dbb beamtenbund und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

11
November 2023
25. Jahrgang

Einkommensrunde 2023 der Länder

Die TdL verspielt die Zukunft!

Seite 3

Inhalt

Editorial 2

EKR 2023 – Länder 3

Tarifthemen 4

Landesverwaltung Brandenburg
ServiceDO
Klinikum Region Hannover
Interview Semperoper
Fahrradleasing Saarland
Autobahn GmbH

EKR 2023 – Aktionen 8

Betriebsverfassungsrecht 11

EKR TV-H 12

Buchvorstellung 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
9. November 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, Robert Kneschke, S.2: Andreas Pein, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: MIK Brandenburg, S.5: Robert Kneschke, S.6: Jürgen Lösel, Heiko Sakurai, S.11: Thomas Reimer (AdobeStock), S.12: dbb hessen, S.14: Peter Schreiber Media (AdobeStock), S.16: dbb
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. 72 61 9 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!

Der wenig überraschende, aber letztlich doch enttäuschende Auftakt der Einkommensrunde mit der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) liegt ein paar Tage zurück. Dass die TdL dem üblichen Muster der unverbindlichen Allgemeinplätze nicht entkommen wollte, war bedauerlich. Es wäre verschmerzbar gewesen, hätte sich die TdL dann – zur zweiten Runde – intern gesammelt, um in konstruktive Verhandlungen einzusteigen. Das jedoch ist am 2. und 3. November 2023 in Potsdam nicht passiert – im Gegenteil.
In bisher noch nirgends erlebter Deutlichkeit haben die Arbeitgeber der Länder den Gewerkschaften vermittelt, dass sie eine Konkurrenzfähigkeit des TV-L nicht nur für schwer zu erreichen halten, sondern diese Konkurrenzfähigkeit erst gar nicht anstreben. Im Zweifel geben sie der billigen Lösung den Vorrang. Dass sie damit jegliche Konkurrenzfähigkeit gegenüber dem Bund, den Kommunen, der Autobahn GmbH, dem TV-H in Hessen und natürlich auch der Privatwirtschaft verlieren, kümmert sie nicht.
Man kann diese Haltung ehrlich nennen, wir finden sie ignorant, wenn man bedenkt, welche Bedeutung ein funktionierender öffentlicher Dienst in diesen Krisenzeiten für unser Land hat und haben wird.
Die Konsequenz muss nun sein, dass wir bundesweit und mit allen Fachgewerkschaften vier Wochen lang deutlich machen, was wir von dieser Politik halten. Bis zur Abschlussrunde am 7. Dezember 2023 in Potsdam muss für die Länder klar sein, dass ihre Beschäftigten – Arbeitnehmende wie Beamtinnen und Beamte – mit dieser Verweigerungshaltung nicht einverstanden sind. In den Hauptstädten aller 15 TdL-Mitgliedsländer muss den Ministerpräsidenten klar sein, dass ihre nur an Haushaltszahlen orientierte Tarifpolitik von den Beschäftigten abgelehnt wird und die Handlungsfähigkeit der Länder in Frage stellt. Wer sich auf seine föderalen Kompetenzen in Sonntagsreden gerne viel einbildet, muss sie auch angemessen ausstatten. Von daher müssen wir in den nächsten vier Wochen laut, unangenehm und streikbereit sein.
Für den bereits erwähnten TV-H in Hessen haben wir am 8. November gemeinsam mit der Tarifkommission des dbb hessen die Forderung beschlossen (siehe Seite 12). Da Hessen mitten in Deutschland liegt, hätte es wenig Sinn gemacht, linear eine andere Forderung zu erheben. Ob die Verhandlungen dort so zäh verlaufen werden, wie es aktuell in der TdL-Runde der Fall ist, werden wir erst im nächsten Jahr wissen.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Enttäuschender Verlauf der ersten und zweiten Verhandlungsrunde

„Die TdL verspielt die Zukunft!“

10,5 %

500 Euro mindestens

„Ich habe erwartet, dass meine Forderung ‚Tempo statt Tarifrituale‘ von den Arbeitgebern aufgegriffen werden würde“, berichtete dbb Chef Ulrich Silberbach nach der zweiten Verhandlungsrunde zur Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) am 3. November 2023 gegenüber den Medien und ergänzte dann verärgert: „Aber ich habe mich getäuscht. Die TdL hat auch in der zweiten Verhandlungsrunde keinen Gang hochgeschaltet. Die Arbeitgeber denken vornehmlich in der Kategorie ‚Probleme‘ und nicht in der Kategorie ‚Lösungen‘.“ In der Konsequenz sind die Verhandlungspartner nicht wirklich weitergekommen. „Jetzt liegt wieder alle Last auf der dritten Runde. Das hätten wir gerne vermieden“, führte Silberbach weiter aus, „aber wahrscheinlich ist die TdL ohne Druck von der Straße nicht einigungsfähig. Genau diesen Druck müssen wir jetzt liefern. Und genau diesen Druck werden wir jetzt liefern.“

Die TdL legt auf Konkurrenzfähigkeit keinen Wert

Genau eine Woche nach dem unverbindlichen Auftritt der TdL-Spitze zum Verhandlungsauftakt am 26. Oktober 2023 konnte TdL-Chef Dressel auch im Verlauf der zweiten Verhandlungsrunde keine substantiellen Vorschläge unterbreiten, wie die Einkommensrunde positiv zu gestalten sei. „Konnte man zum Auftakt noch denken, die TdL wolle zunächst mal die Begründungen der Gewerkschaften abwarten“, analysiert Silberbach, „so müssen wir jetzt feststellen, die TdL sucht gar nicht nach Lösungen, den Landesdienst attraktiv und konkurrenzfähig zu gestalten. Im Zweifel wollen sie einfach billig sein. Die Begriffe ‚Zukunft‘ und ‚Investition‘ bringt der TdL-Vorstand in Potsdam einfach nicht zusammen.“ Die zweite Verhandlungsrunde hat also ganz deutlich gemacht, dass die TdL kein Problem damit zu haben scheint, dass der TV-L im Vergleich zu Bund und Kommunen, Autobahn GmbH oder der Privatwirtschaft nicht konkurrenzfähig ist.

Aufbruchstimmung in der Verhandlungskommission

In der dbb Verhandlungskommission hat der Bericht von Verhandlungsführer Silberbach zu eindeutigen Reaktionen geführt. Die Enttäuschung über das TdL-Vorgehen wich schnell großer Entschlossenheit. „Wir müssen jetzt Druck erzeugen und unangenehm sein – bundesweit und in allen Bereichen des Landesdienstes“, gab dbb Tarifchef Volker Geyer die Losung für die Zeit bis zur abschließenden Verhandlungsrunde am 7. Dezember 2023 aus. Der dbb hat noch am 3. November 2023 Streikfreigabe erteilt.
Silberbach ergänzte: „Und klar ist auch, dass diese Verweigerungshaltung, der wir jetzt am Tariftisch begegnen, sich später in gleicher Härte fortsetzen wird, wenn es um die Übertragung des Tarifabschlusses auf die Landes- und Kommunalbeamten geht. Deshalb sind die Landes- und Kommunalbeamten und selbstverständlich auch die betroffenen Pensionäre aufgerufen, unsere Demos zu verstärken.“

Der dbb berichtet unter www.dbb.de/einkommensrunde ausführlich über die Einkommensrunde und die Aktionen. Wann wo Streiks und Demos stattfinden, werden die dbb Fachgewerkschaften zeitnah kommunizieren. ■

V.l.n.r.: Ulrich Silberbach, dbb Chef und Verhandlungsführer, Sandra Heisig, 1. Stellvertretende Vorsitzende dbb jugend, Volker Geyer, dbb Tarifchef

Landesverwaltung Brandenburg

Attraktivitätsgespräche – Einigung erzielt

In den vergangenen Monaten fanden intensive Gespräche mit der Landesregierung Brandenburg statt. Nun konnte der dbb gemeinsam mit den DGB-Gewerkschaften am 17. Oktober 2023 in Potsdam für die Beschäftigten der Landesverwaltung ein umfassendes Paket zur Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen schnüren.

Eckpunkte der Einigung

„So wurden unter anderem im Bereich der Polizei, der Lehrkräfte und der Steuerverwaltung viele dringend notwendige Verbesserungen erreicht. Auch für die Weiterentwicklung des TV Umbau II und die Modernisierung der Verwaltung des Landes Brandenburg wurden zukünftige wichtige Weichen gestellt. Das ist ein wirklich gutes Ergebnis, das sich sehen lassen kann“, betonte Detlef Daubitz, Verhandlungsführer des dbb. Das umfangreiche Maßnahmenpaket sieht unter anderem vor:

- Zusage, das Tarifergebnis 2023 für den öffentlichen Dienst der Länder zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten sowie auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu übertragen
- Anhebung des Eingangsamts für den mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst von Besoldungsgruppe A6 auf A7
- Erhöhung der Polizeizulage und der Außendienstzulage im Bereich der Steuerverwaltung
- Einführung von Erschwerniszulagen für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte
- Einführung von Zulagen für bestimmte Tätigkeiten im Bereich der Lehrkräfte
- Gewährung einer Ausgleichszahlung für Lehrkräfte, die über ihre Pflichtstundenzahl hinaus freiwillig und planmäßig Zusatzstunden leisten
- Einführung einer Personalgewinnungs- und Personalbindungszulage
- Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze

Wie geht es weiter?

Der dbb bleibt mit der Landesregierung Brandenburg auch weiterhin im Gespräch. Denn es wurde zwischen den Verhandlungspartnern vereinbart, den Tarifvertrag über Maßnahmen zur Begleitung des Umbaus der Landesverwaltung Brandenburg (TV Umbau II) zu evaluieren. Im Fokus des zu erstellenden Gutachtens wird stehen, ob und inwieweit der TV Umbau II weiterentwickelt werden muss, um den Veränderungen der Arbeitswelt durch die Digitalisierung Rechnung zu tragen. Ende 2024 sollen die Ergebnisse vorliegen.
Zudem wurde vereinbart, das brandenburgische Zulagenwesen in der nächsten Legislaturperiode zu überarbeiten und zu vereinheitlichen. Das schließt eine Prüfung der Ruhegehaltsfähigkeit und der Dynamisierung von Zulagen ein. ■

Verhandlungsführer/-innen von dbb, GEW, GdP und ver.di mit den Ministern Freiberg und Stübgen

---

ServiceDO

Koppelung an den TVöD

Nach einem ungewöhnlichen hin und her konnte der dbb am 26. Oktober 2023 die Vorbehalte des Arbeitgebers gegen die – den bisherigen Verhandlungen zu Grunde liegenden – Eingruppierungsregelungen ausräumen. Es ist gelungen, die wesentlichen Eckpunkte sowohl zur Überleitung, als auch für die gestufte Einführung des TVöD festzuzurren.
Damit erhalten die Beschäftigten erstmals eine Perspektive, dauerhaft von tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen zu profitieren. Über zehn Jahre Engagement der komba haben wesentlich zu diesem Erfolg beigetragen.

Überleitung in TVöD-Struktur

Die Beschäftigten werden zum 1. März 2024 in das Entgeltsystem des TVöD übergeleitet, wobei die Eingruppierung auf Basis der Entgeltordnung VKA beziehungsweise dem Lohngruppenverzeichnis NRW erfolgt. Die konkrete Zuordnung für die Berufsgruppen zur jeweiligen Entgeltgruppe ist bis auf wenige Ausnahmen bereits vereinbart.
Die Zuordnung zur TVöD-Stufe erfolgt wie folgt: Bestandsbeschäftigte, die länger als zehn Jahre bei der ServiceDO beschäftigt sind, werden der Stufe 3, Beschäftigte mit Vorbeschäftigungszeiten von zwei bis zu zehn Jahren der Stufe 2 und alle anderen der Stufe 1 zugeordnet.

TVöD mit leichten Abweichungen

Um eine finanzielle Überforderung des Arbeitgebers zu vermeiden, werden für zunächst vier Jahre abgesenkte Tabellenwerte gelten. Die Überleitung erfolgt in eine Tabelle, die 95 Prozent des TVöD-Niveaus entspricht. Dieses wird bis zum 1. Dezember 2027 in vier Schritten auf 100 Prozent angehoben.
Zudem gibt es für einen Übergangszeitraum abweichende Stufenlaufzeiten von vier Jahren ab der Stufe 2 und nur fünf statt sechs Erfahrungsstufen.
Auch die Regelarbeitszeit von 39 Wochenstunden gilt erst ab dem 1. März 2025. Eine betriebliche Altersversorgung wird ab dem 1. März 2028 eingeführt werden. Die Einigung steht unter Erklärungsvorbehalt bis 31. November 2023.

Fazit

Die Beschäftigten der ServiceDO GmbH werden bereits ab der Überleitung zum 1. März 2024 deutlich finanziell profitieren. Durch die dauerhafte Anbindung an den TVöD sind zukünftige Entgeltsteigerungen gesichert. ■

Klinikum Region Hannover

Einigung auf TV Medizinstrategie 2030

Der dbb für seine Mitgliedsgewerkschaft GeNi, ver.di und der Marburger Bund haben sich mit der Krankenhaus Region Hannover GmbH (KRH) und deren Tochtergesellschaften auf einen Tarifvertrag zur Begleitung der anstehenden Umstrukturierungsmaßnahmen, der so genannten Medizinstrategie 2030, geeinigt.

Kernstück Entwicklungsplan

Im Vordergrund steht ein beteiligungsorientiertes Verfahren. Dabei sollen sowohl die Wechselbereitschaft als auch mögliche Wechsel-Hindernisse der Beschäftigten berücksichtigt werden. Die Betriebsräte sind umfassend miteinzubeziehen. Dazu gibt es eine detailliert ausgearbeitete Prozess- und Umsetzungsvereinbarung als Teil des Tarifvertrags.
Ausgangspunkt sind die Interessen der Mitarbeitenden, die abgefragt werden. Für alle, die dies wünschen, gibt es einen individuellen Entwicklungsplan, der bis zu drei Optionen der beruflichen Veränderung enthält. Dabei steht im Vordergrund, einen mindestens gleichwertigen oder besser bewerteten Arbeitsplatz für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu finden. Die Möglichkeit für Hospitationen und die arbeitgeberseitige Pflicht für Qualifikationen sind ebenfalls im Tarifvertrag berücksichtigt. Für eventuelle Konflikte wird eine Clearingstelle eingerichtet, die gleichermaßen von Gewerkschaften und KRH besetzt ist.

Absicherung

Sollte es trotz Entwicklungsplan zu Einkommensverlusten in Folge von Tätigkeitswechseln kommen, sind diese Verluste für zwei Jahre komplett kompensiert. Es gibt eine Zulage, die mögliche Verluste auffängt. Die Zulage nimmt an Tariferhöhungen teil. Erreicht werden konnte, dass Stufenlaufzeiten auch bei Tätigkeitswechseln vollständig anerkannt werden.

Nachteilsausgleich

Sollte sich der Arbeitsweg verlängern, gibt es für ein Jahr einen Fahrtkostenzuschuss von 30 Cent pro Kilometer (Hin- und Rückweg) für jeden geleisteten Dienst. Der Zuschuss wird als Vorschuss für zunächst 200 Tage gewährt und am Ende spitz abgerechnet.
Um die zusätzliche Fahrtzeit zu kompensieren, gibt es im ersten Jahr auch einen Freizeitausgleich für alle, die den Arbeitsort wechseln. Der Anspruch beträgt zwei Tage für alle, die mehr als 2,5 Tage in der Woche arbeiten. Alle in oder unterhalb einer 2,5-Tage-Woche erhalten einen Tag Freizeitausgleich.
Sollten Beschäftigte aus Anlass einer Änderung ihres Arbeitsortes innerhalb der ersten zwei Jahre umziehen (mindestens zehn Kilometer), erhalten sie eine Umzugskostenbeihilfe von 1.500 Euro für Einzelpersonen und 3.000 Euro für Familien. Mit dem Umzug entfällt aber der Anspruch auf Mehrkilometerentschädigung. Bei ausreichender Nachfrage wird das KRH einen Transportservice zwischen den Standorten Lehrte und Großburgwedel anbieten. Bei vergleichbaren Verlagerungen sollen bei ausreichendem Interesse der Mitarbeitenden ebenfalls Transportmöglichkeiten zwischen weiteren Standorten eingerichtet werden. Der Tarifvertrag läuft bis Ende 2032.

Bewertung

Alle Anliegen, die die Beschäftigten dem dbb mit auf den Weg gegeben haben, konnten auf die eine oder andere Art in den Tarifvertrag eingebracht werden, so unter anderem eine Öffnung für Verhandlungen zwischen Mitbestimmungsgremien zu den Themen Arbeitszeitkonto, lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und Demografiemaßnahmen.
Bei auftretenden Personalüberhängen ist es Ziel des dbb, dass mit den Beschäftigten individuelle Lösungen verhandelt werden. Auch sollen alle Beschäftigten beim KRH bleiben können; die Karriereplanung soll gemeinsam gestaltet werden.
Fest steht auch, dass sich das KRH zum TVöD und den bei ihr geltenden Tarifverträgen bekennt. Insgesamt liegt ein guter Kompromiss vor, der versucht, Absicherung und Flexibilität unter einen Hut zu bringen. ■

Streik bei der Semperoper

„Kleine (Betriebs-) Gruppe“ – große Wirkung!

Jens Kühn bei dem Warnstreik am 27. Oktober 2023

Am 27. Oktober 2023, einen Tag nach dem enttäuschend verlaufenden Verhandlungsauftakt mit der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) überraschten die in der Semperoper beschäftigten Kolleginnen und Kollegen des VRFF unter Leitung des Tarifbeauftragten der Betriebsgruppe Semperoper in der VRFF, Jens Kühn, die Intendanz mit einem effektiven Warnstreik.

Dazu drei Fragen an Kollegen Kühn:

tacheles: In der Semperoper sind sicherlich schon viele eindrucksvolle Premieren über die Bühne gegangen; was musste passieren, dass Dir und Deinen Kollegen der Geduldsfaden gerissen ist und Ihr eine Vorstellung bestreikt habt?

Kühn: Wer einer Tätigkeit am Theater nachgeht, weiß, dass Vorstellungen in der Regel immer am Abend und an Wochenenden stattfinden. Die Anzahl der Dienstverlängerungen und Dienstverschiebungen ist in den letzten Jahren, gerade in den Nachtstunden, enorm angestiegen. Die Vorstellungen werden komplexer, die Dekorationen aufwendiger. Das spiegelt sich aber leider nicht in der Personalstärke wider! Die Arbeitsbelastung für jeden einzelnen Beschäftigten steigt immer weiter an. Eine gesundheitsgerechte Schichtplanung ist kaum noch möglich. Einige unserer Kolleginnen und Kollegen arbeiten deshalb schon in Teilzeit. Aus diesem Grund sind viele der Beschäftigten unserem Streikaufruf gefolgt!

tacheles: Wie ist die betriebliche Resonanz auf Euren Streik im Nachgang?

Kühn: Letztendlich sitzen wir alle im selben Boot oder besser gesagt im selben Opernhaus. Die Resonanz war vollständig positiv. Sänger, Chor, Musiker, Maske und Ankleider, alle stehen hinter uns.

tacheles: Der TV-L ist durch die Blockadehaltung der TdL während der letzten Jahre im Vergleich zu anderen Tarifverträgen deutlich unattraktiver geworden. Was sind besondere Defizite, die Ihr in Eurer Arbeit zu beklagen habt?

Kühn: Die Angleichung der Arbeitszeit an das Tarifgebiet West ist lange überfällig! Wenn wir zukünftig gut ausgebildetes Personal finden wollen, braucht es auch an Theatern und Bühnen eine attraktive Wochenendregelung. Mindestens ein freies Wochenende im Monat sollten uns die Arbeitgeber schon zugestehen. Gerade im Theaterbetrieb ist die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf ohnehin nicht einfach unter einen Hut zu bringen. Wir alle lieben die täglichen Herausforderungen der Arbeit auf, unter und hinter der Semperoperbühne, bitten aber auch um die Wertschätzung unserer exzellenten Arbeit! ■

Saarland

Sondierung über einen TV Fahrradleasing

Am 7. November 2023 haben die Gewerkschaften dbb und ver.di mit Vertretern des Saarländischen Ministeriums für Inneres, Bauen und Sport ein Sondierungsgespräch über die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu einem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zur Finanzierung von Fahrradleasing aufgenommen. Hintergrund dafür ist die rechtliche Vorgabe, dass auf tarifvertragliche Ansprüche im Wege der Entgeltumwandlung nur verzichtet werden kann, wenn es dafür eine tarifvertragliche Grundlage gibt.
Nachdem bereits für die Tarifbeschäftigten in den Ländern Baden-Württemberg und Bayern entsprechende Tarifverträge zum Fahrradleasing vereinbart wurden, möchte nun auch das Saarland nachziehen.

Bedingungen

Die Gewerkschaften haben in dem Sondierungsgespräch ihre grundsätzliche Bereitschaft dazu erklärt. Allerdings hat dbb Verhandlungsführer Volker Geyer gleich zu Beginn klargestellt, dass dafür grundsätzlich zwei Bedingungen erfüllt sein müssen.
Zum einen muss auch der zum Zwecke der Finanzierung des Fahrradleasings umgewandelte Betrag zusatzversorgungspflichtiges Entgelt bleiben. Dies ist vor dem Hintergrund der Sicherung einer auskömmlichen Alterssicherung für die Gewerkschaften geboten.
Zum anderen wird für die infolge der Entgeltumwandlung niedrigeren sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche eine Gegenleistung von der Arbeitgeberseite erwartet.

Interne Prüfung

Beide Seiten werden nun intern prüfen, ob auf der Basis der Sondierung Tarifverhandlungen begonnen werden können. Weitere Gespräche sind ab Mitte Januar 2024 avisiert worden. Bis dahin muss das Saarland klären, inwieweit Spielräume für die Forderungen der Gewerkschaften bestehen. ■

Altersteilzeit und Fahrradleasing bei der Autobahn

Die Altersteilzeit lebt weiter

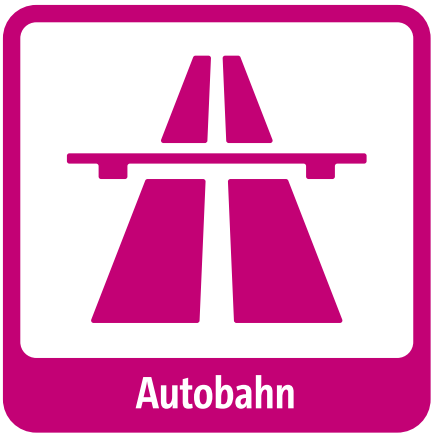
Der dbb hat sich am 16. Oktober 2023 auf einen neuen Tarifvertrag zur Altersteilzeit bei der Autobahn GmbH geeinigt. Die Vorgängerregelung, der TV FlexAZ des Bundes, der über eine Inbezugnahme über den Manteltarifvertrag der Autobahn auch für deren Beschäftigte gegolten hat, war zum Jahresende 2022 ausgelaufen. Damit bestand zunächst keine Möglichkeit für die Beschäftigten der Autobahn mehr, auch zukünftig Altersteilzeit in Anspruch zu nehmen. Der dbb hatte darauf gedrungen, dass diese Möglichkeit erhalten bleibt. Nun konnte eine Neuregelung mit vergleichbaren Voraussetzungen und entsprechenden Ansprüchen geschaffen werden.

Voraussetzungen wie bei der Vorgängerregelung

Danach können Beschäftigte einen Anspruch auf Altersteilzeit geltend machen, soweit in der jeweiligen Niederlassung noch nicht 2,5 Prozent der Beschäftigten in Altersteilzeit sind. Diese Quote wird jährlich zu einem Stichtag berechnet. Im Übrigen müssen die auch bisher schon geltenden persönlichen Voraussetzungen vorliegen. Diese sind das Erreichen des 60. Lebensjahres und ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis von mindestens 1.080 Tagen in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit. Außerdem muss sich das Altersteilzeitarbeitsverhältnis mindestens auf die Zeit erstrecken, bis eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann. Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis kann wie bisher im Block- oder im Teilzeitmodell vereinbart werden. Während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wird das maßgebliche Entgelt um 20 Prozent aufgestockt.

Besonders belastete Kolleginnen und Kollegen

Neu geregelt wurde, dass die Anträge von Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung sowie den Beschäftigten, die in den letzten fünf Jahren für eine Dauer von 36 Monaten Anspruch auf eine Zulage nach § 20 Absatz 1 und 4 MTV Autobahn hatten, bevorzugt berücksichtigt werden. Damit werden die besonderen Belastungen der Beschäftigten berücksichtigt, die entweder schwerbehindert sind oder die im Außendienst des Straßenbetriebsdienstes sowie in den Werkstätten und Gehöften arbeiten. Für diese kann ein Durcharbeiten bis zur Regelaltersgrenze besonders herausfordernd sein. Ansonsten kommt es auf den Zeitpunkt des Erfüllens der persönlichen Voraussetzungen sowie den Eingang des Antrags an. Ferner wurde vereinbart, dass solche Altersteilzeitverträge nicht auf die vereinbarte Quote angerechnet werden, die in Restrukturierungs- und Stellenabbaubereichen vereinbart werden. Klargestellt wurde aber, dass solche



Bereiche bei der Autobahn GmbH derzeit nicht bestehen oder geplant sind. Personalabbaumaßnahmen sind tarifvertraglich ohnehin bis zum 31. Dezember 2025 ausgeschlossen. Diese Regelung kann lediglich in der fernen Zukunft Bedeutung erlangen. Der Tarifvertrag soll zum 1. Januar 2024 in Kraft treten und hat zunächst eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2025.

TV Fahrradleasing

Auch die Verhandlungen über einen Tarifvertrag zum Fahrradleasing sind ein gutes Stück vorangekommen. Hier konnte sich der dbb insoweit durchsetzen, als das eine Entgeltumwandlung zu keiner Verringerung der Beiträge zur Zusatzversorgung führen wird. Verhandelt wird noch über die Frage, in welchem Umfang die vom Arbeitgeber in Folge der Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge zurück an die Beschäftigten fließen sollen. Die Verhandlungen hierüber sollen zeitnah fortgesetzt werden. ■

Bundesweite Proteste

Warnstreiks, Demonstrationen, Mahnwachen

Die ersten beiden Verhandlungsrunden in der Einkommensrunde 2023 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) blieben erfolglos: kein Angebot der Arbeitgeberseite und kein Zeichen der Wertschätzung für die gute Arbeit der Kolleginnen und Kollegen. Deren Reaktion auf die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber ließ nicht lange auf sich warten. Bundesweit fanden erste Warnstreiks, Demonstrationen und Mahnwachen statt, um die TdL vor der entscheidenden dritten Verhandlungsrunde Anfang Dezember zum Umdenken zu bewegen. ■

26. Oktober, Berlin

Foto: Friedhelm Windmüller

26. Oktober, Berlin

Foto: Friedhelm Windmüller

26. Oktober, Berlin

Foto: DPhV

26. Oktober, Bremen

Foto: dbb bremen

27. Oktober, Potsdam

Foto: dbb brandenburg

27. Oktober, Moringen

Foto: Friedhelm Windmüller

27. Oktober, Moringen

Foto: Friedhelm Windmüller

27. Oktober, Moringen

Foto: Friedhelm Windmüller

27. Oktober, Schkeuditz

Foto: Dirk Baumbach

27. Oktober, Bonn

Foto: Roberto Pfeil

27. Oktober, Bonn

Foto: Roberto Pfeil

27. Oktober, Bonn

Foto: Roberto Pfeil

30. Oktober, Berne

Foto: Friedhelm Windmüller

30. Oktober, Berne

Foto: Friedhelm Windmüller

30. Oktober, Berne

Foto: Friedhelm Windmüller

30. Oktober, Arnstadt

Foto: BSBD Thüringen

30. Oktober, Brandenburg

Foto: BSBD Brandenburg

30. Oktober, Nürnberg

Foto: nlv

30. Oktober, Nürnberg

Foto: nlv

30. Oktober, Münster

Foto: BvLB

30. Oktober, Münster

Foto: BvLB

27. Oktober, Dresden

Foto: Jürgen Lösel

27. Oktober, Dresden

Foto: Jürgen Lösel

30. Oktober, Düsseldorf

Foto: BvLB

30. Oktober, Fröndenberg

Foto: BSBD NRW

30. Oktober, Fröndenberg

Foto: BSBD NRW

30. Oktober, Hamburg

Foto: Anne Oschatz

30. Oktober, Hamburg

Foto: Anne Oschatz

30. Oktober, Hamburg

Foto: Michael Hasse

30. Oktober, Hamburg

Foto: Michael Hasse

30. Oktober, Hamburg
Foto: Michael Hasse

30. Oktober, Halle
Foto: BSBD

30. Oktober, Wittlich
Foto: BSBD

30. Oktober, Neumünster
Foto: Michael Hinrichsen

31. Oktober, Bielefeld
Foto: DSTG WL

31. Oktober, Bielefeld
Foto: DSTG WL

31. Oktober, Wesel
Foto: DPolG NRW

31. Oktober, München
Foto: BvLB By

31. Oktober, München
Foto: Juko Zirgesheim

31. Oktober, München
Foto: BBB

31. Oktober, München
Foto: BBB

1. November, Dresden
Foto: SBB

1. November, Dresden
Foto: SBB

27. Oktober, Potsdam
Foto: dbb brandenburg

27. Oktober, Potsdam
Foto: dbb brandenburg

2. November, Potsdam
Foto: Friedhelm Windmüller

2. November, Potsdam
Foto: Friedhelm Windmüller

2. November, Potsdam
Foto: Friedhelm Windmüller

Mitbestimmung

Keine Mitbestimmung des Betriebsrats beim Verbot privater Handynutzung

Verbietet ein Arbeitgeber die private Handynutzung am Arbeitsplatz, so muss der Betriebsrat nicht beteiligt werden (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung zum Urteil vom 17. Oktober 2023, Aktenzeichen 1 ABR 24/22).

Der Fall

Der Arbeitgeber, ein Automobilzulieferer mit etwa 200 Beschäftigten, hatte per Aushang der Standortleitung die private Handynutzung am Arbeitsplatz während technisch bedingter Leerlaufzeiten in der Produktion verboten. Der Betriebsrat hielt das für mitbestimmungspflichtig und verlangte daher vom Arbeitgeber, mit ihm über die konkrete Ausgestaltung der Regeln für Smartphonenutzung am Arbeitsplatz zu verhandeln. Bis dahin sollte das Verbot einstweilen zurückgenommen werden. Nachdem der Arbeitgeber sich weigerte, beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Unterlassung.

Die Entscheidung

Sowohl das Arbeitsgericht als auch im Anschluss das Landesarbeitsgericht in Niedersachsen gaben dem Antrag jedoch nicht statt. Die Weisung betreffe ganz überwiegend das – mitbestimmungsfreie – Arbeitsverhalten der Beschäftigten und nicht das Ordnungsverhalten, das mitbestimmungspflichtig wäre. Das Argument, es komme in der Produktion zu Leerlaufzeiten, ließ das Gericht nicht gelten. Auch sei die Handynutzung nicht mit dem Radiohören zu vergleichen, da man nur bei Letzterem weiter seiner Arbeit nachgehen könne. Das sah nun auch das Bundesarbeitsgericht so und wies die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats zurück, die dieser im Anschluss an die Abweisungsentscheidung der zweiten Instanz hin beim Bundesarbeitsgericht erhoben hatte.

Fazit

Die Unterscheidung zwischen einer mitbestimmungsfreien Maßnahme zum Arbeitsverhalten und einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme zur Ordnung des Betriebs gestaltet sich mitunter schwierig. Maßgeblich ist § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Dieser konstatiert eine Mitbestimmungspflicht bei „Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb."

Dagegen ist ein Verhalten der Arbeitnehmenden mitbestimmungsfrei, wenn es in unmittelbarem Zusammenhang mit den arbeitsvertraglichen Leistungspflichten steht. Dann handelt es sich bei den Regelungen nur um Konkretisierungen der geschuldeten Arbeitsleistung. Hinsichtlich der Handynutzung sind Regelungen ohne Zweifel mitbestimmungspflichtig, wenn sie das Verhalten außerhalb der Arbeitszeiten betreffen, etwa wenn Arbeitgebende die Nutzung zu Ruhe- und Pausenzeiten regeln wollen.

Die Nutzung während der Arbeitszeit ist weniger eindeutig zuzuordnen. Wer sein Handy nutzt, kann in der Regel nicht arbeiten – das würde für einen Bezug zur arbeitsvertraglichen Leistungspflicht sprechen. Andererseits betraf das vorliegende Urteil gerade auch technisch bedingte Leerlaufzeiten in der Produktion. Hier könnte argumentiert werden, dass sich die Handynutzung nicht auf die Arbeitsleistung auswirken kann.

Bislang war die Rechtsprechung zu dieser Frage uneinheitlich. Instanzgerichte nahmen mit unterschiedlichem Ergebnis jeweils Bezug auf eine frühere Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum Radiohören während der Arbeitszeit; hier war ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats noch bejaht worden, da weder die anderen Arbeitnehmenden, noch die Arbeitsleistung durch das Radiohören negativ beeinflusst würden.

In der vorliegenden Entscheidung verneint das Bundesarbeitsgericht nun leider eine Vergleichbarkeit zum Radiohören und lehnt ein Mitbestimmungsrecht ab. Das ist so pauschal nicht nachvollziehbar. Insbesondere bei technisch bedingten Leerlaufzeiten, wie sie in dem vorliegenden Fall in Rede standen, ist – genau wie beim Radio – eine negative Beeinflussung der Arbeitsleistung nicht zu erwarten. ■

dbb beschließt Forderungen zur hessischen Einkommensrunde (TV-H)

Auch in Hessen gilt: 10,5%, mindestens 500 Euro müssen es sein!

„Hessen liegt mitten in Deutschland. Hier wird im Landesdienst genauso gut und viel gearbeitet wie in Rheinland-Pfalz oder in Thüringen. Deshalb ist es nur folgerichtig, dass wir in Hessen dieselbe lineare Kernforderung erheben, wie zuvor gegenüber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL)“, erläuterte dbb Tarifchef Volker Geyer den Forderungsbeschluss der hessischen Tarifkommission des dbb vom 8. November 2023. „Da sich aber der TV-H mittlerweile bei einigen Themen deutlich vom TV-L unterschiedet“, führte Geyer aus, „haben wir darüber hinaus noch einige hessenspezifische Forderungen und Erwartungen.“ Geyer nahm aber nicht nur zu konkreten Forderungen Stellung. Er äußerte auch klare Erwartungen zum Verhandlungsstil und zum gemeinsamen Gestaltungswillen: „Natürlich finden die Verhandlungen in schwieriger Zeit statt. Aber genau deshalb stellen sie auch eine Chance dar, den öffentlichen Dienst für die Bürgerinnen und Bürger in Hessen zukunftsfähig zu machen. Das geht nur gemeinsam. Die TdL hat bei den Potsdamer Tarifverhandlungen bisher nicht gezeigt, dass sie gewillt ist, diese Chance zu nutzen. Wir erwarten hier von der hessischen Landesregierung mehr Gestaltungswillen.“

Die Forderungen im Detail

- Erhöhung der Tabellenentgelte um 10,5%, mindestens 500 Euro
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte (BBiG und Pflege) sowie der Praktikanten-Entgelte um 260 Euro
- Laufzeit 12 Monate

Weiterhin wollen wir

- Verhandlungszusage zur Aktualisierung der Entgeltordnung; Übertragung der Verbesserungen im Bereich des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes in den TV-H
- Umwandlung der Jahressonderzahlung in ein 13. Monatsgehalt
- Übernahme der Auszubildenden in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, mindestens Fortführung der bisherigen Regelung; darüber hinaus eine Bindungsprämie von 1.000 Euro nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung, wenn ein Beschäftigungsverhältnis mit dem Land eingegangen wird; Anspruch auf Ausbildung in Teilzeit
- Dynamisierung der Kinderzulage
- Dynamische Gefährdungszulage für Beschäftigte der Wachpolizei von 120 Euro
- Beschäftigte an Hochschulen: Verbesserung der Befristungsregelungen für wissenschaftliche und künstlerische Beschäftigte; Einbeziehung studentischer Hilfskräfte in den Geltungsbereich des TV-H
- Erhöhung der Anzahl der Freistellungstage für gewerkschaftliche Tätigkeiten
- Erweiterung der Elterntage auf nicht Verheiratete oder nicht in eingetragener Lebenspartnerschaft Lebende
- Zeitgleiche und systemgerechte Übernahme des Tarifergebnisses auf Beamtinnen/Beamte sowie Versorgungsempfänger/-innen.

Die Statusgruppen nicht gegeneinander ausspielen!

Für die hessischen Landes- und Kommunalbeamten stellte Heini Schmitt, Landesbundchef des dbb hessen, klar: „Für uns wird diese hessische Einkommensrunde erst zu Ende sein, wenn die künftige Landesregierung klipp und klar erklärt hat, dass sie das Tarifergebnis zeitgleich und systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten sowie die Versorgungsempfänger/-innen überträgt und nicht den Versuch unternimmt, die Statusgruppen gegeneinander auszuspielen. Es wird eine der ersten Gelegenheiten der künftigen Regierungsparteien sein, die klaren Zusagen einzulösen, die sie als Antwort auf unsere Wahlprüfsteine gegeben haben. Außerdem wird die Übertragung auf Beamtinnen und Beamte sowie Versorgungsempfänger/-innen dazu führen, dass wir dem Ziel einer verfassungskonformen Alimentation einen Schritt näher kommen. Es wäre ein wichtiger Vertrauensbeweis, wenn die Übertragung gleich zur Auftaktrunde zugesagt würde.“

Wie geht’s weiter?

Die hessische Einkommensrunde beginnt am 14. Februar und endet am 14./15. März 2024. Über den Verlauf der hessischen Einkommensrunde unterrichten wir tagesfrisch auf www.dbb.de/einkommensrunde und auf www.dbb-hessen.de. ■

Tarifkommission des dbb hessen

Arbeitsgerichtsgesetz

Kommentar aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Von Dr. Friedrich H. Heither, Rechtsanwalt, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D. und Dr. Martin Heither, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, begründet von Professor Dr. jur. Fritz Auffarth, Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts i.R., und Dr. jur. Rudolf Schönherr, Personaldirektor i.R., Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung 1 / 23 (August 2023), 3.715 Seiten in zwei Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 122 Euro, ISBN 978 3 503 09330 4

Mit diesem Werk verfügt der Nutzer über die ideale Kombination aus Vorschriften, Erläuterungen und Entscheidungen. Einführungen zu jeder Vorschrift erleichtern das Verständnis. Wesentliche Entscheidungen werden mit Fundstelle auszugsweise den einzelnen Vorschriften zugeordnet. Ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert die Suche.
Diese Ergänzungslieferung enthält fast 50 Nachweise zu verfahrensrechtlichen Rechtsfragen aus dem zweiten Halbjahr 2022 und dem ersten Halbjahr 2023, zum Beispiel

- Grundsatz der Öffentlichkeit
- Darlegungs- und Beweislast
- Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast
- Elektronischer Rechtsverkehr
  - Anforderung an das Dokument
  - Nutzungspflicht
- Rechtskraft, Umfang
- Tariffähigkeit, branchenbezogen ■

Jetzt den tacheles abonnieren

tacheles GESUNDHEIT und tacheles verschmelzen

Liebe Leserin, lieber Leser des tacheles,

parallel zum aktuellen tacheles (11/2023) ist die letzte Ausgabe des tacheles GESUNDHEIT (Quartal 4/2023) erschienen. Mit dieser letzten Ausgabe verabschieden wir uns von den Leserinnen und Lesern, die über viele Jahre unserem Tarif-Gesundheits-Magazin die Treue gehalten haben.

Da wir künftig monatlich und nicht nur vierteljährlich über Gesundheitsthemen berichten wollen, haben wir uns entschieden, den tacheles GESUNDHEIT mit dem allgemeinen tacheles zu verschmelzen. Wir werden also zukünftig nicht weniger über den Gesundheitsbereich und dortige Tarifthemen berichten, sondern ab Dezember 2023 diese Themen in die zehn jährlichen tacheles-Ausgaben integrieren.

Aus Datenschutzgründen dürfen wir die Abonnentinnen und Abonnenten des tacheles GESUNDHEIT ab Dezember 2023 nicht einfach mit dem allgemeinen tacheles beliefern. Dazu ist es nötig, ein neues – natürlich ebenfalls kostenloses und jederzeit kündbares – Abonnement für den allgemeinen tacheles abzuschließen, was ganz einfach unter www.dbb.de/tacheles möglich ist.

Wir freuen uns, die ehemaligen Leserinnen und Leser zukünftig als Abonnentinnen oder Abonnenten des allgemeinen tacheles zu begrüßen.

Liebe Grüße
Ihre Redaktion
des tacheles

Tarifvertragliche Sonderzahlungen gibt es auch in der Altersteilzeit

Während der Freistellungphase im Blockmodell der Altersteilzeit besteht dem Grundsatz nach Anspruch auf eine anteilige tarifvertragliche Jahressonderzahlung und Corona-Sonderzahlung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Juli 2023, Aktenzeichen 9 AZR 332/22).

Der Fall

Die Klägerin arbeitete seit 1997 bei der Beklagten und war zuletzt in die Entgeltgruppe (EG) 9c Stufe 6 TVöD VKA eingruppiert. Zum 1. Oktober 2020 arbeitete sie regelmäßig 19,5 Stunden von sonst üblichen 39 Stunden. Kraft einzelvertraglicher Vereinbarung fanden nebst TVöD VKA auf das Arbeitsverhältnis auch die zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dazu gehörten der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) in der Fassung vom 25. Oktober 2020 sowie der gleichdatierte Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung). Nach § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ erhalten Beschäftigte während der Arbeitsphase des Blockmodells das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des bisherigen Entgelts bei bisheriger wöchentlicher Arbeitszeit. Die andere Hälfte fließt in das Wertguthaben nach § 7b Sozialgesetzbuch IV und wird in der Freistellungsphase in Raten ausgezahlt. Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung für Vollzeitbeschäftigte in den EG 9a bis 12 betrug 400 Euro. Im Sommer 2018 vereinbarten die Parteien, das Arbeitsverhältnis als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell fortzuführen. Die aktive Arbeitsphase dauerte vom 1. November 2018 bis zum 30. September 2020, die Freistellungsphase dauerte vom 1. Oktober 2020 bis zum 31. August 2022. Nach Verweigerung beider Zahlungen im Jahr 2020 wurde Klage erhoben.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) erachtete die Revision gegen die vorinstanzlichen, klageabweisenden Entscheidungen für teilweise begründet. Die Klägerin hat Anspruch auf eine Corona-Sonderzahlung von 200 Euro sowie auf eine ihrer individuellen Arbeitszeit entsprechende Jahressonderzahlung. Ersterer ergibt sich dem Grunde nach aus § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung. Auch Arbeitnehmer, die sich zum 1. Oktober 2020 in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befinden, haben diesen Anspruch. Wortlaut, Systematik und Sinn der Regelung sprechen hierfür. Voraussetzung nach § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung ist, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat. Keine Voraussetzung ist, dass auch tatsächliche Arbeitsleistung erbracht worden sein musste und die Beschäftigten daher durch die Pandemie bedingten Belastungen am Arbeitsplatz ausgesetzt waren. Auch systematisch zeige die dazugehörige Protokollerklärung, dass bereits ein gegebenfalls fingierter Entgeltanspruch ausreiche. Auch § 7 Abs. 2 TV FlexAZ schließe im Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitarbeitsvertrags noch nicht absehbare Vergütungsansprüche nicht aus. Dieser regelt nur die Auszahlungsmodalitäten für das in Aktivphase angesammelte Wertguthaben. Auch der Tarifzweck, die Sonderzahlung als Beihilfe beziehungsweise Unterstützung im Sinne des Einkommensteuergesetzes zu werten, zeige, dass die Tarifvertragsparteien die finanzielle Belastung aufgrund der Pandemie unabhängig von einer Arbeitsleistung abmildern wollten. Der Anspruch der Höhe nach ergibt sich aus dem tariflichen Verweis zu § 24 Abs. 2 TVöD VKA, nachdem Teilzeitbeschäftigte ihr Tabellenentgelt und sonstige Entgeltbestandteile anteilig gemessen an ihrer Arbeitszeit erhalten. Der Anspruch auf eine der individuellen Arbeitszeit der Klägerin entsprechenden Jahressonderzahlung für die Monate Januar bis September 2020 ergibt sich aus § 20 Abs. 1 TVöD VKA und § 7 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 2 TV FlexAZ. Nach § 20 TVöD VKA haben Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, Anspruch auf eine Jahressonderzahlung. Es ist irrelevant, dass die Klägerin sich am Stichtag des 1. Dezember 2020

bereits in der Freistellung der Altersteilzeit befunden hat. Grund hierfür ist, dass § 7 Abs. 2 Satz 1 TV FlexAZ bestimmt, dass ausnahmslos alle in der Aktivphase verdienten Entgeltbestandteile in den Teilzeitquotienten der Freistellungsphase fließen, sei es regelmäßig oder als Einmalzahlung. Teil dieser Entgeltbestandteile sind die vom Arbeitnehmer in der Arbeitsphase des Blockmodells – in Vorleistung – erbrachten Arbeitsleistungen, auf die er während der Freistellungsphase Anspruch hat. Er erarbeitet sich dadurch Ansprüche auf die spätere Bezahlung der Bezüge sowie den Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht während der Freistellungsphase. Zudem stellt das in der Freistellungsphase gezahlte Entgelt die Gegenleistung für die während der Arbeitsphase geleistete Arbeit dar. Die Jahressonderzahlung hat Vergütungscharakter und stellt eine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung dar. Es wäre, so das Gericht, schlicht unbillig, wenn die Auszahlung der Sonderzahlung davon abhinge, ob man vor oder nach dem 1. Dezember in die Freistellungsphase eingetreten ist.

Das Fazit

2020 hatte Corona die Menschen nicht nur am Arbeitsplatz belastet. Daher ist es richtig, dass die Corona-Sonderzahlung auch in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell gezahlt werden muss. Inwiefern diese Belastung jedoch aufgrund geringerer Arbeitszeit weniger gewesen sein soll – was die gekürzte Prämie andeutet –, ist nicht verständlich. Die Anforderungen an die Beschäftigten sind in Bezug auf das Virus gleichgeblieben. Aufgrund der Ähnlichkeiten dieses Tarifvertrags zum Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise würde aufgrund ähnlicher Argumentationsmöglichkeiten im Falle eines gerichtlichen Verfahrens auch hier wohl nur eine hälftige Prämie zustehen. ■

Auslegung des Begriffs „aufgestellter Dienstplan“ in § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA

Ein Dienstplan ist auch dann rechtzeitig „aufgestellt“ im Sinne des § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA, wenn es an einer Zustimmung des Betriebsrats fehlt (BAG, Urteil vom 16. März 2023, Aktenzeichen 6 AZR 130/22).

Der Fall

Der Kläger ist als Oberarzt am von der Beklagten betriebenen Universitätsklinikum tätig. Auf das Arbeitsverhältnis ist der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an kommunalen Krankenhäusern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV-Ärzte/VKA) anwendbar. Nach diesem ist der Kläger zur Leistung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft verpflichtet. Nach § 10 Abs. 11 dieses Tarifvertrags besteht jedoch ein Anspruch auf Zuschläge, wenn der Dienstplan, der diese Dienste anordnet, nicht spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraumes aufgestellt wird.

Die Arbeitgeberin gab für die Monate Februar bis September 2020 zwar spätestens einen Monat vor Beginn des jeweiligen Planungszeitraums die Dienstpläne gegenüber den Beschäftigten bekannt; der Betriebsrat hatte diesen jedoch nicht zugestimmt und sie auch nicht genehmigt, da er Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz annahm. Ein Einigungsstellenverfahren wurde nicht eingeleitet. Der Kläger verlangt nun Zuschläge nach § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA für in dieser Zeit eines nicht „rechtmäßig aufgestellten Dienstplans“ geleistete (Ruf-)Bereitschaftsdienste. Er argumentiert, ein Dienstplan sei nur dann rechtzeitig „aufgestellt“ im Sinne des § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA, wenn er auch wirksam, also insbesondere unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, zustande gekommen sei. Nur dann sei er rechtsverbindlich und nur dann könnten sich die Beschäftigten darauf einstellen. Sinn des § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA sei aber gerade die bessere Planbarkeit für die Beschäftigten.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht legte die entsprechende Norm des Tarifvertrags nun aus und kam zu einem anderen Ergebnis. Nach Ansicht des Gerichts genügt es, dass der Dienstplan faktisch rechtzeitig „in der Welt“ ist; dass der Plan auch mitbestimmungsrechtlichen Erfordernissen beziehungsweise den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes genüge, sei dagegen für die Frage der Zuschläge aus § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA unerheblich.

Bereits der Wortlaut „aufgestellt“ bezeichne lediglich den tatsächlichen Vorgang der Planerrichtung und Bekanntgabe. Nach dem allgemeinen Sprachgebrauch seien dagegen weitere Voraussetzungen, etwa die korrekte Errichtung des Plans, nicht zu erfüllen. Derlei würde normalerweise vielmehr durch Hinzufügen von Adjektiven wie „wirksam“ oder „gültig“ zum Ausdruck gebracht.

Durch die Bekanntgabe des Dienstplans übten Arbeitgebende außerdem ihr Direktionsrecht aus – nur daran, nicht aber an eine rechtswirksame Ausübung des Direktionsrechts, knüpfe § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA an. § 10 Abs. 11 S. 4 TV-Ärzte/VKA, wonach die Mitbestimmung nach der Aufstellung des Dienstplans unberührt bleibt, stehe dem nicht entgegen. Aus dessen systematischer Stellung werde klar, dass sich Satz 4 nur auf den Fall der „notwendigen Dienstplanänderung“ beziehe.

Letztendlich bezwecke § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA zwar tatsächlich, den Ärzten ein gewisses Maß an Planungssicherheit zu gewähren. Sie sollen rechtzeitig wissen, wann sie ihre Dienste zu erbringen und wann sie Freizeit haben. Zudem sollen sie sich grundsätzlich darauf verlassen können, entsprechend der Regelungen des Dienstplanes eingesetzt zu werden. Die Arbeitgebenden sollen also dazu angehalten werden, die Dienste ihrer Beschäftigten rechtzeitig zu planen. Dies spricht aber laut Bundesarbeitsgericht – entgegen der Ansicht des Klägers – gerade dafür, dass der Dienstplan nicht auch rechtswirksam aufgestellt werden muss.

Andernfalls stünde im Streitfall erst nach rechtskräftiger gerichtlicher Klärung fest, ob der Dienstplan für den Arbeitnehmer verbindlich aufgestellt wurde. Es genüge also zur Wahrung der Frist des § 10 Abs. 11 TV-Ärzte/VKA, wenn der Dienstplan „in der Welt“ sei.

Den Arbeitnehmenden stehe es in Fällen wie dem Vorliegenden aber frei, die Erbringung ihrer Dienste zu verweigern, ohne ihre vertragliche Leistungspflicht zu verletzen.

Das Fazit

Das Urteil ist zwar schlüssig, zeigt aber erneut, wie wichtig den Arbeitnehmenden ein planbarer Feierabend ist. Der Verweis der Arbeitnehmenden auf ihr Leistungsverweigerungsrecht scheint im Krankenhausbereich allerdings kaum praktikabel – hier steht am Ende immer die Sicherheit der Patientinnen und Patienten auf dem Spiel. ■

Zitat des Monats:

Es ist eine Frage des Respekts, dass angestellte Lehrkräfte über die Sommerferien nicht gekündigt werden.

Positionspapier der FDP-Bundestagsfraktion „Aufbruch statt Mangelverwaltung – liberales Konzept für einen modernen Lehrerberuf“ von Oktober 2023

Trotz des allerorten bestehenden eklatanten Lehrermangels halten einige Bundesländer nach wie vor an der Praxis fest, angestellten Lehrkräften zu Beginn der Sommerferien zu kündigen, nur um sie dann zum Beginn des Schuljahres wieder anzustellen. Die FDP-Bundestagsfraktion hat nun in einem Positionspapier gefordert, dass diese Praxis endlich ein Ende hat. Die FDP ist derzeit allerdings nur in zwei der 16 Länder überhaupt in Regierungsverantwortung – ob sie sich in dieser Frage durchsetzen kann, bleibt also fraglich.

Auch aus Sicht des dbb und auch im Hinblick auf die anstehenden Tarifverhandlungen mit den Ländern darf aber so nicht mit den ohnehin stark belasteten Lehrkräften umgegangen werden. Eine solche Vorgehensweise ist das Gegenteil von Wertschätzung – den Kampf um überall fehlende Fachkräfte werden die Länder so nicht gewinnen. Zielführender als die Finanzierung umfangreicher Werbekampagnen für den Lehrerberuf dürfte es sein, die eigenen Angestellten fair zu behandeln. ■

dbb beamtenbund und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

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