



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

10

Oktober 2023
25. Jahrgang

„Aufbruch statt Stillstand!“

10,5 Prozent, mindestens
jedoch 500 Euro

Seite 3

dbb:
wir.
für euch.

10,5%
500 Euro
mindestens



Inhalt

Editorial	2
EKR 2023 – Länder	3
Tarifthemen	4
Lehrkräfte in Hessen	
ServiceDO	
TV-Fahrradleasing Bayern	
Rettungsdienst Märkisch-Oderland	
Autobahn GmbH	
PRO Klinik Holding	
Klinikum Region Hannover	
Regionalkonferenzen	8
Hintergrund	11
Betriebsverfassungsrecht	12
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
11. Oktober 2023



dbb
beamtenbund
und tarifunion

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: Andreas Pein, S.3: Marco Urban, S.4: dbb, S.5: BBB, S.6: dbb, S.11: Friedhelm Windmüller, S.12: Blue Planet Studio, S.14: Gert Altmann (Pixabay), S.15: dbb, S.16: Qimono (Pixabay)
Telefon: 030.40 81-54 00, **Fax:** 030.40 81-43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.726 19 17-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Im Vorfeld der Länder-
runde haben wir erstmals
sechs Regionalkonferen-
zen durchgeführt. Ziel
war es, eine breite Dis-
kussion über die Erwar-
tungen der Beschäftigten

zu führen und gleichzeitig zu diskutieren, welche Maßnahmen wir brauchen und organisieren können, um die Forderungen, die am 11. Oktober beschlossen wurden, auch tatsächlich durchzusetzen. Beides hat prima funktioniert. Alle sechs Veranstaltungen hatten ihren eigenen Charakter, aber bundesweit ist es uns gelungen, in den Meinungsaustausch zu kommen, Infos zu vermitteln und auf die Dringlichkeit zu verweisen, sich an der Einkommensrunde aktiv zu beteiligen.

Ich habe in diesem Zusammenhang gerne von der „Mitmachzeit“ gesprochen, die jetzt beginnt. Wir haben unsere Forderungen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) direkt nach dem Beschluss der Bundestarifkommission zugeschickt. Damit diese kein Papiertiger bleibt, müssen wir aktionsfähig sein – Arbeitnehmer, Beamte und Pensionäre. Es ist völlig offen, ob die TdL sich endlich aus der Wagenburg der letzten Jahre herauswagt oder ob sie weiterhin einen Erfolg darin sieht, möglichst wenig zu gestalten.

Wenn wir die Konkurrenzsituation nehmen, in der sich die TdL befindet – mit der Privatwirtschaft, aber auch mit dem TVöD, dem TV-H (für Hessen) und dem MTV Autobahn –, dann sollte die TdL mit möglichst vielen eigenen Vorschlägen zur Aktualisierung des TV-L an uns herantreten. Nach dem Abgang Hessens vor vielen Jahren ist aktuell das Land Berlin nur noch Gastmitglied, es wurde gleichsam suspendiert, weil es sich – aus Konkurrenzdruck heraus – arbeitnehmerfreundlich verhalten hat. In Nordrhein-Westfalen sind der TdL die sechs Unikliniken verloren gegangen. Hier wollte das Land einen Entlastungstarifvertrag verhandeln und die TdL hat das einfach abgelehnt – und so weitere Mitglieder verloren. Eine Wagenburgpolitik des kleinsten Nenners hat also keine Zukunft. Trotzdem ist nicht auszuschließen, dass die Länder nicht den Mut aufbringen, in offene und gestaltungswillige Verhandlungen einzutreten. Hier müssen wir geschlossen und aktionsfähig gegenhalten. Damit jede(r) weiß, worum es im Detail geht, haben wir zur Einkommensrunde ein digitales Sonderheft herausgegeben, das auf unseren Sonderseiten zur Einkommensrunde eingesehen werden kann.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

„Aufbruch statt Stillstand!“

10,5 Prozent, mindestens jedoch 500 Euro



Die Gewerkschaftsspitzen Volker Geyer und Ulrich Silberbach (dbb) sowie Frank Werneke (ver.di), v.l.n.r., erläutern die Forderungen den Medien

„Natürlich steht die lineare Forderung im Mittelpunkt“, fasste dbb Chef und Verhandlungsführer Ulrich Silberbach die Diskussion in der dbb Bundestarifkommission (BTK) am 11. Oktober 2023 zusammen, „schließlich leiden auch die Beschäftigten im Landesdienst noch immer unter der Inflation. Und uns ist noch etwas Anderes wichtig: Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) muss endlich wieder verhandeln und gestalten wollen. Das haben sie in den letzten Jahren verlernt und das hat unsere Mitglieder aus dem Landesdienst so richtig sauer gemacht.“ Silberbach weiter: „Auch im Frühjahr hatten wir schwierige Tarifverhandlungen und auch da war die Stimmung unter den Beschäftigten des Bundes und der Kommunen schlecht. Was aber jetzt hinzukommt, ist eine massive Verärgerung über einen Arbeitgeber, der die Zeichen der Zeit in den letzten Jahren schlichtweg nicht sehen wollte. Der TV-L ist oftmals einfach nicht mehr konkurrenzfähig – nicht zur Privatwirtschaft und auch nicht zum TVöD oder zum MTV Autobahn. Wir brauchen Aufbruch statt Stillstand!“

Unsere Forderungen

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5 Prozent, mindestens aber um 500 Euro monatlich
- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, Studierenden und Praktikanten / Praktikantinnen um 200 Euro monatlich
- Laufzeit 12 Monate
- Unbefristete Übernahme in Vollzeit der Auszubildenden und Dual Studie-

renden nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung

Wir erwarten von den Arbeitgebern

- Die Beschäftigten der ambulanten und stationären Pflege im Vollzug (Justiz- und Maßregelvollzug) sowie den Landeskrankenhäusern sollen die dynamische Zulage für Pflegekräfte erhalten.
- In den Stadtstaaten erledigen die Beschäftigten sowohl Landesaufgaben als auch kommunale Aufgaben. Die Städte stehen bei der Gewinnung von Beschäftigten in Konkurrenz zum Umland. Der dbb erwartet daher eine monatliche Stadtstaatenzulage von 300 Euro (150 Euro für Auszubildende, Studierende und Praktikantinnen / Praktikanten).
- Wir erwarten, dass die Verbesserungen aus der Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst 2022 für die Beschäftigten in den Kommunen auch auf die Beschäftigten der Länder übertragen werden.
- Wir erwarten die Tarifierung der Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten (studentischen Hilfskräfte).
- Wir erwarten die Tarifierung der bislang außertariflich gezahlten Zulage für Beschäftigte im Gesundheitsdienst in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg.
- Die dbb Bundestarifkommission erwartet zudem die umgehende Erfüllung der Verhandlungszusage aus der Tarifeinigung von 2019 zur Entgeltordnung der Länder für die Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau.

- Der dbb erwartet die zeit- und wirkungsgleiche Übertragung des Verhandlungsergebnisses auf die Beamtinnen / Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen / Versorgungsempfänger der Länder und Kommunen.

„Recht haben und Recht behalten!“

dbb Tarifchef Volker Geyer richtete den Fokus auf die Durchsetzung der Forderungen: „Unsere Forderungen sind berechtigt, aber Recht haben und Recht behalten, sind zwei Paar Schuhe. Wenn wir am Ende Recht behalten wollen, werden wir wahrscheinlich nicht ohne Arbeitskampf auskommen. Wenn es dazu kommt, müssen wir bereit sein – gemeinsam, ausdauernd und effektiv.“ Für diesen Hinweis ertönte Geyer viel Zustimmung. Schon während der Diskussion war deutlich geworden, dass Unzufriedenheit und Aktionswilligkeit der Kolleginnen und Kollegen im Herbst 2023 gleichermaßen ausgeprägt sind.

„Aktionsbereit müssen auch unsere Landes- und Kommunalbeamten sowie die betroffenen Pensionäre sein“, mahnte Silberbach schließlich an, „schließlich erwarten wir eine rasche Übernahme des Tariffschlusses auf die betroffenen Beamten und Pensionäre – zeitgleich und systemgerecht. Es war und ist nicht hinnehmbar, dass viele Landesregierungen hier auf Zeit spielen.“

Verhandlungsablauf

Die Tarifverhandlungen werden am 26. Oktober 2023 in der Vertretung des Landes Baden-Württemberg beim Bund in Berlin aufgenommen. Die zweite Verhandlungsrunde wird am 2. und 3. November 2023, die dritte am 7., 8. und 9. Dezember 2023 in Potsdam stattfinden. Stets frische Infos über den Verhandlungsverlauf, mögliche Aktionen und schließlich zum Abschluss finden sich – wie immer – unter www.dbb.de/einkommensrunde. ■

dbb:
wir.
für euch.

10,5%
500 Euro
mindestens

Lehrkräfte in Hessen

Aufwertung für Lehrkräfte an Grundschulen

Die Lehrtätigkeit an Grundschulen in Hessen wird aufgewertet. Schrittweise bis zum 1. August 2028 wird das Entgelt der tarifbeschäftigten Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung an Grundschulen (so genannte „Erfüller“) auf die Entgeltgruppe (EG) 13 angehoben. Die Entgelte der übrigen Lehrkräfte an Grundschulen wird ebenfalls nach oben angepasst. Dies folgt auf eine gesetzliche Anpassung der Besoldung der beamteten Grundschullehrkräfte in Hessen. Die Überleitung in die höhere Entgeltgruppe zum 1. August 2028 erfolgt stufengleich und unter Mitnahme der schon zurückgelegten Stufenlaufzeit. Die Antragsfrist zur Überleitung in die Entgeltordnung für Lehrkräfte in Hessen (TV EGO-L-H) wird bis zum 31. Mai 2024 verlängert.

Einführung einer Annäherungszulage

Zur schrittweisen Anpassung des Entgelts wird eine Annäherungszulage eingeführt. Für die Lehramtslehrkräfte mit Lehramtsbefähigung an Grundschulen beträgt die Zulage ab dem 1. August 2023 10 Prozent, ab dem 1. August 2024 25 Prozent, ab dem 1. August 2025 40 Prozent, ab dem 1. August 2026 60 Prozent und ab dem 1. August 2027 80 Prozent des Differenzbetrags der jeweiligen Stufe des Tabellenentgelts zur EG 13. Für die anderen Lehrkräfte an Grundschulen gelten teilweise abweichende Regelungen.

Überleitung zum 1. August 2028 mit Sicherung von Stufe und Stufenlaufzeit

Die Überleitung in die höhere Entgeltgruppe erfolgt zum 1. August 2028 stufengleich. Die in der bisherigen Entgeltgruppe schon zurückgelegte Stufenlaufzeit wird außerdem gesichert. Die Stufe und die Stufenlaufzeit werden damit vollständig mitgenommen.

Verlängerung der Antragsfrist

Die eigentlich zum 31. Juli 2023 ausgelaufene Antragsfrist gemäß § 9 Abs. 4 TV EGO-L-H zum Antrag auf Eingruppierung in die Entgeltgruppe, die sich aus der

Anlage zum TV EGO-L-H ergibt, wird bis zum 31. Mai 2024 verlängert. Außerdem können künftig nicht nur die Beschäftigten einen Antrag stellen, bei denen sich Verbesserungen ergeben, sondern auch die Beschäftigten, bei denen sich aus der EGO-L-H keine Verschlechterung ergibt. dbb Verhandlungsführerin Rita Mölders, stellvertretende Vorsitzende der dbb Bundestarifkommission, erklärte: „Das Tarifiergebnis ist ein großer Erfolg für die hessischen Grundschullehrkräfte. Für den dbb ist es besonders wichtig, dass Verbesserungen bei der Besoldung der beamteten Lehrkräfte auch vollständig auf die Tarifbeschäftigten übertragen werden. Entscheidend war für uns außerdem, dass mit der Neuordnung zur höheren Entgeltgruppe keine bereits zurückgelegten Beschäftigungszeiten verloren gehen. Beides ist uns gelungen.“ ■



Die Verhandlungsführer Stephan Gortner, Land Hessen, und Rita Mölders, dbb

Klinikum Dortmund

Frischer Wind bei ServiceDO

Bei der ServiceDO GmbH tut sich etwas. Nachdem die Verhandlungen in der ersten Jahreshälfte, bedingt durch einen Wechsel in der Geschäftsführung der „Muttersgesellschaft“ Klinikum Dortmund und damit auch bei der ServiceDO GmbH, ins Stocken geraten waren, konnte der dbb den Verhandlungsprozess wiederaufnehmen und weitere Schritte in Richtung Wiederaanbindung an den TVöD erreichen.

Inflationsausgleichsprämie

Im Oktober 2022 war es dem dbb mittels eines so genannten „Vorschalttarifvertrags“ gelungen, deutliche Ent-

geltzuwächse für die Beschäftigten zu generieren. Nun werden die Beschäftigten auch noch im Jahr 2023 eine Inflationsausgleichsprämie erhalten und damit auch zeitnah über mehr Geld verfügen. Konkret werden Vollzeitbeschäftigte im Dezember 2023 eine Zahlung in Höhe von 1.000 Euro und im Februar 2024 eine weitere Zahlung in Höhe von 500 Euro steuer- und abgabenfrei erhalten. Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Zahlungen anteilig.

Jahressonderzahlung

Ferner wurde eine gestaffelte Anhebung der Jahressonderzahlung von 500 Euro

im Jahr 2023 bis auf 1.000 Euro ab dem Jahr 2026 vereinbart, welche dann entsprechend den linearen Erhöhungen des TVöD/VKA weiter angehoben wird.

Ausblick TVöD-Anbindung

Auch hinsichtlich des „Fernziels“ TVöD-Anbindung gibt es Fortschritte. So wird von beiden Seiten eine Überleitung der Beschäftigten mittels eines TVöD-Anwendungstarifvertrags zum 1. März 2024 in eine an den TVöD gekoppelte Tabelle angestrebt. Auch konnten bereits eine Reihe von Vorfragen zur Eingruppierung geklärt werden. Dennoch: Es sind noch eine Vielzahl weiterer Punkte offen, so dass die im Oktober 2023 anstehenden Verhandlungen durchaus herausfordernd bleiben. ■

Tarifbeschäftigte im Freistaat Bayern

TV-Fahrradleasing unterzeichnet

Der Gleichklang der Statusgruppen in Bayern beim Thema Fahrradleasing ist erreicht. Der dbb und das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat haben sich auf einen Tarifvertrag Fahrradleasing geeinigt. Damit wird nun auch für die Tarifbeschäftigten des Landes die Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings ermöglicht. Das Bayerische Besoldungsgesetz sieht dies für

Beamten und Beamte des Freistaats Bayern bereits vor. Im Zuge dessen hat der dbb auch eine Verbesserung der Arbeitszeitregelung für die Tarifbeschäftigten erreicht.

Fahrradleasing ermöglicht ...

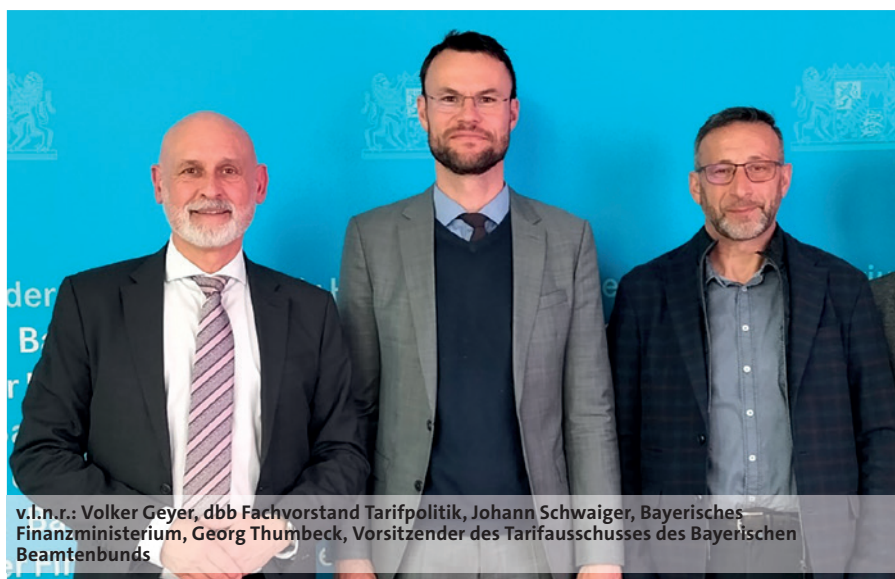
Der TV-Fahrradleasing sieht vor, dass die Beschäftigten Entgeltumwandlung durch

Fahrradleasing machen können, deren Arbeitsverhältnis vertragsgemäß noch mindestens drei Jahre andauert. Der Arbeitgeber muss dies anbieten, die Inanspruchnahme durch die Beschäftigten ist freiwillig. Der umgewandelte Betrag muss mindestens 750 Euro betragen und ist auf 7.000 Euro begrenzt. Der Betrag ist Zusatzversorgungspflichtig.

... Arbeitszeit verkürzt

Zusätzlich hat der dbb erreicht, dass die Arbeitszeit der Tarifbeschäftigten verkürzt wird. Ab dem 1. November 2023 verzichtet der Arbeitgeber bei den Beschäftigten, die derzeit 40 Stunden und 6 Minuten wöchentlich arbeiten, auf 6 Minuten Arbeitszeit. Bei Teilzeitbeschäftigten wird dies entsprechend umgerechnet.

dbb Verhandlungsführer Volker Geyer erklärte anlässlich der Unterzeichnung des Tarifvertrags: „Mit diesem Abschluss haben wir eine Ungleichbehandlung von Tarifbeschäftigten und Beamten beseitigt und dem vielfachen Wunsch nach Ermöglichung des Fahrradleasings Rechnung getragen. Für uns als dbb war außerdem besonders wichtig, dass die Beschäftigten das Fahrradleasing nicht ohne Kompensation allein finanzieren. Das ist uns durch die Verkürzung der Arbeitszeit gelungen.“ ■



v.l.n.r.: Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Johann Schwaiger, Bayerisches Finanzministerium, Georg Thumbek, Vorsitzender des Tarifausschusses des Bayerischen Beamtenbunds

Rettungsdienst Märkisch-Oderland

Festgefahrene Situation

Bei der Rettungsdienst Märkisch-Oderland GmbH gibt es akuten Handlungsbedarf bei den Themen Arbeitszeit und Dienstplanung. Trotzdem kam bislang keine Einigung zustande. Der dbb strebt daher mit der Arbeitgebendenseite und dem Betriebsrat eine dreiseitige verbindliche Konfliktlösungsvereinbarung an. Leider wurde dieses Angebot von der Geschäftsführung nicht umgesetzt.

Die Ausgangslage

Eine inhaltliche Regelung der im Betrieb schwelenden Arbeitszeitfragen scheitert momentan an der rechtlich korrekten Regelungsebene – hier blockieren sich Betriebsvereinbarung und der Haustarifvertrag gegenseitig. Diese formalen Hinderungsgründe sollen indes eine inhaltliche Lösung nicht blockieren. Wo ein Wille ist, da ist auch ein Weg. Darum hat der dbb

gemeinsam mit dem Betriebsrat versucht eine Lösung zu entwickeln, um die innerbetriebliche Blockade zu überwinden

Lösungsansatz

Ziel sollte eine Mediationsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung sein, bei der am Ende die Verortung von Regelungsgegenständen auf Tarifvertrags- oder Betriebsvereinbarungsebene zweitrangig sein sollte. Im nächsten Schritt hätten sich alle drei Parteien dafür eingesetzt, dass inhaltliche Lösungen zur Ausgestaltung der Regelungen von Arbeitszeit und Dienstplanung erarbeitet werden, die dann in der rechtlich korrekten Ebene – Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung – verankert werden.

Ausblick

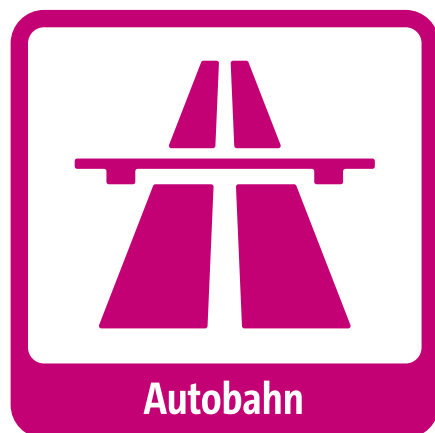
Weitere Verhandlungstermine wurden von Arbeitgeberseite abgelehnt. Auf Dauer wird sich die Geschäftsführung Verhandlungen aber nicht entziehen können. ■

Streikleitendenkonferenz

Zur Vorbereitung der Einkommensrunde 2023 mit den Ländern haben sich die Streikleitenden der dbb Mitgliedsgewerkschaften zu einer Videokonferenz getroffen. Am 25. September 2023 wurden sie nicht nur von Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik, mit dem nötigen tarifpolitischen Hintergrundwissen versorgt, sondern es wurden auch rechtliche Fragen geklärt. Natürlich wurde auch über mögliche Aktionen gesprochen, sollten die Arbeitgebenden der Tarifgemeinschaft deutscher Länder sich konstruktiven Verhandlungen verweigern. Die Einkommensrunde wird kein Selbstläufer. Das hat man auch schon in der Runde zum TVöD im Frühjahr dieses Jahres gesehen. ■

Autobahn GmbH

Tarifverhandlungen über Altersteilzeit und Fahrradleasing


Autobahn

Bis zum Jahresende 2022 galt auch bei der Autobahn GmbH der TV FlexAZ des Bundes, der Beschäftigten in einem engen Rahmen Anspruch auf Altersteilzeit einräumte. Im Rahmen der Tarifrunde 2023 mit dem Bund wurde diese befristete tarifliche Regelung nicht weiter verlängert, so dass auch für die Beschäftigten der Autobahn GmbH die Möglichkeit einer Altersteilzeit entfallen ist. Der dbb macht sich dafür stark, dass es bei der Autobahn GmbH eine Nachfolgeregelung gibt, die passgenaue Altersteilzeitregelungen insbesondere für die besonders belasteten Beschäftigtengruppen bietet. Die Ver-

handlungen hierüber haben im September 2023 begonnen.

Besondere Fälle berücksichtigen

Kern der Gespräche war insbesondere die Frage, wie der Kreis der Anspruchsberechtigten sinnvoll und gerecht ausgestaltet werden kann. Der dbb dringt darauf, dass schwerbehinderte und leistungsgeminderte Kolleginnen und Kollegen vorrangig berücksichtigt werden und diese Altersteilzeitarbeitsverhältnisse dann nicht auf die allgemeine Quote für die übrigen Beschäftigten angerechnet werden, so

dass mehr Beschäftigte diesen Anspruch wahrnehmen können.

Option zum Fahrradleasing

Ferner verhandelt der dbb über einen Tarifvertrag zum Fahrradleasing bei der Autobahn. Um einen solchen Anspruch möglichst attraktiv auszugestalten, fordert der dbb insbesondere, dass die vom Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung an die Beschäftigten zurückfließen. Weiter geht es dem dbb auch darum, eine Kürzung der Beiträge zur Zusatzversorgung VBL im Falle der Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung zu vermeiden und die Anwartschaften in der Zusatzversorgung damit in voller Höhe aufzubauen. Die Verhandlungen werden Mitte Oktober 2023 fortgesetzt. ■



Verhandlungskommission des dbb mit Volker Geyer, der Autobahn-Geschäftsführerin Anne Rethmann und Christopher Knupp

PRO Klinik Holding

Beschäftigte sollen leer ausgehen

Bei den Verhandlungen am 13. September 2023 hat der dbb die Übertragung des Inflationsausgleichs von 3.000 Euro aus dem diesjährigen TVöD-Abschluss für seine Mitglieder im Verwaltungsbereich bei der PRO Klinik Holding in Neuruppin eingefordert. Die Geschäftsführung des Klinik Konzerns lehnte die Zahlung ab. Die bestehenden Unsicherheiten in Bezug auf die künftige Krankenhausfinanzierung erlaube keine Tarifzusagen, so ihre Aussage.

Vage Absichtserklärung

Statt einer festen Zusage gab es nur eine Absichtserklärung, bei gesicherter Finanzierungslage erneut in Gespräche einzusteigen. Dies ist zu wenig. Derzeit verwandeln sich auf Arbeitnehmenseite gerade Leermonate in ein ganzes Leerjahr.

Der private Kostendruck im Geldbeutel besteht weiter und kann auch nicht mit einer Absichtserklärung für die Zukunft kompensiert werden. Die Erwartungshaltung gegenüber einem Krankenhaus in öffentlicher Trägerschaft sind höher.

Bewertung

Dieses Ergebnis ist unbefriedigend. Die finanzielle Unsicherheit und die steigenden Kosten spüren die Beschäftigten jeden Tag. Doch für ihr von der Politik vorgesehenes Abmilderungsmittel, einen steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleich, sind sie auf eine tarifvertragliche Lösung angewiesen. Ausgehend von unserem tarifvertraglichen Grundverständnis in dem Haustarifvertrag der PRO Klinik Holding und den Signalen der Arbeitge-

bendenseite in den letzten Wochen hat der dbb ein anderes Ergebnis erwartet.

Wir bleiben dran

Beim Thema Inflationsausgleich bleibt der dbb dran. Ohne Einlenken der Geschäftsführung in diesem Jahr hat die Verhandlungskommission beschlossen, das Thema 2024 erneut aufzurufen. ■


Krankenhäuser

Dritte Verhandlungsrunde zum TV Medizinstrategie 2030

Die Verhandlungen bei der Klinikum Region Hannover GmbH (KRH) zum TV Medizinstrategie 2030 wurden an gleich zwei aufeinanderfolgenden Tagen Anfang Oktober 2023 fortgesetzt. Der dbb hat für seine Mitgliedsgewerkschaft GeNi gemeinsam mit ver.di und dem Marburger Bund in einer dritten Verhandlungsrunde mit der Arbeitgebenseite über einen Tarifvertrag zu deren Umstrukturierungsplänen, der konzerneigenen so genannten Medizinstrategie 2030 beraten.

Große Schritte in Richtung Einigung

Nachdem in den letzten beiden Runden zunächst die Forderungen ausgetauscht und besonders strittige Punkte herausgearbeitet wurden, kam es nun auch inhaltlich zu mehr Bewegung auf der Arbeitge-

bendenseite. Insbesondere bei den Fragen des Nachteilsausgleichs, also der Umzugs- sowie Fahrtkostenpauschale, haben die Arbeitgebenden nun nach engagierten Diskussionen Zugeständnisse in den Raum gestellt. Außerdem sind für die Geschäftsleitung zu verschiedenen Forderungen des dbb Verhandlungszusagen denkbar. Eine grundsätzliche Einigung besteht dazu, wie Arbeitsplatzänderungen gehandhabt werden. Dazu soll es eine abgestimmte Prozessvereinbarung mit einzelnen Schritten als Teil des Tarifvertrags geben. So können alle Beschäftigten den Prozess transparent verfolgen. Gerade das Thema transparente Kommunikation wird in der Vereinbarung hervorgehoben. Klärungsbedarf besteht am Tariftisch aber noch bei dem Punkt der Entgeltsicherung im Fall von Tätigkeitswechseln.

Hintergrund

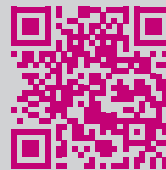
Im Zuge der Medizinstrategie 2030 wird das Klinikum Region Hannover umstrukturiert. Einige Standorte werden zusammengelegt oder bekommen andere Aufgaben. Zur Begleitung der Umstrukturierung soll ein Tarifvertrag verhandelt werden. Dieser soll Härten für die Mitarbeitenden durch die Umstrukturierung verhindern. Insbesondere sollen Arbeitsplätze geschützt, Nachteile verhindert und die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Alle im Haus vertretenen Gewerkschaften arbeiten gemeinsam an diesem Ziel.

Beide Seiten an zeitnaher Klärung interessiert

In den kontroversen aber auch sehr konstruktiven Gesprächen wurde deutlich, dass beide Seiten an einer zeitnahen Klärung interessiert sind. Nur so kann den Beschäftigten Sicherheit gegeben werden. Deshalb wurde eine zeitnahe nächste Verhandlungsrunde angesetzt. ■

Tarifbeschäftigte und Beamte

Wer ist von der TV-L-Einkommensrunde betroffen?



Der TV-L ist ein Flächentarifvertrag zwischen dem dbb, ver.di und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Das bedeutet, er gilt für die Arbeitnehmenden, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der TdL ist. Das sind im Moment alle Bundesländer mit Ausnahme von Hessen. Für Beschäftigte des Landes Hessen gilt ein eigener Tarifvertrag, der TV-H, den der dbb auch gesondert mit dem Land Hessen verhandelt.

Arbeitnehmende

Wer also bei einem Bundesland (außer Hessen) beschäftigt ist, für den gilt in der Regel der TV-L. Allerdings gilt er unmittelbar nur für Beschäftigte, die Mitglied bei ver.di oder bei einer Mitgliedsgewerkschaft des dbb sind. Mittelbar gilt er aber üblicherweise auch für die übrigen

Arbeitnehmenden, weil in den Arbeitsverträgen häufig Bezug auf den TV-L genommen wird. Auf diese Weise betrifft er rund 3,5 Millionen Beschäftigte.

Dazu gehören neben der allgemeinen Verwaltung auch Lehrkräfte und Erziehende, Beschäftigte in der Finanzverwaltung und im Polizei- und Justizdienst und natürlich auch aus dem großen Heil- und Pflegebereich in den Landes- und Universitätskliniken.

Ebenso unterfallen dem TV-L Ingenieurinnen und Ingenieure und andere Landesbeschäftigte in technischen Berufen. Sie und viele andere Kolleginnen und Kollegen im Landesdienst sorgen täglich mit ihrer Arbeit für ein gut funktionierendes Gemeinwesen.

Auszubildende

Neben dem TV-L selbst werden in der anstehenden Einkommensrunde auch die Tarifverträge für Auszubildende im Lan-

desdienst neu verhandelt. Das sind die Tarifverträge TV-L BBiG (für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz), TV-L Pflege (Auszubildende in Pflegeberufen), TV-L Gesundheit (Auszubildende in Gesundheitsberufen), TV-L Prakt-L (für Praktikantinnen und Praktikanten) und TVdS-L (für dual Studierende). Auch diese Auszubildenden sind also von den kommenden Verhandlungen betroffen.

Beamtinnen und Beamte

Unmittelbare Geltung entfaltet der Abschluss mit der TdL für die Beamtinnen und Beamten nicht. Er wirkt sich aber mittelbar aus. Die Besoldung der Landes- und Kommunalbeamten orientiert sich seit je her an den Abschlüssen für die Tarifbeschäftigten der Länder. Manche Bundesländer übernehmen die Tarifierhöhungen eins zu eins in ihre Besoldungstabellen.

Bund und Kommunen nicht betroffen

Nicht betroffen sind die Tarifbeschäftigten der Kommunen und des Bundes. Für sie gilt der TVöD, der dieses Jahr ebenfalls neu verhandelt wurde. ■

Düsseldorf, Leipzig, Stuttgart, Nürnberg, Hamburg, Mainz

dbb Regionalkonferenzen im Vorfeld der Einkommensrunde

dbb:
wir.
für euch.

Im Vorfeld der Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat der dbb mit den Mitgliedern seiner Fachgewerkschaften auf sechs Regionalkonferenzen diskutiert. Dabei wurde herausgearbeitet, welche Themen am wichtigsten sind, welche Forderungen im Vordergrund stehen und wie diese erreicht werden können.

Düsseldorf

Beim Auftakt am 5. September 2023 in Düsseldorf erklärte der stellvertretende Bundesvorsitzende und Tarifchef des dbb, Volker Geyer, die Situation: „Der öffentliche Dienst arbeitet seit Jahren im Krisenmodus. Seit langer Zeit bekannte Probleme wie die schwierige Nachwuchswinnung oder die mangelhafte Digitalisierung wurden dadurch nochmal verschärft. In wesentlichen Bereichen der öffentlichen Daseinsfürsorge, wie etwa bei Bildung, Sicherheit oder Infrastruktur, sind die Defizite mittlerweile unübersehbar – nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Bürgerinnen und Bürger. Wir können wichtige Weichen stellen, denn gerade die Bezahlung ist selbstverständlich ein entscheidender Faktor für die Personalgewinnung und -bindung.“

Roland Staude, Chef des dbb Landesbunds Nordrhein-Westfalen, unterstrich: „Wir

werden vermutlich in dieser Einkommensrunde mehr denn je einen langen Atem brauchen. Denn selbst wenn wir in den drei vereinbarten Verhandlungsrunden mit der TdL zu einem annehmbaren Ergebnis kommen, müssen auf dieser Grundlage in den Ländern auch noch Besoldung und Versorgung angepasst werden. Das wird nicht leicht.“

Leipzig

Ob es um den eklatanten Lehrkräftemangel oder die Anhäufung von Überstundenbergen bei der Polizei geht – die Probleme im öffentlichen Dienst sind allseits bekannt. Doch obwohl die Argumente klar auf Seiten der Beschäftigten liegen, lassen die Arbeitgeber Jahr um Jahr verstreichen, ohne die zahlreichen Baustellen ernsthaft anzugehen. Aber auch gute Argumente werden nur gehört, wenn sie lautstark und mit Nachdruck vortragen werden. Aus diesem Grund trafen sich am 6. September 2023 in Leipzig Mandatsträgerinnen und -träger aus Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, um gemeinsam zu diskutieren.

„Wenn wir in gut einem Monat in Berlin unsere Forderung zur Einkommensrunde mit den Ländern beschließen, darf das kein frommer Wunschzettel sein. Es gibt aber auch keinen Grund zur Bescheidenheit“, so dbb Tarifchef Volker Geyer.

Iris Herfurth, stellvertretende Landesvorsitzende des dbb Sachsen-Anhalt, betonte: „Wir müssen gemeinsam agieren, Beamte und Arbeitnehmende. Die anstehende Einkommensrunde wird schwer und wenn wir am Ende erfolgreich sein wollen, müssen beide Statusgruppen mitziehen.“

Stuttgart

Zur dritten dbb Regionalkonferenz haben sich am 12. September 2023 Mitglieder der Fachgewerkschaften aus Baden-Württemberg in der Nähe von Stuttgart getroffen. Unter der Leitung von dbb Tarifchef Volker Geyer und dem Vorsitzenden des dbb Landesbunds Baden-Württemberg (BBW), Kai Rosenberger, diskutierten Beschäftigte aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes des Landes über Probleme im Arbeitsalltag und deren Lösungsmöglichkeiten.

Volker Geyer berichtete zunächst über die wirtschaftliche Lage und auch über das Ergebnis der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen zum TVöD vom Anfang des Jahres. Kai Rosenberger erklärte: „Bei den anstehenden Tarifverhandlungen des TV-L muss die Chance genutzt werden, die Reallohnverluste der vergangenen zwei Jahre zu kompensieren und faire Bedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sicherzustellen.“

Geyer ergänzte: „Der Personalmangel ist mittlerweile in fast allen Bereichen des



5. September, Düsseldorf



5. September, Düsseldorf



6. September, Leipzig



6. September, Leipzig



12. September, Stuttgart



12. September, Stuttgart

öffentlichen Dienstes unübersehbar. Das führt letztlich auch zu einer Minderung der Servicequalität gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern. Wir werden ordentlich Druck machen müssen, damit sich die Arbeitgeber bewegen.“

Nürnberg

Auch bei der dbb Regionalkonferenz in Nürnberg haben sich die Teilnehmenden kämpferisch gezeigt. Am 14. September 2023 kamen Kolleginnen und Kollegen der dbb Mitgliedsgewerkschaften aus ganz Bayern zusammen, um die Einkommensrunde mit der TdL vorzubereiten. Eingehend wurde über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und Verbesserungsbedarf in allen Bereichen diskutiert. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass alle Berufs- und Statusgruppen geschlossen fordern, verhandeln und kämpfen müssen. Volker Geyer erklärte: „Das Meinungsbild hier in Nürnberg, aber auch bei den anderen Regionalkonferenzen, die wir bis jetzt durchgeführt haben, ist eindeutig. Es gibt einen großen Nachholbedarf im Länderbereich. Und der wird immer weiter ansteigen, wenn jetzt nichts passiert. Das gilt im Vergleich zu Bund und Kommunen, aber genauso auch im Vergleich zur Privatwirtschaft. Wir müssen im öffentlichen Dienst den Anspruch haben, die besten Arbeitsplätze zu bieten. Nur so können wir im Wettbewerb bestehen.“

Rainer Nachtigall, Vorsitzender des Bayerischen Beamtenbunds (BBB), ergänzte: „Wir müssen auf die Einheitlichkeit des öffentlichen Dienstes achten! Mit einem Abschluss, der nicht mindestens das Volumen des TVöD erreicht, verliert der Freistaat als Arbeitgeber deutlich an

Attraktivität. Schon heute wandern Tarifbeschäftigte des Landes zu Bund beziehungsweise Kommunen ab. Aus Sicht Bayerns darf sich der Abschluss des TV-L nicht an den finanzschwächeren Ländern orientieren. Am Ende muss ein angemessenes Tarifiergebnis stehen, das auch zeit- und wirkungsgleich auf die Beamten und Versorgungsempfänger übertragen wird.“

Hamburg

Multiplikatoren aus Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein kamen am 20. September 2023 in Hamburg zusammen. Es ging um Rahmenbedingungen, Missstände und mögliche Forderungen. Unter der Leitung des dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach diskutierten über hundert Teilnehmende, wie sich der dbb am besten in der kommenden Einkommensrunde aufstellen kann.

Ulrich Silberbach hob einmal mehr die demografischen Herausforderungen für den öffentlichen Dienst hervor: „Unsere Beschäftigten leiden unter den Auswirkungen von Personalabbau und Überalterung: Immer mehr Fachkräfte gehen in den Ruhestand oder fallen aufgrund von Burnout langfristig aus. Es gibt kaum ausgebildete Fachkräfte oder Auszubildende, um diese Lücken zu füllen. Mit einem ‚Weiter so‘ fahren wir den Karren vor die Wand.“

Auch die Vorsitzenden der beteiligten Landesbünde Olaf Wietschorke (Bremen), Thomas Treff (Hamburg), Dietmar Knecht (Mecklenburg-Vorpommern), Alexander Zimbehl (Niedersachsen) und Kai Tellkamp (Schleswig-Holstein) kritisierten die Haltung der Politik. Einen starken öffentlichen Dienst gebe es nicht umsonst. Der

Weg werde nicht einfach, aber man werde gemeinsam mit den anderen Landesverbänden alles daransetzen, konkurrenzfähige Bezahlung und attraktive Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

Mainz

Mit der letzten Veranstaltung in Mainz sind am 21. September 2023 die dbb Regionalkonferenzen zu Ende gegangen.

dbb Tarifchef Volker Geyer schwor die Teilnehmenden auf eine schwierige Einkommensrunde ein: „Die Vertreterinnen und Vertreter der TdL werden uns nichts schenken. Allein die rationalen Argumente, die für eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen sprechen, werden nicht ausreichen, um erfolgreich zu sein. Nur wenn wir uns alle zusammen für ein gutes Verhandlungsergebnis einsetzen, können wir etwas erreichen. Dafür kämpfen wir am Verhandlungstisch und wir alle gemeinsam, wenn notwendig, auch auf der Straße.“

Lilli Lenz, Landesvorsitzende des dbb rheinland-pfalz, ergänzte: „Wir werden uns auch diesmal wieder auf allen Ebenen aktiv einbringen – von der Forderungsdiskussion über die Verhandlungen und mögliche Aktionen bis zur Umsetzung der Ergebnisse für alle Statusgruppen. Denn für uns als Landesbünde ist die Arbeit nach den Verhandlungen in Potsdam noch längst nicht getan.“

Ewald Linn, Landesvorsitzender des dbb saar, warf ein: „Wir fordern unsere Landesregierungen auf, alle Ergebnisse im Anschluss auf die Beamtinnen und Beamten und die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu übertragen. Und das in jedem Land. ■“



14. September, Nürnberg



14. September, Nürnberg



20. September, Hamburg



20. September, Hamburg



21. September, Mainz



21. September, Mainz



5. September, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



5. September, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



5. September, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



6. September, Leipzig

Foto: Friedhelm Windmüller



6. September, Leipzig

Foto: Friedhelm Windmüller



6. September, Leipzig

Foto: Friedhelm Windmüller



12. September, Stuttgart

Foto: Friedhelm Windmüller



12. September, Stuttgart

Foto: Friedhelm Windmüller



12. September, Stuttgart

Foto: Friedhelm Windmüller



14. September, Nürnberg

Foto: Friedhelm Windmüller



14. September, Nürnberg

Foto: Friedhelm Windmüller



14. September, Nürnberg

Foto: Friedhelm Windmüller



20. September, Hamburg

Foto: Kerstin Seipt



20. September, Hamburg

Foto: Kerstin Seipt



20. September, Hamburg

Foto: Kerstin Seipt



21. September, Mainz

Foto: Nathalie Zimmermann



21. September, Mainz

Foto: Nathalie Zimmermann



21. September, Mainz

Foto: Nathalie Zimmermann

Übersicht

Arbeitskämpfe im Jahr 2023

„Damit es Fortschritte bei Verhandlungen gibt, ist ein Umfeld erforderlich, in dem ein gewisses Gleichgewicht der Kräfte herrscht.“ Henry Alfred Kissingers Zitat begleitet das bisherige Tarifjahr in besonderem Maße.

Das erste Halbjahr 2023 war deutlich konfliktreicher bei Tarifverhandlungen als zuvor. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) misst anhand von so genannten Konfliktpunkten den Grad der Intensivität von Tarifverhandlungen. Die durchschnittliche gesamtheitliche Punktsumme betrug 2023 bei 13 analysierten Verhandlungen bisher 14,4 Punkte. Berücksichtigt dabei wurden zwanzig Branchen, die ungefähr 14 Millionen Beschäftigte beheimaten. Der Wert bedeutet, dass Tarifverhandlungen insgesamt durchschnittlich 14,4 Punkte mit sich brachten. Der bisherige Spitzenwert betrug im Jahr 2015, einen Zeitraum von 2010 ab betrachtend, 17,8 Punkte. Ebenso wie 2015 betrug im ersten Halbjahr 2023 die durchschnittliche maximale Eskalationsstufe 3,5.

Die Bedeutung der Punkte

Innerhalb der Analyse gibt es sieben Eskalationsstufen (statischer Indikator), die innerhalb einer Tarifverhandlung addiert werden (dynamischer Indikator). Während Verhandlungen die Stufe 0, Streik- oder Aussperrungsandrohung Stufe 1 und Verhandlungsabbrüche Stufe 2 darstellen, Streikankündigungen und -aufrufe Stufe 3, Warnstreik Stufe 4, bedeuten Schlichtungen die Stufe 5, Urabstimmungen die Stufe 6 und Streiks sowie Aussperrungen Stufe 7.

Gesamtpunkte

Im öffentlichen Dienst gab es die zweithöchste Konfliktintensität von 29 Punkten, dabei erreichte man maximal Stufe 5. Mehr Punkte erzielte nur noch die Tarifverhandlung zwischen EVG und Deutsche Bahn mit 33 Punkten.

Verhandlungslänge

Durchschnittlich dauerten Tarifverhandlungen 4,6 Monate. 2022 dauerten diese im Durchschnitt hingegen 9,7 Monate. Dies war jedoch dadurch bedingt, langanhaltende Manteltarifkonflikte zu lösen, was 2023 bisher nicht im Fokus stand. Im

öffentlichen Dienst betrug die Verhandlungslänge 6,1 Monate. Dies lag aber auch daran, dass mehr als drei Wochen nach Auslaufen des alten Tarifvertrags und der Friedenspflicht erst am 24. Januar 2023 Verhandlungen aufgenommen worden waren.

Ergebnis der Tarifverhandlungen

Hintergrund der rauerer Atmosphäre sind neben des seit 2020 dreimal hintereinander gesunkenen Reallohns die aufgrund der lang anhaltenden hohen Inflation zusätzlich erforderlich gewordenen, noch höheren Lohnforderungen. Inhalt der Forderungen waren häufig Mindestbeträge, um so die unteren Einkommensgruppen überdurchschnittlich profitieren zu lassen. Neue Tarifabschlüsse gab es für die Beschäftigten der Deutschen Post, des Öffentlichen Dienstes (Bund und Kommunen), der Textil- und Bekleidungsindustrie West, der papierverarbeitenden Industrie und der Süßwarenindustrie sowie für die Ärzte kommunaler Krankenhäuser. Für Beschäftigte des TVöD wurden eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichszahlung in Höhe von 1.240 Euro im

Juni 2023 und von Juli 2023 bis einschließlich Februar 2024 weitere 220 Euro monatlich erreicht. Ab dem 1. März 2024 wird es eine einheitliche Erhöhung aller Tarifentgelte in Höhe von 200 Euro plus 5,5 Prozent, mindestens aber 340 Euro, geben. Auch die übrigen Tarifabschlüsse brachten ähnliche Inflationsausgleichsprämien und Entgeltsteigerungen mit sich.

Ausblick

Mit Spannung bleibt insbesondere abzuwarten, wie viel Arbeitskampfmaßnahmen in den bevorstehenden Tarifverhandlungen von den Gewerkschaften mit den Ländern erforderlich werden. Es wird drei Verhandlungsrunden geben. Die erste ist am 26. Oktober, die zweite am 2. und 3. November, die dritte am 7., 8. und 9. Dezember 2023. Im weiteren Verlauf des Jahres können im Schienenverkehr (GDL) sowie in der Eisen- und Stahlindustrie sowie bei der Deutschen Lufthansa (dort Boden- und Kabinenpersonal) Arbeitskampfmaßnahmen erfolgen. Streiks der Piloten der Deutschen Lufthansa werden hingegen bis Ende 2026 unterbleiben. Die Pilotengewerkschaft Cockpit nahm im August das Angebot der Lufthansa an. Wichtig ist: Einmalige Prämien sind temporär, tabellenwirksame Entgelterhöhungen sind dauerhaft. Dafür lohnt es sich zu streiken. ■





Veränderte Teamzuordnung kann mitbestimmungspflichtige Versetzung sein

Die Zuordnung von Mitarbeitenden zu einem anderen Team kann in einem größeren Betrieb eine mitbestimmungspflichtige Versetzung im Sinne von § 99 Abs. 1 BetrVG sein, wenn die Neuordnung ein neues „Arbeitsregime“ mit sich bringt (Landesarbeitsgericht Thüringen, Beschluss vom 9. Mai 2023, Aktenzeichen 1 TaBV 5/22).

Der Fall

Die Antragsgegnerin entwickelt, produziert und vertreibt Autoscheinwerfer. Sie beschäftigt über 900 Mitarbeitende. Die Mitarbeiterin G war zunächst als so genannte Produktionsversorgerin im Team H der Abteilung Vorfertigung tätig. Sodann wurde sie im Team I derselben Abteilung eingesetzt, wo sie ebenfalls als Produktionsversorgerin arbeiten sollte. Das Schichtmodell blieb dabei gleich, es veränderte sich lediglich die konkrete Arbeitszeit. Der antragstellende Betriebsrat wurde hierzu nicht angehört. Erst nachdem er dies bei der Antragsgegnerin anmahnte, beantragte diese die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung der Mitarbeiterin G aus Team H in Team I. Als Grund gab die Antragsgegnerin den eigenen Wunsch der Mitarbeiterin an. Der Betriebsrat rügte daraufhin die Unvollständigkeit der Angaben. Vor Gericht beantragte er, die Versetzung der Mitarbeiterin unter Androhung eines Zwangsgeldes aufzuheben. Nachdem erstinstanzlich dem Antrag auf Aufhebung der Versetzung stattgegeben worden war,

legte die Arbeitgeberin Beschwerde ein. Diese wies das Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen nun zurück.

Die Entscheidung

In der Sache ging es um die Frage, ob die Zuordnung zu dem anderen Team eine mitbestimmungspflichtige Versetzung gemäß § 99 Abs. 1 BetrVG war. Der Begriff „Versetzung“ wird in § 95 Abs. 3 BetrVG definiert als die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist. Fraglich war vorliegend lediglich, ob die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs vorlag. Der Arbeitsbereich wird wiederum in § 81 Abs. 2, Abs. 1 S. 1 BetrVG umschrieben durch die Aufgabe und Verantwortung sowie die Art der Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs. Entscheidend ist, ob mit den betrieblichen Verhältnissen vertraute Beobachtende die neue Tätigkeit als eine andere ansehen würden. Dafür kann in größeren Betrieben auch ein innerbetrieblicher Wechsel von einer betrieblichen Einheit in eine andere ausreichen. Maßgebend ist dabei jeweils die kleinste organisatorische Einheit, der eine Leitung mit arbeitsrechtlichen Weisungsbefugnissen vorsteht. Die schutzwürdigen Interessen von Arbeitnehmenden sind nämlich berührt, wenn aufgrund des Wechsels nun im konkreten Arbeitsalltag ein spürbar anderes „Arbeitsregime“ gilt. Hierzu nahm das Gericht die Befugnisse der Teamleitenden in den Blick und kam zu der Überzeugung, dass diese über entsprechend ausreichend arbeits-

rechtliche Befugnisse verfügten. So wurden zwar Urlaubsanträge, sofern Teamleitende sie nicht ablehnten, letztendlich von Fertigungsgruppenleitenden genehmigt – die Ablehnung eines Urlaubsantrags nahmen Teamleitende aber selbst vor. Zudem führten sie auch Krankenrückkehrgespräche und seien daher in der Wahrnehmung der Betriebsparteien offenbar direkte Vorgesetzte. Insbesondere oblag es ihnen auch, konkrete Maßnahmen für die Abwendung der Ursachen der Erkrankung zu ergreifen.

Ein anderes Arbeitsregime ist auch aufgrund des anderen personellen Zuschnitts des neuen Teams anzunehmen, obgleich die Mitarbeiterin in derselben Abteilung derselben Tätigkeit als Produktionsversorgerin nachging. Bei Unterauslastung der Produktionsversorger im Team müssen diese nämlich als Maschinenbedienende tätig werden. Wie oft dies der Fall ist, hängt also von dem personellen Zuschnitt des jeweiligen Teams ab. Die unterschiedliche Anzahl von Produktionsversorgern in den Teams wirkt sich zudem auf die Wahrscheinlichkeit der Genehmigung von Urlaubsanträgen aus, da eine Vertretung entsprechend einfacher oder schwieriger umzusetzen ist.

Daher ging das Gericht von einer mitbestimmungspflichtigen Versetzung nach § 99 Abs. 1 BetrVG aus. Im Zuge dessen stellte es außerdem klar, dass es hierbei unerheblich sei, ob die Versetzung auf Wunsch der Beschäftigten erfolgt sei. § 99 Abs. 1 BetrVG schütze nicht nur die Interessen der einzelnen Arbeitnehmenden, sondern vielmehr auch die Kollektivinteressen der Belegschaft insgesamt, die durch die Versetzung ebenfalls betroffen seien. Da die Zustimmung fehlte – insbesondere wurde sie auch nicht durch die spätere Mitteilung über den bereits erfolgten Teamwechsel nachgeholt – durfte der Betriebsrat nach § 101 BetrVG die Aufhebung der Maßnahme verlangen.

Fazit

Das Urteil setzt den Gedanken des § 99 Abs. 1 BetrVG konsequent und arbeitnehmendenfreundlich um. Auch wenn Beschäftigte unter derselben Tätigkeitsbezeichnung in derselben Abteilung tätig bleiben, kann die Zuordnung zu einem anderen Team – wie das vorliegende Urteil anschaulich verdeutlicht – die Arbeitsbedingungen so erheblich verändern, dass von einem neuen Arbeitsbereich und damit von einer Versetzung auszugehen ist. ■



Neu im Aufsichtsrat

Tipps und Hinweise für Arbeitnehmervertreter und Betriebsräte

Von Michael Bachner, Nicolai Culik, Lars Weinbrenner, 170 Seiten, 3. Auflage 2023, kartoniert, Bund Verlag, 32 Euro, ISBN 978 3 7663 7360 1

Die Autoren beschreiben, welche gesetzlichen Anforderungen an die Tätigkeit gestellt werden, wie man die Arbeit von Anfang an möglichst „wasserdicht“ machen kann und welches die Aufgaben des Aufsichtsrats sind. Die Kernthemen:

- Aufsichtsratspflichtige Unternehmen: Geltungsbereich des Mitbestimmungs- und des Drittelbeteiligungsgesetzes
- Grundlegende Fragen der Aufsichtsratswahlen
- Stellung des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters
- Die Einberufung zu den Sitzungen des Aufsichtsrats
- Die Beschlussfassung im Aufsichtsrat
- Die Überwachung des Vorstands beziehungsweise der Geschäftsführung
- Die Kommunikation innerhalb des Aufsichtsrats und mit dem Betriebsrat, dem Wirtschaftsausschuss und der Belegschaft
- Der Arbeitsdirektor nach § 33 MitbestG
- Haftung, Abberufung und Kündigung von Aufsichtsratsmitgliedern
- Der Deutsche Corporate Governance Kodex ■



Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Nofzt und herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Honorarprofessorin an der Georg-August-Universität Göttingen, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 4 und 5 / 2023 (Juli, September 2023), 8.314 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. Die konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen. Der Kommentar gibt lösungsorientierte Hinweise zur konkreten Umsetzung der gesetzlichen Regelungen. Mit den vorliegenden Lieferungen wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthalten eine Überarbeitung zu K §§ 6, 28, 58, 68, 68a, 69, 76, 157, 203, 207, 235, 279b, 280 und 285, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden ist. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 142 und 143 (April, Juni 2023), etwa 14.120 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartenarbitraverträge sowie weitere wichtige Tarifverträge und das Tarifrrecht für Ärzte.

Neu aufgenommen ist die vollständige Kommentierung des TV Inflationsausgleich. Zudem sind erste Hinweise zur Tarifeinigung mit Bund und VKA vom 22. April 2023 enthalten.

Nach den Tarifpflegeverhandlungen wurden die Kommentierungen zu §§ 1, 36 und 39 sowie BT-V, BT-K und BT-B überarbeitet und teilweise vollständig neu kommentiert worden. Ebenso hinzugekommen ist im BT-B die neue SuE-Zulage mit der Möglichkeit der Umwandlung in freie Tage.

Zusätzlich wurden die TVöD-S, TVöD-F und TVöD-E aktualisiert. Eine partielle Neukommentierung zum Bereitschaftsdienst (§ 7 Abs. 3) und zur Bezahlung der Rufbereitschaft (§ 8 Abs. 3) vervollständigen die Ergänzungslieferungen. ■



Kündigung wegen Hetze in WhatsApp-Gruppe

Hetze und Beleidigungen gegen Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Vorgesetzte können, auch wenn sie in einer privaten WhatsApp-Gruppe getätigt werden, ein Kündigungsgrund sein (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung zum Urteil vom 24. August 2023, Aktenzeichen 2 AZR 17/23).

Der Fall

Der Kläger war bei der Fluggesellschaft TUIfly GmbH beschäftigt. Privat war er Mitglied in einer WhatsApp-Gruppe, in der außer dem Kläger noch fünf Arbeitskollegen und ein ehemaliger Arbeitskollege Mitglied waren, der 2020 zu der Gruppe hinzugefügt wurde. Alle Gruppenmitglieder waren seit Jahren befreundet, zwei von ihnen waren Brüder. In dieser Gruppe äußerte sich der Kläger „in stark beleidigender, rassistischer, sexistischer und zu Gewalt aufstachelnder Weise“ über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Als die Beklagte hiervon zufällig Kenntnis erhielt, kündigte sie dem Arbeitnehmer außerordentlich fristlos. Hiergegen wendete er sich mit einer Kündigungsschutzklage.

Die Entscheidung

Nachdem beide Vorinstanzen der Kündigungsschutzklage stattgaben, hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) nun die Beklagte mit ihrer Revision Erfolg. Im Kern ging es in allen Instanzen um die Frage, ob der Kläger erwarten durfte, dass die Äuße-

rungen vertraulich blieben. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hatte dies bejaht und argumentiert, es handele sich um vertrauliche Äußerungen, die verfassungsrechtlichen Schutz genössen, der dem Schutz der Ehre der durch die Äußerungen betroffenen Personen vorgehe. Dies sah das BAG anders. Ob eine berechnete Vertraulichkeitserwartung bestehe, hänge vom Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe ab. Ginge es – wie im vorliegenden Fall – um beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige, so müsse besonders dargelegt werden, warum der Arbeitnehmer erwarten durfte, die Inhalte würden nicht weitergegeben. Das BAG hob deshalb das Urteil auf und verwies die Sache an das LAG zurück. Hier muss der Kläger nun darlegen, warum er angesichts der Größe der Chatgruppe, ihrer geänderten Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Mitglieder an den Chats und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung angelegten Mediums eine berechnete Vertraulichkeitserwartung haben durfte.

Das Fazit

Nicht ohne Grund sind Sphären vertraulicher Kommunikation geschützt. Das BAG hat nun aber klargestellt, dass eine solche Sphäre nicht ohne Weiteres bei geschlossenen Chatgruppen vorliegt. Besonders zu begrüßen ist dabei die Feststellung des Gerichts, dass dies auch vom Inhalt der ausgetauschten Nachrichten abhängt und bei beleidigenden und menschenverachtenden Nachrichten über Betriebsangehörige einer besonderen Darlegung bedarf. ■

Häufiges, undokumentiertes Rauchen während der Arbeitszeit kann zu einer ordentlichen Kündigung führen

„Erst Ausstempeln, dann anzünden“ lautet die Devise für rauchende Beschäftigte, wenn sie ihren Arbeitsplatz behalten wollen (Landesarbeitsgericht Thüringen, Urteil vom 3. Mai 2023, Aktenzeichen 1 Sa 18/21).

Der Fall

Die Klägerin arbeitet als Arbeitsvermittlerin beim lokalen Jobcenter. Seit 2012 gibt es eine örtliche Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Beschäftigten sind danach verpflichtet, für die vorhandenen Arbeitszeitkonten die Arbeitszeit bei jedem Betreten oder Verlassen der Dienstgebäude zu erfassen. Dies gilt auch für Raucherpausen. Im Januar 2019 unterließ es die Klägerin, ihre mehr als 20 Raucherpausen im Arbeitszeitbuchungssystem zu erfassen. Nach Aufforderung zu und erfolgter Stellungnahme sprach die Beklagte die außerordentliche, fristlose Kündigung, hilfsweise fristgerechte Kündigung aus.

Die Klägerin ist unter anderem der Ansicht, es hätte einer vorherigen Abmahnung bedurft. Zudem sei aufgrund der Nikotinsucht anstatt der ausgesprochenen, verhaltensbedingten Kündigung nur eine krankheitsbedingte in Betracht zu ziehen gewesen. Das Arbeitsgericht Suhl hat der Kündigungsschutzklage mit Blick auf die außerordentliche Kündigung stattgegeben und im Übrigen abgewiesen. Danach sei es der Beklagten aufgrund der Einsicht der Klägerin nicht unzumutbar gewesen, die Kündigungsfrist einzuhalten. Jedoch sei das Arbeitsverhältnis durch die hilfsweise ausgesprochene ordentliche Kündigung beendet worden. In der Berufungsinstanz, die nur noch über die ordentliche Kündigung zu entscheiden hatte, unterlag die Klägerin.

Die Entscheidung

Das LAG erachtete die ordentliche Kündigung als wirksam. Nach § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist eine Kündigung nach ununterbrochenem, sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Nach § 1 Absatz 2 KSchG ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn sie nicht perso-

nen-, verhaltens- oder betriebsbedingt ist. Die vorliegende verhaltensbedingte Kündigung ist sozial gerechtfertigt. Aufgrund der kontinuierlichen Verstöße der Klägerin gegen die Dokumentationspflichten liege ein schwerer Grund nach § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Form des Arbeitszeitbetrugs vor. Die Klägerin beging die Verstöße vorsätzlich. Ihre Kenntnis über diese Pflicht ergibt sich aus der 2018 geleisteten Unterschrift zur Belehrung der Erfassung der Buchung von Pausenzeiten. Ferner sei der allgemeine Hinweis auf Nikotinsucht irrelevant, da bereits die Klägerin keinen Vortrag dahingehend bietet, dass diese sie daran gehindert habe, ordnungsgemäß ihre Arbeitszeit zu erfassen. Die Klägerin belastet auch die strafrechtliche Relevanz des Arbeitszeitbetrugs. Durch den Arbeitszeitbetrug habe die Klägerin den von Seiten der Beklagten durch Bereitstellung des flexiblen Arbeitszeitmodells systematisch erteilten Vertrauensvorschuss missbraucht. Des Weiteren war eine Abmahnung nicht erforderlich. Dies ist der Fall, wenn eine Verhaltensänderung in Zukunft selbst nach Abmahnung nicht erwartbar ist oder es sich um eine so schwere Pflichtverletzung handelt, dass eine Hinnahme durch den Arbeitgeber offensichtlich ausgeschlossen ist. Angesichts der Kenntnis der Klägerin von der sie treffenden Pflicht zur Buchung von Raucherpausen, angesichts der Schwere des Vertrauensbruchs und der auch strafrechtlichen Relevanz ihres Verhaltens, konnte die Klägerin nicht davon ausgehen, dass die Beklagte ihr Fehlverhalten hinnehmen und es nicht zum Anlass für

eine Kündigung – auch ohne vorherige Abmahnung – nehmen würde.

Das Fazit

Flexible Arbeitszeitmodelle beruhen auf Vertrauen. Arbeitnehmende sollten dieses nicht missbrauchen, da unter Umständen sonst die ganze Kollegenschaft leidet. Arbeitszeitbetrug ist keine Lappalie, egal in welcher Form. Mit diesem Urteil wird eindeutig klargestellt: Zündet man die Zigarette an, stempelt man sich vorher aus, da sonst ein Arbeitszeitbetrug gegeben sein kann. ■

Kein Vergütungsanspruch bei fehlender Approbation

Während des behördlich angeordneten Ruhens der Approbation hat ein Arzt keinen Anspruch auf Vergütung. Wurde gleichwohl eine Vergütung gezahlt, besteht eine Rückzahlungsverpflichtung (Pressemitteilung zum Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 28. Juni 2023, Aktenzeichen 14 Ca 3796/22 und 14 Ca 11727/22).

Der Fall

Der Kläger war als Arzt bei einem großen Berliner Krankenhaus angestellt. Im März 2018 ordnete die zuständige Behörde das Ruhen seiner Approbation wegen Zweifeln an seiner gesundheitlichen Eignung an und forderte ihn zur Rückgabe seiner Approbationsurkunde auf. Der Bescheid ging an die bei der Ärztekammer hinter-

legte Anschrift und wurde bestandskräftig. Bis zur Aufhebung der Ruhensanordnung durfte der Arzt seinen Beruf also nicht ausüben. Der Arzt war aber trotzdem danach an über tausend Operationen beteiligt, davon an 444 als erster Operateur. Weil er die Approbationsurkunde nicht zurücksandte, stellte die Behörde Nachforschungen zu der Wohnanschrift des inzwischen verzogenen Klägers an. Erst Ende Februar 2022 erreichte den Arzt ein Schreiben der Behörde mit Aufforderung zur Rücksendung der Urkunde. Ende März informierte er dann das Krankenhaus über das Ruhen seiner Approbation. Für den Monat März zahlte das Krankenhaus keine Vergütung. Der Arzt erhob Zahlungsklage, das Krankenhaus forderte im Gegenzug die Rückzahlung der in den letzten sechs Monaten (Ausschlussfrist) gezahlten Nettovergütungen.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab und sprach dem Krankenhaus den Rückzahlungsanspruch zu. Der Kläger habe die von ihm geschuldete Arbeitsleistung nicht erbracht – ohne die dafür erforderliche Approbation sei ihm dies trotz seiner physischen Leistungsfähigkeit und fachlichen Qualifikation nicht möglich gewesen. Das Krankenhaus habe die Zahlungen ohne rechtlichen Grund geleistet. Eine Verrechnung mit den in dieser Zeit tatsächlich erbrachten Leistungen des Klägers finde nicht statt, da das Krankenhaus mit Regressforderungen rechnen müsse. Deshalb habe das Tätigwerden des Klägers keinen zu berücksichtigenden Vorteil gebracht. Dass der Kläger nach eigenen Angaben nichts vom Ruhen der Approbation wusste, hielt das Gericht für unbeachtlich. Dies sei jedenfalls auf ein pflichtwidriges Verhalten des Klägers zurückzuführen, da dieser seine neue Adresse nicht der Ärztekammer mitgeteilt hatte.

Das Fazit

Wie wichtig es ist, dass berufsständischen Einrichtungen die aktuelle (Wohn-) Adresse mitgeteilt wird, zeigt dieses Urteil. Einerseits, weil der Kläger nun für über sechs Monate Arbeit ohne Vergütung bleibt. Andererseits aber auch, weil er – obgleich die Ärztekammer derartige Zweifel an seiner gesundheitlichen Eignung hatte, dass sie das Ruhen der Approbation anordnete – noch unglaubliche vier Jahre als Arzt tätig war. ■



Zitat des Monats:



Öffentlicher Dienst macht krank.

Robert Kiesel im Tagesspiegel am 2. Oktober 2023

Mit dieser provokanten Überschrift weist der Tagesspiegel auf schwerwiegende Personalprobleme im öffentlichen Dienst des Landes Berlin hin. Spitzenreiter bei den Krankheitstagen sei die Berliner Feuerwehr mit durchschnittlich 52,1 Krankheitstagen im Jahr 2022. Die Polizei folge dicht dahinter mit 50,3 Krankheitstagen. Zum Vergleich wird dargestellt, dass der Durchschnitt der Krankheitstage aller Arbeitnehmenden in Deutschland im Jahr 2022 bei 15 Krankheitstagen, bei den zu einem großen Teil in Berlin ansässigen Bundesbehörden bei unter 20 Tagen lag. Die besonders hohe Krankheitsquote in der Landesverwaltung verschärfe den Personalmangel noch zusätzlich. Derzeit seien beim Land Berlin mehr als 7.000 Stellen offen.

Sieht man sich diese Zahlen genauer an, wird deutlich, dass es sich hier um einen Teufelskreis handelt: Die extrem hohe Zahl der nicht besetzten Stellen sorgt für



Arbeitsverdichtung und Mehrbelastung bei den vorhandenen Beschäftigten und damit zu einem Ansteigen der Krankheitsquote. Diese Arbeitsbedingungen wiederum machen den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber noch unattraktiver und erschweren die Stellenbesetzung. Um aus diesem Teufelskreis auszubrechen, der

nicht nur im Land Berlin besteht, gibt es nur einen Weg: die jetzt startende Einkommensrunde mit der TdL nutzen, um die Arbeitsplätze in der Landesverwaltung spürbar aufzuwerten. Nur so können der Personalmangel und die Überlastung der vorhandenen Kolleginnen und Kollegen bekämpft werden. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|--|--|
| ☐ Tarifbeschäftigte/r | ☐ Azubi, Schüler/in |
| ☐ Beamter/Beamtin | ☐ Anwärter/in |
| ☐ Rentner/in | ☐ Versorgungsempfänger/in |

- ☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
- ☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
- ☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft 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. Verantwortlich 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

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: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de