Regelungen im MTV zu unterschiedlich hohen Zuschlägen für regelmäßige und unregelmäßige Nacharbeit nicht gegen den Gleichheitssatz des Artikel 3 Absatz 1 GG verstießen. Zwar sind Arbeitnehmer, die verschiedene Arten von Nacharbeit leisten, miteinander vergleichbar und werden auch ungleich behandelt, indem unterschiedlich hohe Zuschläge gezahlt werden. Jedoch liegt ein aus dem Tarifvertrag erkennbarer Grund für die Ungleichbehandlung vor, so das BAG. Denn den Tarifvertragsparteien steht es gemäß Artikel 9 Absatz 3 GG im Rahmen der Tarifau-

tonomie frei, mit einem Nachtarbeitszuschlag neben dem Schutz der Gesundheit weitere Zwecke zu verfolgen. Als sachlicher Grund kann ebenso der Ausgleich für die schlechtere Planbarkeit von spontanen Arbeitseinsätzen eine Ungleichbehandlung darstellen. Eine Angemessenheitsprüfung im Hinblick auf die Höhe der Differenz der Zuschläge erfolgt nicht, da es im Ermessen der Tarifvertragsparteien liegt, wie sie den Aspekt der schlechteren Planbarkeit für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, finanziell bewerten und ausgleichen.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG hat Signalwirkung für diverse anhängige Klagen in diesem Bereich. Denn mit dem Urteil hat das BAG das weitere Vorgehen für die zu prüfenden unterschiedlichen Tarifverträge vorgegeben. Es ist nunmehr für jeden Tarifvertrag separat zu klären, ob sich aus diesem ein sachlicher Grund für eine unterschiedliche Behandlung der Beschäftigten bei den Nachtzuschlägen ergibt. ■

Gleiches Geld für gleiche Arbeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat festgestellt, dass eine Arbeitnehmerin Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit hat, wenn der Arbeitgebende männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt (BAG, Urteil vom 16. Februar 2023, Aktenzeichen 8 AZR 450/21).

Der Fall

Seit März 2017 ist die Klägerin bei der Beklagten beschäftigt. Ihr einzelvertraglich vereinbartes Grundentgelt betrug anfangs 3.500 Euro. Ab August 2018 richtete sich ihre Vergütung nach einem Haustarifvertrag, der unter anderem die Einführung eines neuen Eingruppierungssystems regelte. Die für die Tätigkeit der Klägerin maßgebliche Entgeltgruppe des Haustarifvertrags sah nun ein Grundentgelt in Höhe von 4.140 Euro vor. In Anwendung der Bestimmung in dem Haustarifvertrag zahlte die Beklagte der Klägerin ab August 2018 ein Grundentgelt in Höhe von 3.620 Euro, das in jährlichen Schritten weiter angehoben werden sollte. Neben der Klägerin waren zwei männliche Arbeitnehmer beschäftigt, einer davon seit Januar 2017. Die Beklagte hatte auch diesem Arbeit-

nehmer ein Grundentgelt von 3.500 Euro angeboten, was dieser jedoch ablehnte. Er verlangte für die Zeit bis zum Einsetzen einer zusätzlichen leistungsabhängigen Vergütung, das heißt für die Zeit bis Ende Oktober 2018, ein höheres Grundentgelt in Höhe von 4.500 Euro. Die Beklagte gab dieser Forderung nach. Nachdem die Beklagte dem Arbeitnehmer in der Zeit von November 2017 bis Juni 2018 ein Grundentgelt in Höhe von 3.500 Euro gezahlt hatte, vereinbarte sie mit diesem ab Juli 2018 eine Erhöhung des Grundentgelts auf 4.000 Euro und berief sich zur Begründung unter anderem darauf, dass der Arbeitnehmer einer ausgeschiedenen, besser vergüteten Mitarbeiterin nachgefolgt sei. Ab August 2018 zahlte die Beklagte dem männlichen Arbeitnehmer ein tarifvertragliches Grundentgelt nach derselben Entgeltgruppe wie der Klägerin, das sich in Anwendung des Haustarifvertrags auf 4.120 Euro belief. Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin von der Beklagten nunmehr die Zahlung rückständiger Vergütung für die Zeit von März bis Oktober 2017 in Höhe von monatlich 1.000 Euro, rückständige Vergütung für den Monat Juli 2017 in Höhe von 500 Euro sowie rückständige Vergütung für die Zeit von August 2018 bis Juli 2019 in Höhe von monatlich 500 Euro. Sie vertrat die Auffassung, die Beklagte müsse ihr ein ebenso hohes Grundentgelt zahlen wie ihrem fast zeitgleich eingestellten männlichen Kollegen. Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen.

Die Entscheidung

Die Revision der Klägerin hatte zum großen Teil Erfolg. Die Beklagte habe die Klägerin in der Zeit von März bis Oktober 2017 sowie im Juli 2018 aufgrund ihres Geschlechts dadurch benachteiligt, dass sie ihr, obgleich die Klägerin und der männliche Kollege gleiche Arbeit verrichteten, ein niedrigeres Grundentgelt gezahlt hat als dem männlichen Kollegen. Die Klägerin hatte deshalb nach Ansicht der Bundesrichter aus Erfurt einen Anspruch nach Artikel 157 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), § 3 Absatz 1 und § 7 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege. Der Umstand, dass die Klägerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhalten hat als ihr männlicher Kollege, begründete zudem die Vermutung nach § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dass die Benachteiligung der Klägerin aufgrund des Geschlechts erfolgt

ist. Der Beklagten sei es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen. Insbesondere konnte sie sich für den Zeitraum von März bis Oktober 2017 nicht mit Erfolg darauf berufen, das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen beruhe nicht auf dem Geschlecht, sondern auf dem Umstand, dass dieser ein höheres Entgelt ausgehandelt habe. Für den Monat Juli 2018 konnte sie die Vermutung der Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts insbesondere auch nicht mit der Begründung widerlegen, der Arbeitnehmer sei einer besser vergüteten ausgeschiedenen Arbeitnehmerin nachgefolgt. Für den Zeitraum ab August 2018 ergibt sich der höhere Entgeltanspruch der Klägerin bereits aus dem Tarifvertrag. Entgegen der Auffassung der Beklagten fand der Haustarifvertrag auf die Klägerin keine Anwendung, weil diese zuvor kein tarifliches, sondern ein einzelvertraglich vereinbartes Entgelt erhalten hatte.

Das Fazit

Das BAG hat mit seinem Urteil vom 16. Februar 2023 die Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen entscheidend gestärkt. Ihre Auswirkungen auf die Entgeltgleichheit sind erheblich. Arbeitgebende müssen nämlich künftig objektive Gründe nennen, wenn sie einer Frau weniger zahlen wollen als einem Mann in gleicher Position. Hätte das BAG anders entschieden, hätte ein Verweis auf das individuelle Verhandlungsgeschick ausgereicht, um das Abweichen vom Entgeltgleichheitsgebot zu begründen. Das BAG hat daher zu Recht klargestellt, dass der Hinweis des Arbeitgebenden auf die Vertragsfreiheit beziehungsweise auf die Verhandlungsführung eines anderen Vertragspartners im Rahmen der gebotenen Entgeltgleichheit eine sachwidrige Ungleichbehandlung sei. Insofern kann man betroffenen Arbeitnehmenden nur raten, zunächst ihren Auskunftsanspruch nach dem EntgTranspG geltend zu machen und – bei Feststellung einer ungleichen Bezahlung trotz gleicher Tätigkeit – gleiches Geld für gleiche Arbeit einzufordern. Eine Ungleichbehandlung in der Bezahlung von Männern und Frauen darf weiter aus objektiven Kriterien erfolgen. Daher ist es auch künftig nicht unmöglich, dass individuelle Gehaltsunterschiede rechtmäßigerweise bestehen. Arbeitgebende müssen dann allerdings nachvollziehbar begründen, dass sie aus solchen objektiven Gründen ein unterschiedliches Gehalt zahlen. ■

Zitat des Monats:



Denn der Vorschlag des Bundes und der VKA bezieht sich nicht alleine auf dieses Jahr und enthält überdies diverse Zeitversetzungen und Rechenricks. [...] Angesichts der dramatisch gestiegenen Lebenshaltungskosten ist es nachvollziehbar, dass sie [die Gewerkschaften] sich damit nicht abfinden wollen.

Pascal Becker, taz.de, 31. März 2023

Der Kommentator der taz bringt es auf den Punkt. Zwar hatten die Arbeitgeber nach dem Scheitern der Verhandlungen in der Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen verkündet, sie seien zu deutlichen Entgelterhöhungen und Zugeständnissen an die Gewerkschaften bereit gewesen. In den Verhandlungen selbst hatte sich dies jedoch ganz anders dargestellt. Da waren die hinterher vor der Presse genannten Zahlen noch als unverbindliche „Denkmodelle“ dargestellt worden, die überdies auch innerhalb des Arbeitgeberlagers noch hoch umstritten waren. Die von den Verhandlungsführerinnen der Arbeitgeberseite gegenüber der Presse erwähnten acht Prozent Entgelterhöhung waren in den „Denkmo-



dellen“ im Übrigen noch sieben Prozent gewesen. Im Rahmen der jetzt anstehen-

den Schlichtung muss noch deutlich nachgelegt werden. ■



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