



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

7/8

Juli / August 2024

26. Jahrgang



Symposium des dbb in Köln

„Arbeitszeit neu gedacht“

Seite 10

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Meinung</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
ServiceDO	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
Bodenverkehrsdienste	
NVG Würzburg	
Tarifpflege Bund	
Flughafen Hamburg AIRSYS	
Bundesagentur für Arbeit	
Öffentlich-rechtlicher Rundfunk	
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>9</u>
<u>Thema</u>	<u>10</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>12</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
16. Juli 2024



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: Friedhelm Windmüller, S.4: dbb, S.6: NahVG, S.7: dbb, S.8: VRFF, S.10-11: Friedhelm Windmüller, S.12: Gerd Altmann (Pixabay), S.14: Greg Montani (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!

Wer bei Wikipedia den Begriff Entlastung eingibt, erhält vier verschiedene Erklärungen, je eine für die Bereiche Bauwesen, Physik, Recht und Soziologie. Eine tarifpolitische Definition gibt es – noch – nicht. Gleichwohl war der Begriff der Entlastung ein Kernbegriff während unseres Kölner Symposiums am 25. Juni

2024 in Köln. Und er taucht auch immer wieder auf, wenn ich mit unseren Mitgliedern über ihre Arbeitssituation spreche, oft in Zusammenhang mit Begriffen wie „Verdichtung“, „fehlende Kollegen“ oder dem in vielfältiger Weise geäußerten Wunsch nach mehr „Selbstbestimmung“ bei der Arbeitszeit. Wir arbeiten daran, dass der Begriff Entlastung in Zukunft auch mit den Belastungen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gedacht wird.

Unsere Kölner Veranstaltung wertete ich als vollen Erfolg. Wir haben sehr guten Input von Seiten der Wissenschaft erhalten und wir sind in eine gute Diskussion mit Markus Geyer, dem Geschäftsführer der TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder), und Niklas Benrath, dem Hauptgeschäftsführer der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände), eingetreten. Es war wenig verwunderlich, dass beide Bedenken vorbrachten, als wir die Möglichkeiten kürzerer Arbeitszeiten diskutierten.

Aber natürlich geht es auch um selbstbestimmteres Arbeiten und – das hat die Kölner Diskussion deutlich gemacht – darum, Arbeitszeitgestaltung im Kontext von Arbeitsgestaltung zu denken. Müssen wir so arbeiten, wie wir es aktuell tun, wenn Krankenpfleger oder Erzieherin immer mehr Zeit mit der Dokumentation und immer weniger Zeit beim Patienten oder den Kindern verbringen?

Wir werden die Diskussion auf unseren Regionalkonferenzen ab Anfang September fortführen und wir werden uns immer dann lautstark einmischen, wenn die Politik, anstatt ihre Hausaufgaben zu machen, wirre Ideen zur Sechs-Tage-Woche oder zur Abschaffung der Teilzeit propagiert.

Allerdings muss die Diskussion überall geführt werden, in der Verwaltung in München, in der Kita in Köln oder in Flensburg beim Kraftfahrt-Bundesamt.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Neuaufgabe der Regionalkonferenzen

„Auf vielfachen Wunsch!“



dbb Tarifchef Volker Geyer auf einer Regionalkonferenz im Jahr 2023

Von Volker Geyer

Im Frühjahr bin ich regelmäßig auf das Format der Regionalkonferenzen angesprochen worden. Im letzten Jahr hatten wir mit diesen Konferenzen die Einkommensrunden im Länderbereich vorbereitet. Sinn dieser Konferenzen war und ist die offene Diskussion darüber, was wir wollen, aber auch darüber, was wir können. Beides gehört untrennbar zusammen. Im Vorfeld der Forderungsfindung am 9. Oktober 2024 in Berlin wird es eine Neuaufgabe des Formats geben – auf vielfachen Wunsch aus den Fachgewerkschaften, aber auch, weil wir diese demokratische und gerne auch kontroverse Diskussion ganz einfach brauchen.

Die Einkommensrunden werden kein Selbstläufer

Denn auch die Einkommensrunden des nächsten Jahres werden kein Selbstläufer. Das mag nach einer alten Leier klingen, es ist aber leider topaktuell. Und das ist nicht nur so, weil das Thema Arbeitszeit mit Macht in den Vordergrund drängt. Auch eine angemessene lineare Einkommenshöhung wird nur zu erreichen sein, wenn es uns gelingt, den geschlossenen und massiven Auftritt des letzten Jahres zu wiederholen oder gar noch zu steigern. Deshalb wird auf den Regionalkonferenzen natürlich auch das Thema Arbeitskampf eine Rolle spielen. Wichtig wird aber auch sein, dass wir beim Thema Arbeitszeit nicht mit ungefähren Wunschvorstellungen an den Start gehen, sondern mit Optionen, die die Vielfalt des öffentlichen Dienstes sowie die unterschiedlichen Möglichkeiten und Notwendigkeiten der vielen Hundert Berufsbilder berücksichtigen. Das geht nicht „top down“, das müs-

sen wir uns gemeinsam erarbeiten. Dazu dienen die sieben Regionalkonferenzen in besonderer Weise.

Symposium als erster Aufschlag

Am 25. Juni 2024 haben wir in Köln mit unserem Symposium zum Thema Arbeitszeit einen ersten Aufschlag gemacht. Getragen wurde dieses Format davon, dass das Thema Arbeitszeit natürlich am Tariftisch zu bearbeiten sein wird, dass es aber wichtig ist, nicht aus dem Schützengraben heraus Argumente wie Keulen an den Kopf zu werfen, sondern grundsätzlich über Arbeitszeit nachzuden-

ken. Deshalb firmierte die Veranstaltung auch unter dem Titel „Arbeitszeit neu gedacht“ und weil etwa 180 Zuhörerinnen und Zuhörer, darunter auch Vertreter von Bund, TdL und VKA, unserer Einladung gefolgt waren, hatten wir einen sehr lebendigen Austausch. Denn es geht nicht um „richtig“ oder „falsch“, sondern darum, wie wir die Belastung der derzeit Beschäftigten abbauen und gleichzeitig den öffentlichen Dienst attraktiv für zukünftige Beschäftigte gestalten können, ohne dabei die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes in Frage zu stellen.

Zweigleisig fahren

Für mich heißt das, dass wir in den nächsten Wochen und Monaten zweigleisig fahren müssen. Wir brauchen intelligente Modelle, die attraktiv für unsere Beschäftigten sind, und wir brauchen die Kraft, sie in den Einkommensrunden des nächsten Jahres mit Nachdruck zu fordern und durchzusetzen.

Dabei kommt den Regionalkonferenzen eine zentrale Bedeutung zu. Wenn es uns wieder gelingt, mit Hunderten von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus unseren Fachgewerkschaften ins Gespräch zu kommen, besteht die Chance, die Bedeutung der Einkommensrunden des nächsten Jahres auch in die Verwaltungen und Betriebe zu tragen. ■

Zeitplan für die Regionalkonferenzen

- 2. September 2024:** Düsseldorf (Teilnehmende aus Nordrhein-Westfalen)
- 3. September 2024:** Hamm / Westfalen (Teilnehmende aus Nordrhein-Westfalen)
- 5. September 2024:** Fulda (Teilnehmende aus Hessen, Niedersachsen und Thüringen)
- 9. September 2024:** Nürnberg (Teilnehmende aus Bayern)
- 24. September 2024:** Mannheim (Teilnehmende aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland)
- 30. September 2024:** Berlin (Teilnehmende aus Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt)
- 1. Oktober 2024:** Hamburg (Teilnehmende aus Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein)

Die Veranstaltungen beginnen jeweils um 11 Uhr und sollten spätestens um 16 Uhr beendet sein.

Kontingente werden zugeteilt

Der dbb hat jeder Fachgewerkschaft ein grundsätzlich an den Mitgliederzahlen orientiertes Kontingent für die jeweiligen Veranstaltungen zugeteilt. Die Bundesebene der Fachgewerkschaft wurde angeschrieben und um Zusendung einer verbindlichen Liste der Teilnehmenden bis zum 12. August 2024 gebeten. Den benannten Kolleginnen und Kollegen sendet der dbb anschließend die Einladung und den Antrag auf Arbeitsbefreiung zu. Zusätzliche Anmeldungen von Einzelmitgliedern oder von Landesgliederungen können leider nicht berücksichtigt werden. Die dbb Landesbünde erhalten ebenfalls ein Platzkontingent. ■

PRO Klinik Holding Verwaltung

Gutes Verhandlungsergebnis

Nach zwei Verhandlungsrunden gibt es eine Einigung für den Verwaltungsbereich der PRO Klinik Holding in Neuruppin. Kernstück ist eine steuer- und sozialabgabenfreie Einmalzahlung und die Ausbringung von zwei weiteren Urlaubstagen. Trotz der herausfordernden wirtschaftlichen Lage des Klinikverbunds wurde ein tragbarer Kompromiss für die nächsten Monate gefunden.

Details

Mit der Geschäftsführung wurde sich auf folgende Inhalte verständigt:

- Es gibt ab dem 1. August 2024 eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationausgleichsprämie (IAP) in Höhe von 1.260 Euro (Teilzeit anteilig) für

alle Arbeitnehmenden, aufgeteilt auf fünf monatliche Raten bis Dezember 2024. Voraussetzung ist ein bestehendes Arbeitsverhältnis im jeweiligen Monat.

- Auszubildende erhalten einmalig im August 2024 500 Euro.
- Es gibt für das Jahr 2024 zwei weitere Urlaubstage.
- Die Jahressonderzahlung steigt auf 60 Prozent.
- Die bisherige Regelung zum Zusatzurlaubstag wird modernisiert und durch einen individuellen Fortbildungstag abgelöst, der allen Beschäftigten zur freien persönlichen Weiterbildung zur Verfügung zusteht.
- Der Tarifvertrag ist erstmals zum 31. März 2025 kündbar.



Krankenhäuser

Bewertung

Trotz der schwierigen Ausgangslage war ein Kompromiss möglich. Mit dem Abschluss werden Lösungen bei Entgelt und Entlastung geschaffen. Diese beiden Themen geht der dbb bei den nächsten Verhandlungen erneut an. Noch steht die Einigung unter Gremiovorbehalt. ■

Rechtssicherheit für die Beschäftigten der Bundeswehr

Erfolgreiche Verlängerung des TV UmBw

Am 3. Juli 2024 verhandelten im dbb forum die Verhandlungskommissionen von dbb und ver.di erfolgreich mit Vertretern des Bundesministeriums des Innern und für Heimat sowie des Bundesministeriums der Finanzen über eine Verlängerung des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw). Der TV UmBw hatte erfolgreich gezeigt, dass er eine große Bandbreite an verlässlichen Instrumentarien für sozialverträgliche Maßnahmen im Zusammenhang mit den Umstrukturierungsmaßnahmen bei der Bundeswehr vorsieht.

Die bisherige Version des Tarifvertrags lief zum 31. Dezember 2023 aus. In den Verhandlungen konnte erreicht werden, dass die Geltungsdauer des TV UmBw bis zum 31. Dezember 2027 verlängert wird.

Vier Jahre Sicherheit und Schutz

Die Beschäftigten in der Bundeswehr haben somit in Zeiten des Personalumbaus vier Jahre Sicherheit und Schutz in Form:

- einer umfangreichen Entgeltsicherung,
- eines besonderen Kündigungsschutzes und

- einer modifizierten Härtefallregelung bis zur Entgeltgruppe 10.

Inkrafttreten 1. Januar 2024

Die Änderungen sollen rückwirkend zum 1. Januar 2024 in Kraft treten. Es wurde eine Erklärungsfrist bis 15. August 2024 vereinbart. Bis dahin steht das Ergebnis unter Gremiovorbehalt.

Großer Erfolg für die Gewerkschaften

Thomas Zeth, Stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission des dbb und Stellvertretender Vorsitzender des VAB, fasste als Verhandlungsführer das Ergebnis mit den Worten zusammen: „Durch die Verlängerung des TV UmBw haben unsere Mitglieder bei der Bundeswehr endlich wieder Rechtssicherheit in Zeiten von Personalumbau- und Umstrukturierungsprozessen. Die Arbeitsplatz- und die Entgeltsicherung stehen neben der Härtefallregelung im Fokus des Tarifvertrags. Dass die Regelungen zur Abgeltung und Abfindung nicht neu vereinbart werden konnten, ist dem Fachkräftemangel zuzuschreiben, der die Bundeswehr massiv trifft. Insgesamt muss man die Verlängerung bis Ende 2027 als großen Erfolg für die Gewerkschaften sehen, zumal der Bund sich zunächst mit Händen und Füßen gewehrt hat, über eine Verlängerung mit uns zu reden.“ ■



Die dbb Verhandlungskommission mit der Verhandlungsführung des Bundes

Fahrplan betriebliche Altersvorsorge – Gespräche beginnen

Mit dem Tarifvertragsabschluss bei der ServiceDO vom Oktober 2023 ist neben der Überleitung der Beschäftigten in die Tabelle des TVöD zum 1. März 2024 als weiterer wichtiger Schritt auch die Einführung einer ganz überwiegend arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge (BAV) vereinbart worden. Starttermin hierfür wird März 2028 sein.

Durchführungsweg erfordert Ausschreibung

Ausgestaltet wird die betriebliche Altersvorsorge im Durchführungsweg einer Direktversicherung (so genannte Versicherungslösung), an die der Arbeitgeber dann die Beiträge für die Beschäftigten abführt. Um hierfür ein geeignetes Versicherungsunternehmen zu finden und die Ansprüche der Beschäftigten im Einzelnen zu regeln, ist zunächst die europaweite Ausschreibung durch den Arbeitgeber erforderlich. Die Ansprüche der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber und die Ausgestaltung derselben werden dann in einer so genannten „Versorgungsordnung“ geregelt.

Transparenz durch BAV-Ausschuss

Um das Verfahren transparent und einvernehmlich zu gestalten, ist im Tarifvertrag die Bildung eines BAV-Ausschusses vorgesehen, der die erforderliche Ausschreibung sowie die Verhandlung der Details regelnden Versorgungsordnung begleitet. Dieser Ausschuss hat nun erstmals getagt und den weiteren Zeitplan für die Ausschreibung und die Verhandlungen der Versorgungsordnung festgelegt.

Zeitplan für nächste Schritte steht

Ursprünglich war angedacht, dass die erforderliche Ausschreibung des Auftrags an die Versicherungen sowie die Verhandlung der Versorgungsordnung im Jahr 2024 erfolgen sollte. Aufgrund des zwischenzeitlichen Zeitablaufs und der erforderlichen inhaltlichen Abstimmung im Vorfeld ist nun einvernehmlich vereinbart worden, die Ausschreibung bis Ende Juni 2025 durchzuführen und die Verhandlungen zur Versorgungsordnung Ende des Jahres 2025 abzuschließen. Weitere Gespräche sind für den November 2024 angesetzt. ■

Bodenverkehrsdienste

Branchentarifverträge abgeschlossen

Im Bereich Bodenverkehrsdienste hat der dbb einen großen Schritt in Richtung Verbesserung und bundesweiter Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen gemacht. Mehrere Branchentarifverträge werden nun abgeschlossen. Es handelt sich um einen Manteltarifvertrag, einen Entgelttarifvertrag sowie einen Überleitungstarifvertrag für die Bodenverkehrsdienste. Außerdem wird es eine Schlichtungsvereinbarung geben.

Einheitliche Arbeitsbedingungen

Bisher gab es im Bereich der Bodenverkehrsdienste ein Wirrwarr an verschiedenen Haustarifverträgen mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen. Die Branchentarifverträge werden nun zu einer Vereinheitlichung beitragen. Die Verträge binden die Mitglieder der unter-

zeichnenden Arbeitgeberverbände VKA und ABL und gelten für alle Flughäfen mit mindestens 2 Millionen Passagieren oder mindestens 50.000 Tonnen Fracht im Jahr.

Beschäftigte profitieren

Die neuen Branchentarifverträge bringen für Tausende Beschäftigte erhebliche Vorteile mit sich: Sie sehen zum Beispiel eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden, ein Einstiegsentgelt von 16,51 Euro pro Stunde und verbesserte Zeitzuschläge vor.

In einigen Fällen bedarf es noch separater Überleitungstarifverträge, um den Übergang in die neuen Verträge für die Altbeschäftigten zu begleiten. Der dbb setzt sich dabei selbstverständlich dafür ein, dass durch den Übergang keine Verschlechterungen eintreten. ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Arbeitsgruppen zum Mantel gebildet



Nach dem erfolgreichen Abschluss der Verhandlungen zum Entgelttarifvertrag (ETV) für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen nach langwierigen Verhandlungen und einer Schlichtung widmet sich der dbb nun dem Manteltarifvertrag (MTV). Zwar ist dieser noch nicht gekündigt, um aber effizient und vorausschauend zu handeln, haben schon jetzt die Vorbereitungen zu dessen Überarbeitung begonnen. Die Tarifvertragsparteien haben eine Prozessvereinbarung abgeschlossen, die hierzu den Fahrplan festlegt.

Arbeitsgruppen gebildet

Es werden Arbeitsgruppen gebildet, die sich aus Vertretenden von dbb, ver.di und den Arbeitgebenden zusammensetzen. In diesen Arbeitsgruppen sind Expertinnen und Experten für die jeweiligen Themengebiete versammelt. So kann sich in kleinen Gruppen intensiv und detailliert mit ausgewählten Themen befasst werden. Da der Vertrag noch nicht gekündigt ist, herrscht außerdem kein Zeitdruck. Die Verhandlungen zum ETV haben gezeigt, dass viele Themen sehr komplex und strittig sind und daher eine kleinteilige Bearbeitung mit genügend Zeit von Vorteil ist. Bis Mitte September 2024 sollen erste Vorschläge und Zwischenergebnisse von den Arbeitsgruppen ausgearbeitet und bis November 2024 konkretisiert werden. Die vier Arbeitsgruppen beschäftigen sich mit den Themen Arbeitsverhältnis im Allgemeinen, Arbeitszeit / Urlaub / Mehrarbeit, Entgeltfragen sowie Nebenleistungen / Weiterbildung. Der dbb setzt sich dafür ein, die Interessen der Beschäftigten in den Arbeitsgruppen deutlich zu stärken und praktikable Lösungen zu finden. ■

Nahverkehr

Übergang bei der NVG Würzburg

Die NVG Omnibus-Betriebsgesellschaft mbH war jahrelang das „hässliche Entlein“ des Würzburger Nahverkehrs. Im Vergleich zum Mutterunternehmen hinkten Entgelt und Arbeitsbedingungen hinterher. In einem ersten Schritt gelang es dem dbb und der NahVG mit Hilfe eines Arbeitskamps 2023, das Unternehmen aus der Tarifwelt der privaten Omnibusunternehmen auf das kommunale Niveau des TV-N Bayern zu heben. Nun erfolgt der zweite Schritt: Die NVG soll im Oktober 2024 mit dem Mutterunternehmen der Würzburger Straßenbahn (WSB) verschmolzen werden, wenn die politischen Entschei-

dungsträger der Verschmelzung in einem letzten Schritt zustimmen. Damit ändert sich auch der zugrundeliegende Tarifvertrag. Dann gilt statt des TV-N Bayern der TV-V und es steigt erneut das Entgelt für alle unsere Mitglieder bei der NVG. Diesen Schritt begleiten dbb und NahVG jetzt tarifvertraglich.

Kompromisslösung

Bis Ende 2024 verlängert der dbb die tarifvertragliche Übergangslösung aus 2023, nach der weiter nach den bisherigen Regelungen gefahren werden kann. Im



Gegenzug für die Verlängerung erhalten die Beschäftigten im Fahrdienst 100 Euro brutto (Teilzeitbeschäftigte anteilig) pro Monat zusätzlich. Die maximale Schichtlänge ist von Montag bis Freitag gedeckelt auf 8,5 Stunden, in den Sommerferien auf 9 Stunden. Klargestellt wird auch, dass Sonderzahlungen und Erhöhungen des TV-N erst einmal weiter gelten. Dies stellt einen guten Kompromiss dar. Am Ende haben wir unsere Ziele erreicht: die Beendigung der schlechten Arbeitsbedingungen bei der NVG und die Gleichbehandlung im Würzburger Nahverkehr. Gegenüber der Arbeitgeberseite hat der dbb jetzt noch einmal angemahnt, dass eine rechtssichere Überleitung nur mit einem Tarifvertrag erfolgen kann.

Ausblick

Der dbb beobachtet die Überleitung sehr genau und unterstützt intensiv den Dialog vor Ort. Zweifelsfälle und Unwägbarkeiten in Bezug auf die Anwendung des TV-V versuchen wir auszuräumen. ■



Arbeitskampf bei der NVG im Jahr 2023

Beschäftigte des Bundes

Start der Verhandlungen zur Tarifpflege

Der dbb und der Bund haben Verhandlungen zur so genannten Tarifpflege aufgenommen. Dabei prüfen die Tarifvertragsparteien die Tarifverträge, die mit dem Bund abgeschlossen wurden, auf Anpassungsbedarf. Die nächste Einkommensrunde mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen wird Anfang des Jahres 2025 beginnen. Die Forderungen hierfür werden am 9. Oktober 2024 beschlossen. Jedoch besteht regelmäßig auch außerhalb der Einkommensrunden vielfältiger Anpassungsbedarf in den Tarifverträgen, um diese an aktuelle Entwicklungen anzupassen und praxistauglich zu halten. Der

dbb fordert die Arbeitgeber daher regelmäßig zur Tarifpflege auf, um auch außerhalb der großen Verhandlungsrunden im Gespräch zu bleiben.

Im Vorfeld der Tarifpflege mit dem Bund haben die betroffenen dbb Mitgliedsorganisationen zahlreiche Themen übermittelt, die der dbb in die Verhandlungen eingebracht hat.

Fokus auf die Entgeltordnung Bund

Im Mittelpunkt der Tarifpflege steht aktuell die Entgeltordnung Bund. Ziel des dbb ist es, die Entgeltordnung so weiterzu-

entwickeln, dass die Tätigkeiten der Kolleginnen und Kollegen in ihrer Wertigkeit zutreffend abgebildet werden und der Bund als Arbeitgeber attraktiv und konkurrenzfähig bleibt.

Neben weiteren Bereichen sind beispielsweise folgende Tätigkeitsmerkmale in der Diskussion: Meisterinnen und Meister, Rechnerinnen und Rechner von Bezügen, Beschäftigte beim Bundesamt für Logistik und Mobilität, nautische Beschäftigte, Beschäftigte in Gesundheitsberufen, Beschäftigte in Bäderbetrieben, Wächterinnen und Wächter, Beschäftigte in Küchen. Teilweise zeichnen sich bereits Einigungen ab. In vielen Bereichen gibt es jedoch noch Gesprächsbedarf. Die Verhandlungen werden über den Sommer fortgesetzt. ■

Neue Entgeltordnung auf der Zielgeraden

Die Grundlagen der neuen Entgeltordnung für die Beschäftigten von AIRSYS werden konkreter. Die dbb Verhandlungskommission für den IT-Dienstleister am Flughafen Hamburg hat die in Verhandlungsterminen im Juni und Juli 2024 besprochenen Punkte intensiv beraten und überwiegend positiv bewertet. Eine weitere Verhandlungsrunde wird voraussichtlich Ende Juli stattfinden.

Moderne Entgeltordnung mit Perspektiven

dbb Verhandlungsführer Michael Adomat äußerte nach den letzten Verhandlungsrunden die Erwartung, dass die neue, moderne Entgeltordnung bei AIRSYS den Arbeitgeber attraktiver für die Beschäftigten und für gute Nachwuchskräfte macht. Für den dbb ist entscheidend, dass die Überleitung in das neue System für die

Beschäftigten vorteilhaft ist und Besitzstände komplett gesichert bleiben. Durch die Einführung von Erfahrungsstufen, eine der Hauptforderungen des dbb, sollen außerdem neue Entwicklungsperspektiven eröffnet werden.

Details noch zu klären

Nach der noch ausstehenden Verhandlungsrunde und der Befassung der Gremien des dbb werden die neuen Regelungen ausführlich vorgestellt. Die vertraglichen Einzelheiten und redaktionellen Details sind dann noch in weiteren Gesprächen mit der Arbeitgeberseite zu klären.

Hintergrund

Die AIRSYS Airport Business Information Systems GmbH ist eine Tochterge-



sellschaft des Flughafens Hamburg, die unter anderem Dienstleistungen in den Bereichen Datenverarbeitung und Kommunikation anbietet und die EDV-Systeme des Flughafens Hamburg entwickelt und betreibt. Für die AIRSYS-Beschäftigten ist der Tarifvertrag FHG-Gruppe anwendbar. Die Entgelterhöhungen richten sich nach dem Tarifergebnis im Bereich TVÖD und werden zeitverzögert und unter Berücksichtigung der AIRSYS-Besonderheiten übernommen. ■

TV-BA

Weichenstellungen am Tariftisch

„Verhandlungsführer trifft Verhandlungsführerin“ war das Motto, als Thomas Zeth, stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission, und Marion Schuhmann, Verhandlungsführerin von Seiten der Bundesagentur für Arbeit (BA), am 11. Juli 2024 zusammenkamen, um außerhalb der üblichen Verhandlungen tiefer in die Tarifthemen einzusteigen. „Dieser Austausch zwischen den Verhandlungsspitzen ist wichtig, damit Detailfragen geklärt werden können, für die am Verhandlungstisch nicht genug Zeit bleibt“, erklärte Thomas Zeth den Ablauf des Treffens. „Als Tarif- und Sozialpartner machen wir das regelmäßig, um wieder Bewegung in festgefahrene Situationen zu bringen und die nächste offizielle Runde vorzubereiten.“

Verhandlungsrunde

Die darauffolgenden Verhandlungen fanden bereits eine Woche später am 15. und 16. Juli 2024 statt. IT-Themen prägten den Termin. Es ging sowohl um die seit Oktober 2023 existierenden Ansprechpartner für den Datenschutz und deren tätigkeitsunabhängige Funktionsstufen,

als auch um den Komplex IT-Systemhaus mit daran angedockten Fragestellungen zu Arbeitszeit und Zuschlägen. Dabei hat der dbb deutlich gemacht, dass er Verbesserungen bei den Zuschlägen begrüßt, aber sehr genau beobachtet, dass die Arbeitszeit nicht zu Lasten der Kolleginnen und Kollegen flexibilisiert wird. „Das

Thema Neugestaltung der Arbeitszeit prägt gerade die arbeitspolitische Diskussion in Deutschland, natürlich haben wir das auch am Tariftisch der BA auf der Agenda“, kommentierte Thomas Zeth die aktuelle Situation. Schwieriger gestaltete sich das Thema Arbeitgeberattraktivität. Statt eines flexiblen Systems mit ad-hoc-Maßnahmen, um auf den Bewerbermangel zu reagieren, sieht der dbb insgesamt und flächendeckend Bedarf, den TV-BA aufzuwerten. ■



Tarifverhandlungen für den öffentlich-rechtlichen Rundfunk (ÖRR) ARD-Anstalten halten ihr Versprechen nicht

Wieder einmal ziehen sich die Tarifverhandlungen der Mediengewerkschaft VRFF über die Vergütung in den Rundfunkanstalten hin. Bereits im Januar 2024 wurden in einigen Medienhäusern die Verhandlungen begonnen – und ein Ende ist noch lange nicht in Sicht. Maßstab für die Verhandlungen soll auch diesmal, wie im Jahr 2022, der Tarifabschluss im öffentlichen Dienst sein.

Trotz einer massiv gestiegenen Inflation hatte die Arbeitgeberseite die VRFF und die anderen Gewerkschaften in den letzten Verhandlungen gebeten, sich auch weiterhin nach den Tarifabschlüssen im öffentlichen Dienst zu richten, und gleichzeitig versprochen, dies auch bei der

nächsten Tarifrunde beizubehalten, auch wenn der Abschluss im öffentlichen Dienst sehr gut ausfallen sollte.

Gemeldeter Finanzbedarf zu gering

Die Ernüchterung kam dann Anfang dieses Jahres. Bereits in den ersten Verhandlungsrunden machten die ARD-Anstalten deutlich, dass man den hohen Abschluss für den Bereich des TVöD nicht übernehmen könne. Grund hierfür sei, dass die Kommission zur Ermittlung des Finanzbedarfs (KEF) für die nächste Beitragsperiode einen so hohen Abschluss nicht vorgesehen habe. Der Beitrag solle lediglich um 58 Cent steigen, obwohl die Anstalten mehr Geld benötigten und auch beantragt hätten.

Bei genauerem Blick auf die Anträge wird aber schnell deutlich, dass die Anstalten selbst auch keinen hohen Abschluss eingeplant haben: Sie haben ihren Finanzbedarf für Personal weit unter der Inflationsrate angemeldet. Das Verschulden liegt daher nicht alleine bei der KEF.

Bundesweite Streikmaßnahmen

Die VRFF hat in den ersten Verhandlungsrunden deutlich gemacht, dass der Abschluss für den TVöD-Bereich weiterhin der Maßstab ist und man davon auch nicht abweichen werde. Auf die ersten einzelnen Streikmaßnahmen reagierte die Arbeitgeberseite nicht. Daher rief die VRFF am 4. Juli 2024 zu bundesweiten Streikmaßnahmen auf. Mit mehreren Hundert Streikenden sorgte die VRFF für einige Ausfälle und Beeinträchtigungen bei den Sendern.

Wandel im ÖRR

Aktuell steht der ÖRR vor einem Wandel. Durch mehrere Verfehlungen in den

Führungsetagen steht er vermehrt in der öffentlichen Kritik und wird auch in der Politik kritisch hinterfragt. So wurde ein Zukunftsrat damit beauftragt, sich mit dem ÖRR zu beschäftigen und zu prüfen, ob es die Anstalten in dieser Form noch braucht.

Und das Ergebnis der Prüfung war eindeutig. Es braucht qualitativ hochwertigen Journalismus – und gutes Personal muss entsprechend entlohnt werden. Die Anstalten müssen in den Online-Medien besser aufgestellt sein, aber das geht auch nicht ohne die entsprechenden finanziellen Mittel.

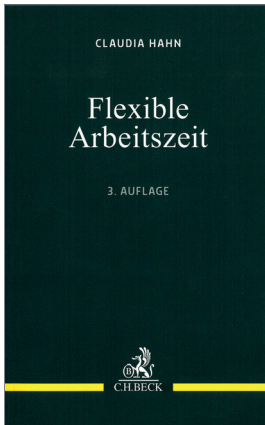
Ohne diese finanziellen Mittel können auch keine fairen Entgelte für die Kolleginnen und Kollegen gezahlt werden. Mit Ausnahme weniger Berufsgruppen ist es gegenüber der freien Wirtschaft immer schwieriger möglich, das qualifizierte Personal zu halten, geschweige denn neues qualifiziertes Personal zu finden. Daher müssen sich die Anstalten bewegen und den Forderungen der VRFF umfassend nachkommen.

Angebote nicht ausreichend

Aktuell liegen der VRFF von WDR, SWR und NDR mit Entgelterhöhungen um 7,17 Prozent über 36 Monate nahezu gleiche Angebote vor. Damit liegt eine Einigung noch in weiter Ferne und es ist mit weiteren Streikmaßnahmen zu rechnen. „Wir sind nicht bereit, weitere Reallohnverluste hinzunehmen! Davon hatten wir in den letzten Jahren genug“, betont Christian Gesch, Vorsitzender der Bundestarifkommission der VRFF. „Wundert Euch daher nicht, wenn im öffentlich-rechtlichen Rundfunk mal wieder Wiederholungen laufen!“

Im August geht es in die nächsten Verhandlungsrunden. Die VRFF und die anderen Gewerkschaften erwarten von der Arbeitgeberseite, dass sie dem Versprechen aus dem Jahr 2022 nachkommt und sich am Abschluss für den TVöD-Bereich orientiert. ■





Flexible Arbeitszeit

Von Claudia Hahn, 3. Auflage 2024, 400 Seiten, Softcover, Verlag C. H. Beck, 265 Seiten, 59 Euro, ISBN 978 3 406 81309 2

Mobile Arbeitswelten und die Digitalisierung des globalisierten Wettbewerbs zwingen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, hochflexibel auf Schwankungen zu reagieren. Gleichzeitig wird die Zeiterfassung Pflicht und greift regulierend ein. Flexible Arbeitszeitgestaltungen können nicht nur wirtschaftlichen Anforderungen dienen, sondern auch den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach mehr Autonomie bei der Gestaltung ihrer individuellen Arbeitszeit gerecht werden. Damit dies gelingt, werden in diesem Werk alle relevanten Gestaltungen vorgestellt und konkrete Umsetzungshinweise formuliert.

Die Vorteile auf einen Blick sind: Gesamtdarstellung der Flexibilisierungsmöglichkeiten, Einbeziehung der Besonderheiten im öffentlichen Dienst, Formulierungsvorschläge für Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. Neben der Darstellung des individualvertraglichen Rahmens werden die tarifvertraglichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsmöglichkeiten behandelt. An flexiblen Arbeitszeitsystemen werden dargestellt: Arbeitszeit mit variabler Vergütung, Arbeit auf Abruf, Bandbreitenregelungen, Mehrarbeit, Kurzarbeit, Cafeteria-Systeme, Jahresarbeitszeitvertrag, Blockarbeit, Freischichtsysteme, Arbeitsplatzteilung, qualifizierte Teilzeit, selbststeuernde Arbeitszeiten, mobile Arbeit, Telearbeit und Homeoffice. ■

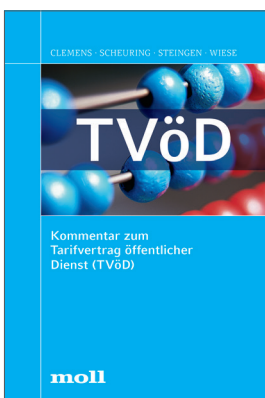


Kommentar zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 123 (Februar 2024), etwa 11.240 Seiten in zehn Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03757 1

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TV-L, des Tarifrechts der Ärztinnen und Ärzte, der Überleitungstarifverträge und sonstiger Tarifverträge. Die 123. Ergänzungslieferung enthält zwei Schwerpunkte: die Überarbeitung der Kommentierung zu den Erholungsurlaubsregelungen in § 26 TV-L und dabei insbesondere die Erfüllung der Mitwirkungsobliegenheiten durch den Arbeitgeber sowie die Überarbeitung der Kommentierung zu § 34 TV-L (Kündigung). Die einschlägige Rechtsprechung der letzten Jahre sowie die neu gefassten Regelungen zur Beteiligung des Personalrats wurden eingearbeitet.

Ferner sind die Änderung bei den Einkommensgrenzen für den Anspruch auf die Arbeitnehmer-Sparzulage und die Aktualisierung der Vorschriften des BEEG, des SGB III und SGB IV berücksichtigt. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 149 (März 2024), etwa 14.340 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 Spartenarbeitsverträge sowie weitere wichtige Tarifverträge.

Die 149. Ergänzungslieferung enthält unter anderem eine Auswertung der Rechtsprechung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, zum Entgelttransparenzgesetz, zur Beteiligung des Betriebsrats bei Stellenausschreibungen, zum Begriff der Versetzung in § 4 TVöD und zur Rückzahlung von Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Kommentierung von § 3 TVöD wird ergänzt durch Erläuterungen zum Hinweisgeberschutzgesetz sowie zu Änderungen in der Arbeitskampfrichtlinie des Bundes und bei der Anzeige von Nebentätigkeiten. Des Weiteren werden die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und die Neufassung der Arbeitsmarkt-Richtlinie und der Fachkräfte-Richtlinie der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände eingearbeitet.

Die Erläuterungen zu Teil III der Entgeltordnung Bund werden neu gefasst. Dies betrifft die Abschnitte 7 (Bauzeichner), 15 (Fotolaboranten), 16 (Fremdsprachendienst), 30 (Laboranten), 38 (Reproduktionstechnische Beschäftigte), 42 (Technische Assistenten) und 45 (Vermessungstechniker). Des Weiteren werden Aktualisierungen in TV-V, BEEG und SGB III aufgenommen. ■

Symposium des dbb in Köln

„Arbeitszeit neu gedacht“



Zum Start des dbb-Symposiums am 25. Juni 2024 in Köln zum Thema „Arbeitszeit neu gedacht“ betonte dbb Tarifchef Volker Geyer den Wandel in der Arbeitswelt. Nicht von der Hand zu weisen ist die aktuelle Situation im öffentlichen Dienst mit

Schlüsselthemen wie Be- und Entlastung sowie konkurrenzfähige Attraktivität. „Wir müssen die Belastung analysieren, Formen der Entlastung finden, um so für die gegenwärtigen und zukünftigen Beschäftigten attraktiv zu bleiben.“

Geyer wies darauf hin, dass der Fachkräftemangel neuen Arbeitszeitformen oder Arbeitszeitverkürzungen nicht entgegensteht. „Personalmangel setzt der Arbeitszeitdiskussion kein Ende, im Gegenteil, es macht sie erst so richtig notwendig. Wenn wir uns der Neugestaltung verweigern, obwohl sich um uns herum Arbeitswelt und Arbeitszeit ändern, werden wir im öffentlichen Dienst einen hohen Preis bezahlen.“

Im Dialog mit Wissenschaft und Politik

Das Ziel des dbb-Symposiums war es, einen Dialog über moderne Arbeitszeitgestaltung zu initiieren, der Möglichkeiten, Probleme und konkrete Modelle thematisiert. Im Austausch mit Wissenschaft und Tarifpartnern wie VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) und TdL (Tarifgemeinschaft deutscher Länder) wurde eine Diskussion begonnen, die in Fachgewerkschaften, Verwaltungen und Betrieben weitergeführt wird. Johanna Nold, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), sprach

Vortrag von Johanna Nold (BAuA)

Gesundheitliche Anforderungen an moderne Arbeitszeitregelungen

Die BAuA befasst sich mit der Arbeitszeitgestaltung im Hinblick auf Gesundheit und Zufriedenheit.

Arbeitszeit und Überstunden

Arbeitsabläufe und Arbeitszeiten sind unter Berücksichtigung der physischen und psychischen Belastungen zu bewerten. Fest steht, dass die tatsächliche Wochenarbeitszeit um circa drei Stunden höher ist als die vereinbarte. Wöchentliche Überstunden im öffentlichen Dienst variieren, wobei etwa die Hälfte der Beschäftigten keine oder wenige Überstunden leistet, während andere deutlich über zehn Stunden arbeiten. Nicht immer werden Überstunden vollständig durch Freizeit ausgeglichen oder finanziell abgegolten. Als Hauptgrund für Überstunden wird angegeben, dass die Arbeit sonst nicht zu schaffen sei.

Überstunden und gesundheitliche Leiden hängen oft zusammen. Beschäftigte mit vielen Überstunden berichten häufiger von Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit und Erschöpfung. Ein signifikanter Teil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst hat verkürzte Ruhezeiten, insbesondere in Gesundheits- und sozialen / kulturellen Berufen. Diese stehen ebenfalls im Zusammenhang mit gesundheitlichen Beschwerden. 15 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst arbeiten im Schichtdienst, davon 9 Prozent in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Nachtschicht. Schichtarbeit wird ebenfalls mit gesundheitlichen Beschwerden assoziiert.

Ein erheblicher Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst fühlt sich durch die Arbeitsmenge überfordert und gibt an, die Personaldeckung sei nicht ausreichend. Diese Überforderung wirkt sich negativ auf die Zufriedenheit und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben aus.



Tarifpolitische Handlungsspielräume

Um die Arbeitszeitgestaltung tarifpolitisch zu verbessern, sind eine höhere Entlohnung für belastungsintensive Arbeitszeiten, eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowie lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle, die den veränderten Bedürfnissen von Erwerbstätigen gerecht werden, erforderlich.

Auswirkungen auf die Gesundheit

Beschäftigte, die Einfluss auf ihre Arbeitszeiten haben, berichten hingegen von einem besseren Gesundheitszustand. Flexible Arbeitszeitmodelle, die auf die Bedürfnisse der Beschäftigten eingehen, tragen zur Verbesserung der Work-Life-Balance und zur Zufriedenheit bei. ■

über gesundheitliche Aspekte moderner Arbeitszeitregelungen und betonte die steigende Belastung im öffentlichen Dienst. Sie argumentierte mit positiven Auswirkungen selbstbestimmter Arbeitszeit. Dr. Norbert Huchler, Arbeitssoziologe am Institut für sozialwissenschaftliche Studien (ISF), erklärte, dass eine Veränderung der Arbeitszeit mit einer Veränderung der Arbeitsgestaltung beginne, und plädierte für eine „Entschlackung“ der Arbeit mithilfe neuer Konzepte der Arbeitsforschung.

Kontroverse Diskussionen

dbb Tarifchef Volker Geyer, TdL-Geschäftsführer Markus Geyer und VKA-Hauptgeschäftsführer Niklas Benrath diskutierten engagiert und kontrovers über die Umsetzung neuer Arbeitszeitregelungen im TVÖD- und TV-L-Bereich. Es ging um Möglichkeiten, Notwendigkeiten und Probleme. Deutlich wurde, dass das Thema Arbeitszeit hohe Relevanz hat, jedoch nicht isoliert von anderen Aspekten eines modernen öffentlichen Dienstes und moderner Arbeitsplätze bei Bund, Ländern und Gemeinden betrachtet werden kann.

Volker Geyer betonte, dass auch Bundes-, Landes- und Kommunalbeamtinnen und -beamte berechnete Erwartungen an ihre Dienstherren haben. Sein Fazit: „Das Thema Arbeitszeit ist komplex und natürlich müssen Bedenken und Vorbehalte der Arbeitgeber ernstgenommen werden. Die Einbeziehung des Beamtenbereichs gehört unbedingt zum Arbeitszeitprojekt. Auch dort benötigen wir zukunftsfähige Lösungen – und da verbietet sich ein einfaches ‚Weiter so‘.“

Juliane Hielscher, die die Diskussion moderierte, konnte am Ende mit Recht feststellen, dass Lösungen nur am Tariftisch gefunden werden können. Die Debatte, auch mit den engagierten Zuhörerinnen und Zuhörern im Saal, habe gezeigt, dass es einen Bedarf gibt und Lösungen nicht unmöglich erscheinen.

Ausblick

Die Arbeitszeitdebatte ist nun offiziell eröffnet. Im September und Oktober 2024 wird der dbb bundesweit sieben Regional-Konferenzen ausrichten, um eine intensive Forderungsdiskussion zu führen, auch zum Thema Arbeitszeit. „Dann gibt’s den



Forderungsbeschluss am 9. Oktober 2024 in Berlin“, erläuterte dbb Tarifchef Geyer den Fahrplan. „Wer dann jedoch denkt, der Rest wird ein Selbstläufer, der irrt sich. Wir haben heute in Köln eine gute sachliche Basis gelegt. Aber wenn wir auch in Sachen Arbeitszeit etwas erreichen wollen, werden wir uns im nächsten Frühjahr erneut aktionsfähig zeigen müssen.“ ■

Vortrag von Dr. Norbert Huchler (ISF)

Arbeitszeitgestaltung – Chancen und Risiken moderner Arbeitszeitregelungen

Moderne Arbeitszeitgestaltung erfordert eine umfassende Arbeitsgestaltung. Die Umwandlung der Arbeitswelt muss Hand in Hand gehen mit der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle, um den Herausforderungen moderner Arbeitsbedingungen gerecht zu werden.

Historisch gesehen war der Acht-Stunden-Tag nicht nur ein Erfolg der Arbeiterbewegung, sondern auch eine sozioökonomische Notwendigkeit, um Produktivität und Gesundheit der Arbeitnehmenden zu steigern. Heute hat sich das Leben und Arbeiten gewandelt. Daher bedürfen neue Arbeitsformen und moderne Lebenssituationen einer flexiblen Zeitgestaltung und innovativen Arbeitsorganisation. Beispiele sind Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit und flexible Arbeitszeiten, die durch lebensphasenorientierte Modelle wie Arbeitszeitkonten ergänzt werden können.

Arbeitszeitverkürzung

Arbeitszeitverkürzung (AZV) als zentrales Thema ist keine notwendige Folge der digitalen Automatisierung. Auch steht ihr der Arbeits- und Fachkräftemangel nicht entgegen. Beschäftigte fordern AZV aufgrund neuer Belastungssituationen. Sie reagiert auf die bereits hohe Verdichtung der Arbeit und zwingt zur Entschlackung von Arbeitsprozessen. Vermeintlich entlastende Maßnahmen (zum Beispiel selbst Reisekosten abrechnen) führen oft dazu, dass administrative Aufgaben in die fachliche Arbeit integriert werden, was die Belastung weiter erhöht, da die eigentliche Kernarbeit trotzdem zu erledigen bleibt.

Eine gut gestaltete AZV ohne Entgeltkürzung kann zu einer sprunghaften Produktivitätssteigerung führen sowie zusätzliche Belastung vermieden werden. Es braucht Zeiten für Regeneration, sozialen Austausch, informelle Arbeit, ungeplante Aufgaben und Innovation. Neue Formen des



Umgangs mit digital vernetzter Arbeit, die Reduktion unnötiger Arbeiten durch Automatisierung und vertrauensvolle Organisation sowie eine neue Arbeitsteilung sind notwendig. Informelle Arbeit muss anerkannt und neue Konzepte der Arbeitsgestaltung müssen entwickelt werden. Zu berücksichtigen sind ebenfalls unterschiedliche Zeitregime bei verschiedenen Arbeitsformen.

Mut zur Veränderung

Eine AZV kann die Produktivität steigern, wenn sie richtig umgesetzt wird. Arbeitszeitgestaltung muss als Veränderungsprozess verstanden werden, der durch persönliche Mitwirkung und neue Konzepte der Arbeitsgestaltung unterstützt wird. ■



Der tarifliche Regelungsvorbehalt im BetrVG

Gut gemeint! Gut gemacht?

Von Thomas Gelling, Stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission

Nach § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein.

Arbeitsbedingungen sind dann durch Tarifvertrag geregelt, wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen worden ist und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt (Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22. März 2005, Aktenzeichen 1 ABR 64/03). Ein Verstoß gegen § 77 Abs. 3 BetrVG liegt nur dann nicht vor, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Umgangssprachlich ist hier die Rede von Öffnungsklauseln, dazu später mehr.

Betriebsräte meinen es gut und wollen mit Betriebsvereinbarungen die tariflich geregelten Arbeitsbedingungen weiter verbessern. Der allgemein-abstrakte Inhalt tariflicher Regelungen, der zumeist viele Betriebe erfasst, lässt womöglich für

Arbeitnehmende bessere Regelungen, die sich aus der konkreten Situation in einem Betrieb ergeben können, ungeregelt.

Regelungsmöglichkeiten in Betriebsvereinbarungen

Diese „Lücke“ wollen Betriebsräte oft gerne ausfüllen. So entstehen Regelungen in Betriebsvereinbarungen, die oft wie folgt aufgebaut sind: „Es gilt § xx Abs. yy Tarifvertrag für die ... GmbH. Darüber hinaus haben Arbeitnehmer Anspruch auf...“

Ist so eine Regelung wirksam? Die Beantwortung der Frage ist nur mit Blick auf den Sinn und Zweck des § 77 Abs. 3 BetrVG und dessen systematische Integration in weitere Regelungen zu beantworten.

Für die Sperrung einer Betriebsvereinbarung nach § 77 Abs. 3 BetrVG genügt es schon, dass ein den gleichen Gegenstand regelnder Tarifvertrag zwar bei Abschluss der Betriebsvereinbarung nicht (mehr) besteht, die betreffende Angelegenheit aber „üblicherweise“ tariflich geregelt wird. Ob dies der Fall ist, beurteilt

sich anhand der einschlägigen Tarifpraxis. Die Frage ist etwa zu bejahen, wenn Verhandlungen über einen den Regelungsgegenstand betreffenden Tarifvertrag geführt werden. Bloße zeitliche Geltungslücken zwischen einem abgelaufenen und einem zu erwartenden Tarifvertrag heben die Sperrwirkung deshalb nicht auf. Betriebsvereinbarungen über den betreffenden Gegenstand sind nicht nur dann unwirksam, wenn bei ihrem Zustandekommen entsprechende Tarifverträge (üblicherweise) bereits bestanden. Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG wirkt auch dann, wenn entsprechende Tarifbestimmungen erst später in Kraft treten (Bundesarbeitsgericht, 21. Januar 2003, Aktenzeichen 1 ABR 9/02) oder sich die Tarifverträge beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung in der Nachwirkung befinden. Nehmen die Tarifvertragsparteien neue Regelungen auf, können diese eine schon länger bestehende Betriebsvereinbarung unwirksam machen.

Da die „Tarifüblichkeit“ in diesen Fällen zuweilen nicht klar zu ermitteln ist, sollte vor dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung, die womöglich gegen den tariflichen Regelungsvorbehalt verstößt, der neu abgeschlossene Tarifvertrag abgewartet werden. Wenn dieser die bisherige Kollisionsregelung nicht mehr enthält, kann davon ausgegangen werden, dass die Tarifvertragsparteien von ihrer Regelungsbefugnis keinen Gebrauch mehr machen wollen. Die Betriebsvereinbarung kann

dann wirksam abgeschlossen werden. Zudem sollten Betriebsräte nach einem umfangreichen Tarifabschluss aus diesem Grund eine Inventur ihrer Betriebsvereinbarungen durchführen, um keine „bösen Überraschungen“ zu erleben.

Die Tarifüblichkeit wird ferner nur anhand der Tarifverträge festgestellt, in deren Geltungsbereich der Betrieb fällt. Es ist also nicht „irgendein“ in Deutschland abgeschlossener Tarifvertrag maßgebend.

Regelungssperre und Mitbestimmungsrecht

Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG kann aber entfallen, wenn für die zu regelnde Angelegenheit ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 BetrVG besteht.

Auch hier kann es zu zuweilen recht heiklen Abgrenzungsproblemen kommen. Grundsätzlich hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass § 77 Abs. 3 BetrVG eine Tarifsperrung nicht nur für so genannte materielle, sondern für alle Arbeitsbedingungen enthält (Urteil vom 9. April 1991, Aktenzeichen 1 AZR 406/90). Es geht also nicht nur um Arbeitsentgelte. Die Formulierung „sonstige Arbeitsbedingungen“ in § 77 Abs. 3 BetrVG erfasst also auch formelle Arbeitsbedingungen, wie zum Beispiel die Verteilung der Arbeitszeit und die Lage der Pausen.

Sinn und Zweck des § 77 Abs. 3 BetrVG

Durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz ist die Koalitionsfreiheit als Freiheitsrecht geschützt. Diese wird schon dann beeinträchtigt, wenn Abreden oder Maßnahmen getroffen werden, die aufgrund ihres erklärten Geltungsanspruchs faktisch an die Stelle der tariflichen Regelung treten sollen. Dies ist auch der Fall, wenn eine Betriebsvereinbarung tariflich geregelte Normen als kollektive Ordnung verdrängt und sie damit ihrer zentralen Funktion beraubt (Bundesarbeitsgericht, 17. Mai 2011, Aktenzeichen 1 AZR 473/09). Führt eine Betriebsvereinbarung also zu dem Ergebnis, ob gewollt oder ungewollt, dass Tarifnormen verdrängt und ersetzt werden, sind sie rechtswidrig. Man stelle sich einen schwachen Betriebsrat vor, der mit einem unflätigen Arbeitgeber die guten Tarifverträge einer starken Gewerkschaft ad absurdum führt, indem er die tarifvertraglichen Ansprüche der Arbeitnehmenden absenkt. Der „Lesezirkel“ empfiehlt dazu den Beschluss des Bundesarbeitsge-

richts vom 20. April 1999, Aktenzeichen 1 ABR 72/98. Diese „Burda-Entscheidung“ beleuchtet außerdem eine Reihe weiterer Rechtsfragen wie die arbeitsrechtliche Günstigkeit. Ebenso verhält es sich, wie im eingangs dargestellten Text, wenn die Geltung von Tarifnormen ausgedehnt würde. Der Betriebsrat darf keine beitragsfreie Ersatzgewerkschaft sein. Er darf somit keine tarifvertragliche Regelung mit einer Betriebsvereinbarung auf alle Arbeitnehmenden im Betrieb ausdehnen. Eine Betriebsvereinbarung gilt unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmenden in ihrem Geltungsbereich. Ein Tarifvertrag gilt aber nur unmittelbar und zwingend für die Mitglieder der tarifschließenden Parteien, also nicht für alle Arbeitnehmenden im Betrieb. Der Betriebsrat würde somit dafür sorgen, dass eine Tarifnorm für alle Arbeitnehmenden als unmittelbares und zwingendes Recht anzuwenden ist. Das darf er nicht. Deshalb sind Bezugnahmen auf tarifliche Regelungen oder deren wörtliches oder sinngemäßes Zitat unwirksam, weil sie gegen den tariflichen Regelungsvorbehalt verstoßen. Unser kleiner Text eingangs des Artikels wäre also unwirksam, jedenfalls hinsichtlich der Bezugnahme auf die Tarifnorm. Der zweite Satz ergibt ohne den ersten Satz keine sinnvolle, geschlossene Regelung und ist damit ebenfalls unwirksam.

Regelungslücke

Zuweilen wird argumentiert, dass die Tarifvertragsparteien eine Regelungslücke gelassen haben, also eine Öffnung, die durch eine Betriebsvereinbarung ausgefüllt werden kann. Kurz gesagt: Es ist ausgeübte Tarifautonomie, nicht jede regelungsfähige Facette einer Sachgruppe auch tatsächlich im Tarifvertrag zu regeln. Ist ein Aspekt also nicht geregelt, kann dies nicht als Öffnung für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen gedeutet werden. Das gilt sogar dann, wenn die Tarifvertragsparteien tatsächlich einmal etwas vergessen haben sollten.

Ein „Tarifvertrag (muss) den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulassen“. Dies bewirken die Tarifvertragsparteien, indem sie Öffnungsklauseln in den Tarifvertrag aufnehmen. Diese können generell ausgestaltet (zum Beispiel „Durch Betriebsvereinbarung kann hiervon abgewichen werden.“ – damit wäre auch eine Verschlechterung der Tarifnorm möglich) oder konditioniert sein („Zugunsten des Arbeitnehmers kann durch Betriebsvereinbarung hiervon abge-

wichen werden.“). Öffnungsklauseln können auch zeitliche oder inhaltliche Einschränkungen oder die Einschränkung auf bestimmte Tätigkeiten bewirken. Wurde eine Öffnungsklausel vereinbart, kann die geöffnete Tarifnorm, aber nur diese, auch zum Bestandteil der Betriebsvereinbarung gemacht werden.

Günstigkeitsprinzip nicht entscheidend

Als Argument wird oft herangezogen: „Aber das ist doch besser für die Arbeitnehmenden!“ Was für Arbeitnehmende besser ist und was nicht, steht nie sicher und für alle im Betrieb fest. Wer sich schon einmal mit dem tarifrechtlichen Günstigkeitsprinzip, das es übrigens im Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung nicht gibt, beschäftigt hat, wird sich nach einer Stunde die Haare raufen (siehe Hinweis auf die „Burda-Entscheidung“ des Bundesarbeitsgerichts).

Es geht nicht darum, Arbeitnehmenden Vorteile zu verwehren, den Betriebsräten das Leben unnötig schwer zu machen oder die Betriebsräte in ihren Gestaltungsmöglichkeiten einzuschränken. Es geht darum, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen einheitlich zu gestalten. Diese Aufgabe ist gemäß Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz von Verfassungsrang. Der tarifliche Regelungsvorbehalt grenzt die Aufgaben der Tarifvertragsparteien von denen der Betriebsparteien ab. Damit wird auf keinen Fall die Bedeutung der Betriebsräte geschwächt, sondern es wird Ordnung geschaffen. Es ist auch nicht einmal nötig, tarifliche Regelungen auf betrieblicher Ebene zu verbessern oder auszuweiten. Die Betriebsräte haben so viele Möglichkeiten, mit denen sie die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeitenden positiv gestalten können, dass dieses weite Feld aus Mitbestimmungs- und Initiativ-rechten sehr viele Einflussmöglichkeiten erschließt.

Tarifvertrags- und Betriebsparteien müssen über die Klammer der Gewerkschaft eine Einheit bilden. Durch diese Einheit wird eine enge Abstimmung aller Akteure und eine einheitliche und zielgerichtete Politik der Gewerkschaft im Sinne der Mitglieder ermöglicht. Denn letztendlich haben alle das gleiche Ziel: die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmenden zu bessern. Und dies wirkt sich am Ende des Tages auch positiv auf den Organisationsgrad aus, welcher wiederum relevant ist für sehr gute Tarifabschlüsse. ■

Kein Feiertagszuschlag bei Dienstreise in Bundesland ohne Feiertag

Bei Dienstreisen in ein Bundesland, in dem kein Feiertag ist, erhalten Beschäftigte für die dort geleistete Arbeit keinen Feiertagszuschlag – selbst wenn am regelmäßigen Arbeitsplatz Feiertag ist (Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 11. Januar 2024, Aktenzeichen 11 Sa 936/23).

Der Fall

Der Kläger ist als technische Fachkraft bei einem Klinikum beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TV-L Anwendung. Sein regelmäßiger Arbeitsplatz befindet sich in Nordrhein-Westfalen (NRW). Am 1. November leistete er im Rahmen einer Dienstreise nach Hessen dort zehn Arbeitsstunden. In Hessen ist der 1. November kein Feiertag, in NRW jedoch schon (Allerheiligen). Der Kläger erhielt dafür zwar die Stunden auf dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben, jedoch keinen Feiertagszuschlag. Diesen machte er mit der Klage geltend.

Die Entscheidung

Während der Kläger in der ersten Instanz noch Erfolg hatte, unterlag er vor dem Landesarbeitsgericht. Maßgeblich für die Frage, ob Feiertagsarbeit geleistet worden ist, sei der konkrete Beschäftigungsort – hier Hessen. Da der 1. November dort kein Feiertag ist, habe der Kläger auch keinen Anspruch auf den Zuschlag. Als Argument nannte das Gericht das Beschäftigungsverbot des § 9 Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Aus dem Text des TV-L selbst (dort § 8), lasse sich zwar nicht entnehmen, welcher Arbeitsort maßgeblich sei. Im Wege der Auslegung sei aber naheliegend, sich am Feiertagsbegriff der gesetzlichen Normen zu orientieren. Das Beschäftigungsverbot des § 9 ArbZG gilt für Arbeit in dem Bundesland, in dem Feiertag ist, unabhängig vom regelmäßigen Beschäf-

tigungsort. Gleiches muss dann nach Ansicht des Gerichts auch für den Feiertagszuschlag nach § 8 TV-L gelten.

Das Fazit

Wie das erstinstanzliche Gericht überzeugend darlegte, soll der Feiertagszuschlag Erschwernisse ausgleichen, die daraus entstehen, dass die Freizeit an Feiertagen für Beschäftigte besonders wertvoll ist; genau an diesem Tag arbeiten sie, während Kolleginnen und Kollegen und persönliches Umfeld das nicht müssen. Diese Erschwernis wird nur ausgeglichen, wenn der regelmäßige Arbeitsort maßgeblich ist. Es bleibt zu hoffen, dass das Bundesarbeitsgericht das ebenso sieht. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. ■

„Digital Native“ ist Altersdiskriminierung

Die Formulierung „Digital Native“ in einer Stellenausschreibung ist ein Indiz für eine Benach-

teiligung wegen des Alters (Arbeitsgericht Heilbronn, Urteil vom 18. Januar 2024, Aktenzeichen 8 Ca 191/23).

Der Fall

Der im Jahr 1972 geborene Kläger hatte sich auf eine Stelle als „Manager Corporate Communication (m/w/d) Unternehmensstrategie in Vollzeit“ bei der Beklagten beworben, die mit Sportartikeln handelt. Die Stellenausschreibung enthielt die Formulierung: „Als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der datengetriebenen PR, des Bewegtbilds [...] zu Hause.“ Er erhielt eine Absage. Sodann machte der Kläger einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) mit der Begründung geltend, er sei durch die Absage wegen seines Alters diskriminiert worden.

Die Entscheidung

Das Gericht sah dies auch so und sprach dem Kläger eine Entschädigung von 1,5 Monatsentgelten zu. Nach Ansicht des Gerichts bezeichnet der Begriff „Digital Native“ Angehörige einer Generation, die mit digitalen Technologien aufgewachsen ist. Der Begriff meine also gerade nicht, dass Betroffene sichere Kenntnisse auf diesen Gebieten erworben hätten, sondern schließe Personen vorangehender Generationen aus. Wäre es der Beklagten nur um die Fähigkeiten gegangen, hätte sie den Begriff „Digital Native“ auch weglassen können. Indem sie den Begriff verwendete, habe sie in der Stellenausschreibung direkt auf das Alter der Bewerbenden abgestellt. Darin liege ein Indiz für eine Benachteiligung wegen des Alters, das die Beklagte vor Gericht auch nicht entkräften konnte.

Das Fazit

Das Urteil überzeugt. Wenn Arbeitgebende eine Stelle besetzen wollen, für die ein sicherer Umgang mit digitalen Technologien erforderlich ist, können sie das selbstver-



ständig in der Stellenanzeige so ausweisen. Warum älteren Beschäftigten von vornherein diese Fähigkeiten nicht zugebraut werden sollten, erschließt sich nicht. Dieser Art von Vorurteilen zu begegnen, ist gerade Ziel des AGG. ■

Anpassung der Vergütung bei Wechsel von Teil- auf Vollzeit

Wechseln Beschäftigte von Teil- auf Vollzeit, ist das Entgelt anzupassen. Das gilt auch für eine übertariflich gezahlte Leistungszulage (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13. Dezember 2023, Aktenzeichen 5 AZR 168/23).

Der Fall

Die Klägerin war bei der Beklagten als Diplom-Physikingenieurin beschäftigt. 2007 wechselte sie zu einem anderen Arbeitgeber. Im Jahr 2014 kehrte sie in ein Beschäftigungsverhältnis bei der Beklagten zurück. Dies geschah nur, weil die Beklagte ihr die Differenz zwischen dem zuletzt bei dem anderen Arbeitgeber erzielten Entgelt und dem nach dem geltenden Tarifvertrag bei der Beklagten zu erzielenden Entgelt als übertarifliche „Leistungszulage“ zusagte. 2022 wechselte die Klägerin in die Vollzeit. Die Beklagte hob daraufhin das Entgelt der Klägerin auf die tarifvertraglich einer Vollzeitstelle entsprechende Höhe an. Die außertarifliche „Leistungszulage“ beließ sie jedoch bei dem alten Wert von 250 Euro. Sie argumentierte, bei der „Leistungszulage“ handele es sich nicht um einen Vergütungsbestandteil, der mit der Arbeitszeit der Beklagten in Zusammenhang stehe, denn sie sei bei Einstellung der Klägerin nur vereinbart worden, um die Klägerin von der vorherigen Stelle abzuwerben. Hiergegen wandte sich die Klägerin.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin Recht: Das Motiv für die vereinbarte Zulage sei unerheblich. Das Gesetz regelt nicht, wie bei einem Wechsel von Teil- auf Vollzeit die Vergütung zu erhöhen ist. Deswegen gelte: Haben die Parteien bei Vertragsschluss nicht selbst eine entsprechende Regelung getroffen, wird die Vergütung so erhöht, wie die Parteien es angesichts der beiderseitigen Interessenlagen vereinbart hätten, wenn bei Vertragsschluss eine Regelung getroffen wor-

den wäre. Dann ist in der Regel davon auszugehen, dass sich die Vergütungsquote so erhöht wie die Arbeitszeit.

Das Fazit

Das Urteil bekräftigt, was auf der Hand liegt: In der Regel erhöht sich mit der Arbeitszeit auch die Vergütung entsprechend. Dass die Klägerin dazu erst vor Gericht ziehen musste, ist ein Unding. ■

Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderung

Arbeitgebende können bei dauerhafter Berufsunfähigkeit infolge Arbeitsunfalls das Arbeitsverhältnis nicht ohne Weiteres beenden, ohne Beschäftigte an einen geeigneten Arbeitsplatz umzusetzen und angemessene Vorkehrungen zur Weiterbeschäftigung zu treffen (Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 18. Januar 2024, Aktenzeichen C-631/22).

Der Fall

Der Kläger war seit Oktober 2012 in Vollzeit als Fahrer für die Hausmüllabfuhr in Spanien tätig. 2016 erlitt er einen Arbeitsunfall, der zur vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit führte. 2018 entschied das spanische Nationalversicherungsamt diese vorübergehende Arbeitsunfähigkeit zu beenden und eine pauschale Entschädigung wegen bleibender Schäden zu gewähren. Eine dauerhafte Berufsunfähigkeit lehnte das Amt ab. Anschließend versetzte der Arbeitgeber von sich aus den Arbeitnehmer auf einen den Folgen seines Arbeitsunfalls angepassten Arbeitsplatz. Nach Klageerhebung des Arbeitnehmers erkannte das Gericht eine dauerhafte vollständige Unfähigkeit zur Ausübung des gewöhnlichen Berufs an sowie einen Anspruch auf eine monatliche Entschädigung. Danach kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer wegen dauerhafter vollständiger Unfähigkeit zur Ausübung des gewöhnlichen Berufs. Dagegen klagte der Beschäftigte zunächst erfolglos und ging dann in Berufung. Das Gericht legte den Fall dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor.

Die Entscheidung

Zunächst bestätigte der EuGH, dass der Kläger unstreitig berufsunfähig ist, infolge langfristiger physischer Beeinträchtigung

gen im Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall. Diese Berufsunfähigkeit hindere ihn zwar nicht daran, bei seinem Arbeitgeber oder einem anderen Unternehmen sonstige Aufgaben wahrzunehmen, doch werde ihm auf rechtlicher Basis der Status eines „Menschen mit Behinderung“ zuerkannt. Das Gericht stellte unstreitig, dass der Arbeitgeber nach spanischem Recht berechtigt ist, den Arbeitsvertrag wegen der dauerhaften vollständigen Unfähigkeit des Arbeitnehmers, seinen gewöhnlichen Beruf im Unternehmen auszuüben, zu beenden. Der Umstand, dass der Arbeitnehmer selbst die vollständige Berufsunfähigkeit beantragt hat und er wusste, dass diese Regelung seinem Arbeitgeber das Recht einräumte, seinen Arbeitsvertrag im Anschluss an die Anerkennung zu beenden, bedeutet insoweit nicht, dass er der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hätte. Der EuGH entschied, dass die nationale Vorschrift in Spanien der EU-Richtlinie (2000/78/EG) sowie der Charta der Grundrechte der EU widerspricht, welche die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen vorsieht, indem für diese Menschen angemessene Vorkehrungen getroffen werden müssen. Das nationale Recht darf eine Kündigung von Arbeitnehmenden aufgrund einer während des Arbeitsverhältnisses verursachten Behinderung nicht zulassen, ohne dass der Arbeitgeber verpflichtet wäre, zuvor angemessene Vorkehrungen zu treffen oder beizubehalten, um eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers zu ermöglichen, oder gegebenenfalls nachzuweisen, dass solche Vorkehrungen eine unverhältnismäßige Belastung darstellen.

Das Fazit

Die Mitgliedstaaten haben das EU-Recht zu wahren, das darin besteht, das Recht auf Arbeit (und auf Verbleib in Beschäftigung) auch für Menschen mit Behinderungen sicherzustellen. Deutsche Arbeitgeber müssen prüfen, ob sie angemessene Vorkehrungen treffen können, die eine Weiterbeschäftigung von Beschäftigten mit Behinderung ermöglichen. Grenze ist die unverhältnismäßige Belastung von Arbeitgebenden, wie finanzieller Aufwand, unternehmerische Größe und Ressourcen oder Verfügbarkeit öffentlicher Mittel. Voraussetzung ist, dass überhaupt alternative Stellen für Menschen mit Behinderung existieren und sie diese bekleiden können. ■

Zitat des Monats:



Die Sechs-Tage-Woche taugt für Deutschland so viel wie ein Eimer Wasser bei einem Waldbrand.

Volker Geyer, Stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik, in der Zeitung Die Welt am 2. Juli 2024

Mit dieser plastischen Äußerung erteilte dbb Tarifchef Volker Geyer den Rufen nach Einführung des griechischen Modells auch in Deutschland eine klare Absage. Dort können Beschäftigte ab Juli an sechs Tagen die Woche arbeiten und erhalten für den sechsten Tag 40 Prozent mehr Gehalt, an Sonn- und Feiertagen sogar 115 Prozent mehr. Mit diesem Instrument will die griechische Regierung dem dortigen Arbeitskräftemangel entgegenwirken. Ein Problem, das auch in Deutschland virulent ist: Allein im öffentlichen Dienst gingen in den nächsten zehn Jahren ein Drittel der Beschäftigten in den Ruhestand, so



Mehr Zeit für Dich!

Geyer. Die Sechs-Tage-Woche ist aber seiner Ansicht nach keineswegs die Antwort darauf. Statt dadurch den Arbeitskräftemangel zu beheben, könnte der Vorstoß

sogar nach hinten losgehen: Der damit einhergehende Stress werde die Krankenstände erhöhen. Die Produktivität lasse sich nicht durch simple Parolen steigern. ■



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