



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1/2

Januar / Februar 2024

26. Jahrgang

Neuer Negativrekord

Krankschreibungen wegen
psychischer Beschwerden

Seite 10



Inhalt

Editorial	2
Meinung	3
Tarifthemen	4
Dataport	
Fahrradleasing Autobahn GmbH	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
AMEOS	
Bundesagentur für Arbeit	
Land Hessen	
Kommunaler Nahverkehr Berlin	
Betriebsverfassungsrecht	8
Thema	10
Hintergrund	12
Buchvorstellung	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
31. Januar 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: Pixabay (Gerald), S.2: Andreas Pein, S.3: Friedhelm Windmüller, S.5: dbb, S.6: dbb, Danny Großhans, S.8: Adobe Stock (Mapoli), S.10: Pixabay (Gerald), S.12: Friedhelm Windmüller, S.14: dbb, S.16: Marco Urban
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, mediacycenter@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!

Die Republik ist in Bewegung geraten. Viele 10.000 Bürgerinnen und Bürger sind auf die Straße gegangen, weil Dinge, die wir über Jahrzehnte für selbstverständlich genommen haben, in Frage gestellt sind. Ich meine unsere liberale Demokratie und eine tolerante

Gesellschaft. Die Demos waren beeindruckend, einerseits durch ihre schiere Größe und bundesweite Präsenz, andererseits aber auch, weil sie friedlich verlaufen sind und ohne dumpfe Feindbilder auskamen.

Diese Demos aus der Mitte der Gesellschaft hoben sich signifikant von der Ampel-Koalition ab, die ganz sicher auch eine Koalition sein will, die von der Mitte der Gesellschaft getragen wird. Die aber genau an dem Wochenende, an dem die Bürgerinnen und Bürger sich auf den Weg machten, im Streit darüber, ob die Leistungen für Kinder nur für Besserverdienende erhöht werden sollten, stecken blieb.

Ähnlich sah es schon kurz vorher aus, als die Ampel erst den Druck von der Straße und von zigtausend Traktoren brauchte, um mitzubekommen, dass es nicht reicht, wenn sich die drei Koalitionäre im Hinterzimmer einig sind. Es gehört auch offensive und vertrauensbildende Kommunikation dazu.

Das bekommt insbesondere der Kanzler derzeit nicht hin. Von daher bin ich mir sicher, dass er erleichtert über das Funktionieren der Tarifautonomie ist. Denn die sorgt dafür, dass sich die Politik nicht in Tarifaueinandersetzungen einzumischen hat, selbstverständlich auch nicht in den Tarifstreit zwischen Bahn und unserer GDL. Obwohl: Der Bund ist noch immer zu einhundert Prozent Eigentümer der Bahn. Und als solcher sollte er sich zwar nicht in Tarifaueinandersetzungen einmischen, müsste aber endlich Sorge dafür tragen, dass dieses marode Unternehmen wenigstens damit anfängt, seiner eigentlichen Aufgabe wieder gerecht zu werden. Dazu können auch – nicht anders als im öffentlichen Dienst – Tarifverhandlungen einen Beitrag leisten. Allerdings nicht, wenn der Arbeitgeber so hinhaltend agiert wie der Vorstand der Bahn. Fast gewinnt man den Eindruck, dass das Nichtabschließen von Tarifverträgen Grundbedingung für das Auszahlen der Boni ist. Es wird Zeit, dass auch der Bahnvorstand in Bewegung gerät ...

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

„Mitmachzeit genutzt!“

Von Volker Geyer

Es ist noch gar nicht so lange her, dass ich in unserem Tarifmagazin eine „Nachlese“ gemacht habe. Damals hatten wir gerade die 23er-TVÖD-Einkommensrunde beendet. In der Juni-Ausgabe 2023 hat meine Nachbetrachtung mit folgendem Hinweis geendet: „Für die nahe Zukunft – TdL-Einkommensrunde im Herbst –, aber auch für die Zukunft überhaupt bedeutet das aus meiner Warte, dass wir nicht nur immer mitgliedermächtiger werden müssen, sondern auch immer ‚mitmachmächtiger‘. Das gilt es zu organisieren!“

Nach sechs Regionalkonferenzen (noch im September 2023), nach 24 Flugblättern zum Verlauf der Einkommensrunde, nach einer nie dagewesenen Zahl von geordneten Demobühnen (und folglich auch von Demos), nach einer enorm gestiegenen Dichte von Streikorten sowie natürlich auch einer enorm gestiegenen Zahl an Teilnehmenden (teilweise gab es Verdopplungen und Verdreifachungen bei den einzelnen Demos) haben wir am 9. Dezember 2023 in Potsdam einen Abschluss erzielt.

Gestiegenes Problembewusstsein

Bevor ich weiter unten meine Bewertung zu diesem Abschluss kurz darstelle, kann ich mit Blick auf mein Zitat vom Juni 2023 feststellen: Wir sind „mitmachmächtiger“ geworden. Das ist ein schöner gewerkschaftspolitischer Erfolg und ich bin zuversichtlich, dass dieser Zugewinn an Mitmachmacht kein einmaliger Ausreißer ist, sondern Ausdruck eines veränderten Bewusstseins. Mir sind – beginnend mit

den Diskussionen im Rahmen der Regionalkonferenzen – so viele Kolleginnen und Kollegen wie noch nie begegnet, die verinnerlicht hatten, dass eine berechtigte Erwartungshaltung allein noch nicht zu einem guten Ergebnis führt. Damit sich die Erwartungshaltung im Ergebnis niederschlägt, brauchen wir intensive Sacharbeit und Aktionsfähigkeit, also Mitmachmacht. Aber grundsätzlich hat – im Frühjahr schon im TVÖD-Bereich – ein Prozess begonnen, der Einkommensrunden nicht allein als Aufgabe ansieht, die der dbb in Potsdam zu erledigen hat, sondern als Aufgabe von uns allen in der dbb Familie. Und all diesen Kolleginnen und Kollegen ist auch bewusst, dass es in den nächsten Jahren und Einkommensrunden keine Rückkehr zu einer wie immer gearteten „guten alten Zeit“ geben wird. Die gesellschaftlichen Auseinandersetzungen werden härter und grundsätzlichlicher bleiben als in früheren Zeiten. Es ist ein gutes Ergebnis, das ich aus beiden Einkommensrunden des letzten Jahres mitnehme, dass wir handlungsfähiger geworden sind.

Gestiegene Erwartungshaltung

Damit wächst natürlich auch die Erwartungshaltung. Und das ist völlig in Ordnung. Auf unseren Regionalkonferenzen und am Rande der vielen Demos und Streiks, bei denen ich war, ist mir immer wieder gesagt worden: „Wir wollen den TVÖD-Abschluss.“ Den Leuten war klar, dass das nicht 1:1 gehen wird, da sich TVÖD und TV-L mittlerweile doch deutlich unterscheiden. Außerdem hatten wir auch

andere – zusätzliche – Forderungen erhoben. Aber gleichwohl lässt sich sagen, dass der TV-L-Abschluss vom Dezember 2023 die Wertigkeit des TVÖD-Abschlusses vom Mai 2023 besitzt. In diesem Sinne konnten wir die Erwartungshaltung des Gros unserer Mitglieder erfüllen.

Mit dieser Einordnung versuche ich nicht die Deutungshoheit bei der Interpretation des Ergebnisses zu erringen. Unterschiedliche Bewertungen eines Tarifabschlusses sollten in einer demokratischen Organisation nebeneinanderstehen können. In diesem Zusammenhang ist mir aufgefallen, dass bei vielen Kolleginnen und Kollegen, die sich im Tarifjahr 2023 verstärkt eingebracht und Demos oder Streiks organisiert haben, zwar die Erwartungshaltung gestiegen ist, dass dieser Anstieg aber vor allem meint, dass die fleißigen Organisatoren und Multiplikatoren vor Ort vor allem einen höheren Anspruch an die dbb interne Kommunikation hatten. Sie wollten verstärkt und rasch während der Verhandlungen wissen, wo wir am Verhandlungstisch stehen, was realistisch erscheint und wo der dbb Aktionen plant. Auch dem haben wir versucht, gerecht zu werden, und dank der modernen Medien ist es uns gelungen, unsere Multiplikatoren, zum Beispiel die aus den Regionalkonferenzen, eingebunden zu halten.

Und genau diese Gruppe, die durch ihre Mitarbeit bei Demos und Streiks selbst gemerkt hat, wie zäh der Weg zum Kompromiss ist, hat auch am wenigsten Kritik am Ergebnis geäußert, ganz einfach, weil sie gemerkt hat, dass nicht das Wünschenswerte entscheidet, sondern das Machbare. Bei der Auswertung der E-Mails, die wir nach dem Abschluss erhalten haben, stellen wir fest, dass es oftmals Nichtmitglieder sind, die unsere schärfsten Kritiker sein wollen. Die haben das mit der Mitmachzeit noch überhaupt nicht verstanden.

Fazit: Wir haben im Dezember 2023 das Ergebnis vom Mai 2023 bestätigt und wir haben auch die Aktionsfähigkeit vom Frühjahr im Winter bestätigen können. Das werte ich positiv. Allerdings müssen wir diesen Erfolg bestätigen und auch verstetigen. Gerade auch, weil wir festgestellt haben, dass die Mitmachbereitschaft regional und von Fachgewerkschaft zu Fachgewerkschaft durchaus unterschiedlich ausgeprägt war, reicht jetzt nicht das eine große Fazit. Wir müssen im Detail schauen, wo wir noch besser werden können. Dazu bietet das Jahr 2024 Zeit! ■

**dbb:
wir.
für euch.**



Dataport

Erfolgreicher Abschluss der Einkommensrunde

Am 20. Dezember 2023 gelang es dbb und komba bereits im zweiten Verhandlungstermin, ein beachtliches Ergebnis für die Beschäftigten bei Dataport, dem IT-Dienstleister Norddeutschlands, zu erzielen. Die bereits seit Jahren bestehende dbb-Forderung zur stufengleichen Höhergruppierung konnte durchgesetzt werden – und dies sogar unter Mitnahme der Stufenlaufzeit. So gehen den Beschäftigten keine Erfahrungsjahre mehr verloren und die Aufstiegsmöglichkeiten verbessern sich in zeitlicher Hinsicht enorm. Damit macht Dataport sich bei der Personal- und Nachwuchsgewinnung endlich wieder attraktiv. Dies ist eine echte Aufwertung im Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes.

Details der Einigung

- Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. November 2024 um 200 Euro und zum 1. Februar 2025 um weitere 5,5 Prozent

- Anhebung der Dataport-Zulage ab dem 1. Januar 2024 gestaffelt in den EG 1-9 = 90 Euro, EG 10-11 = 110 Euro, EG 12-13 = 130 Euro und EG 14-15 = 150 Euro
- Dynamisierung der Dataport-Zulage und weiterer Erhöhungsschritt um jeweils 10 Euro ab dem 1. Januar 2025
- Inflationsausgleichsprämie als Einmalzahlung in Höhe von 1.800 Euro netto zum schnellstmöglichen Zeitpunkt sowie zwischen Januar und Oktober jeweils 120 Euro netto monatlich
- Stufengleiche Höhergruppierung unter Mitnahme der bereits zurückgelegten Stufenlaufzeit
- Pauschalierter Erschwerniszuschlag in Höhe von 120 Euro
- Einführung eines Jubiläumsgeldes nach 20 Jahren Beschäftigungszeit in Höhe von 200 Euro
- Zuschuss bei Nutzung des Deutschlandtickets in Höhe von 12,25 Euro
- Regelung zum Jobrad-Leasing mit Zuschuss in Höhe von 10 Euro für Versicherungskosten

- Gesonderter Abschluss eines Tarifvertrags „Pilotierung Arbeitszeit“, worin die freiwillige Möglichkeit für Beschäftigte geschaffen wird, stufenweise ihre wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 42,5 Stunden zu erhöhen

Auszubildende

- Erhöhung der Tabellenentgelte zum 1. November 2024 um 100 Euro und zum 1. Februar 2025 um weitere 50 Euro
- Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro netto schnellstmöglich und zwischen Januar und Oktober monatlich in Höhe von 50 Euro netto
- Einführung einer gesonderten Ausbildungsentgelttabelle für Masterstudierende, die für das erste Studienjahr ein Entgelt von 1.500 Euro und im zweiten Studienjahr 1.600 Euro vorsieht
- Anhebung der Dataport-Zulage ab dem 1. Januar 2024 auf 30 Euro (ebenfalls dynamisiert)
- Steigerung des Urlaubsanspruchs auf 30 Tage / Jahr
- Zuschussregelungen für Unterkunftskosten, Klassenfahrten, Auslandssemester und Lehrmittel ■

Ab aufs Rad

Fahrradleasing bei der Autobahn GmbH des Bundes

Am 15. Dezember 2023 hat der dbb eine Einigung zum Fahrrad TV Autobahn erzielt. Damit wird den Beschäftigten bei der Autobahn GmbH die Möglichkeit eröffnet, im Jahr 2024 entsprechende Verträge über eine Entgeltumwandlung zum Zwecke des Fahrradleasings abzuschließen.

Wesentlicher Inhalt des Tarifvertrags

Dieser Tarifvertrag eröffnet eine Option zum Leasing eines Fahrrads zugunsten der Beschäftigten. Es besteht keine Verpflichtung, einen entsprechenden Überlassungsvertrag mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Möchten Beschäftigte das Angebot des Arbeitgebers annehmen, so wird in der Folge ein Überlassungsvertrag mit dem Arbeitgeber über ein bestimmtes Fahrrad abgeschlossen, das inklusive des Zubehörs einen Wert zwischen 749 bis 7.000 Euro haben kann. Die Höchstdauer eines entsprechenden Vertrags beträgt 36 Monate.

Für die Dauer der Vereinbarung müssen Beschäftigte dann im Wege der Entgeltumwandlung Entgeltbestandteile in Höhe der Leasingrate zahlen. Diese werden ab dem Beginn des Monats der Überlassung vom Bruttoentgelt in Abzug gebracht.

Zuschuss zur Leasingrate

Die Autobahn GmbH gewährt als Zusatzleistung auf die Leasingrate einen monatlichen Zuschussbetrag von fünf Euro aus den ihr ersparten Sozialversicherungsbeiträgen.

Durch das umgewandelte Entgelt sinkt zwar der Bruttobetrag des monatlichen Entgelts, die Beiträge zur Zusatzversorgung verringern sich jedoch nicht, so dass es insoweit zu keiner Absenkung kommt. Der Fahrrad TV Autobahn eröffnet interessierten Beschäftigten daher eine attraktive Möglichkeit zum Leasing eines Fahrrads. Die vom dbb verhandelten Zusatzleistungen gehen deutlich über das hinaus, was in vergleichbaren Tarifverträgen erreicht werden konnte.

Inkrafttreten und Ausschreibung

Dieser Tarifvertrag ist im Januar 2024 in Kraft getreten. Weitere Voraussetzung für den Abschluss entsprechender Überlassungsverträge ist, dass der Arbeitgeber mit einem Anbieter zum Fahrradleasing einen entsprechenden Rahmenvertrag abschließt. Der dbb wird hierüber nach Abschluss des erforderlichen Ausschreibungsverfahrens informieren. ■



Sicherheitskräfte an Flughäfen

Arbeitgebende blockieren



Verhandlungskommission des dbb mit Verhandlungsführer Volker Geyer, Mitte

Auch in der zweiten und dritten Verhandlungsrunde am 11. Januar sowie am 25. und 26. Januar 2024 zwischen dbb und dem Arbeitgeberverband BDLS im Bereich Luftsicherheit haben die Arbeitgebenden kein einigungsfähiges Angebot vorgelegt.

Erstes Angebot enttäuschend

In der zweiten Verhandlungsrunde legten die Arbeitgebenden ein Angebot vor, das jedoch weit hinter den berechtigten Forderungen des dbb zurückblieb:

- Entgelterhöhungen in Höhe von zunächst 4 Prozent für 2024, allerdings nicht rückwirkend, sondern erst ab Einigung
- Ab dem 1. Januar 2025 Entgelterhöhungen von weiteren 3 Prozent
- Laufzeit bis zum 31. Dezember 2025
- Die Arbeitgebenden machen das Angebot vom Abschluss einer Schlichtungsvereinbarung abhängig; hierzu sollen bis zum 29. Februar 2024 zumindest die Eckpunkte stehen.
- Hinsichtlich der Forderungen des dbb zu Mehrarbeit und Führungskräftezulagen

waren die Arbeitgebenden zunächst zu keinen Zugeständnissen bereit. Auch soll die Schwelle aus § 4 Nr. 2 ETV, ab der operativ tätige Beschäftigte von der Erhöhung der Monatsvergütung ausgenommen werden, nicht wie vom dbb gefordert, angehoben werden.

dbb Tarifchef Volker Geyer zeigte sich über das Angebot enttäuscht: „Das Angebot der Arbeitgebenden bleibt leider deutlich hinter unseren Erwartungen zurück. Auf unsere Forderungen zu Mehrarbeit und Führungskräftezulagen wurde überhaupt nicht eingegangen, sondern Verhandlungen darüber kategorisch abgelehnt. Die angebotene Erhöhung des Stundenlohns ist von unserer Forderung von 2,80 Euro weit entfernt. Angesichts der immer noch hohen Inflation müssen die Arbeitgebenden hier bis zur nächsten Verhandlungsrunde dringend nachbessern.“

Keine Nachbesserung

Die Arbeitgebenden nutzten die dritte Verhandlungsrunde jedoch nicht zur Vorlage eines neuen Angebots. Stattdessen

machen sie auch das erste Angebot weiter von einer Schlichtungsvereinbarung abhängig.

Diskussion über Mehrarbeit

Während die Arbeitgebenden in der zweiten Verhandlungsrunde die Forderungen des dbb zur Mehrarbeit strikt ablehnten, folgte in der dritten Verhandlungsrunde ein – allerdings unannehmbarer – Vorschlag. Dieser sieht vor, dass Mehrarbeitszuschläge erst ab Überschreiten der Regelarbeitszeit plus Puffer von 20 Prozent gezahlt werden. Und selbst das nur dann, wenn am Ende eines einjährigen Betrachtungszeitraums diese Schwelle immer noch überschritten wird und nicht zwischenzeitlich Stunden abgebaut werden. Das schließt Überstundenzuschläge faktisch aus. Wechsler von Voll- auf Teilzeit sollen die Zuschläge erst nach Ablauf von zwölf Monaten erhalten.

Das ist diskriminierend und wird vom dbb keinesfalls mitgetragen. Deswegen konkretisierte und begründete der dbb erneut seine Forderung zur Mehrarbeit: Mehrarbeitszuschläge sollen bereits ab Überschreiten der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit gezahlt werden und auf 30 Prozent ansteigen. Die Arbeitgebenden lehnten dies als nicht finanzierbar ab. Volker Geyer hierzu: „Statt im Sinne einer schnellen Einigung einen Schritt auf die Beschäftigten zuzugehen, sperren sich die Arbeitgebenden weiter. Eines ist jedoch klar: Wir verhandeln für den Geldbeutel der Beschäftigten! Weder das letzte Angebot noch die Vorstellungen zur Mehrarbeit spiegeln die persönliche Belastung durch den Einsatz in Spitzenzeiten wider.“

Weitere Termine sind für den 6. und 7. Februar sowie den 21. und 22. Februar 2024 angesetzt. ■

AMEOS Hildesheim / Hameln und Osnabrück

Tarifverhandlungen für die Auszubildenden

dbb und Arbeitgeberseite der AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück verhandeln über die Erhöhung der Auszubildendenvergütungen für die Pflege-Azubis. Die aktuellen Vergütungstabellen sind frühestens zum 29. Februar 2024 kündbar. Sie laufen nicht parallel zu den Vergütungstabellen der sonstigen Beschäftigten an den Kliniken, weil sich deren Tarifverhandlungen als sehr viel komplizierter erwiesen haben und deshalb deut-

lich länger dauerten. Ziel des dbb ist es, die Azubivergütungen bei AMEOS auf einem attraktiven Niveau zu halten und nicht von den TVAöD-Tabellen zu entfernen sowie gleichzeitig die Laufzeit der Vergütungstabellen wieder mit den Tabellen der sonstigen Beschäftigten zu synchronisieren. Deshalb soll die Laufzeit bis 30. Juni 2025 gehen und die Erhöhungen der letzten Einkommensrunde zum TVöD bei den Azubis sollen nachvollzogen werden. ■



Bundesagentur für Arbeit

Bewegung beim Mobilitätszuschuss

Nach langem Vorlauf und viel Vorarbeit des dbb gibt es bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) endlich Bewegung beim Mobilitätszuschuss. Das Deutschlandticket soll bezuschusst werden. Spätestens ab September 2024 sollen zuerst Nachwuchskräfte 50 Prozent der Kosten erstattet bekommen. Perspektivisch sollen alle übrigen BA-Beschäftigten 25 Prozent ihrer Ticket-Kosten erhalten.

Hintergrund

Anders als bei den Beschäftigten des Bundes war bislang bei der BA kein Mobilitätszuschuss vorgesehen. Es fehlte an der einschlägigen Rechtsgrundlage. Dieses Problem hat sich nach einer gemeinsamen Initiative von dbb und BA gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mittlerweile aufgelöst. Mit der Bezuschussung des öffentlichen Nahverkehrs geht die BA nun einen wichtigen Schritt in Richtung Arbeitgeberattraktivität und umweltfreundlicher Verkehrswende.

Wie geht es weiter?

Aktuell werden die administrativen und programmtechnischen Voraussetzungen



geschaffen. Hier geht Gründlichkeit vor Schnelligkeit. Im Hintergrund laufen die Verhandlungen mit dem Bund und der Deutschen Bahn bezüglich der Abwicklung. Der dbb beobachtet die weitere Entwicklung genau und bleibt dran. Denn das gesamte Projekt zeigt, dass sich Beharrlichkeit auszahlt.

Sonstige Themen

In den Tarifverhandlungen mit der BA Mitte Januar 2024 wurde die Tarifierung mehrerer Fachkonzepte diskutiert. Dazu gehörten die Umorganisation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Einzeldienstposten aus dem Bereich Kompetenzzentrum Prozessvertretung Personal (KPP). Auch über eine tätigkeitsunabhängige Funktionsstufe für den im letzten Jahr flächendeckend eingeführten IT-Sicherheitsverantwortlichen wurde am Verhandlungstisch gesprochen. Vor diesem Hintergrund hat der dbb das Thema Datenschutz im Bereich SGB II und die Tarifierung der betroffenen Posten erneut auf die Tagesordnung gesetzt. Wichtig ist uns weiterhin das Thema digitale Beratungskompetenz und die entsprechende Honorierung vor dem Hintergrund, dass der unmittelbare Kundenkontakt immer weiter durch Telefon und Videomeetings verdrängt wird.

Umsetzung Einkommensrunde

Nach der Phase der steuer- und sozialabgabenfreien Einmalzahlungen wird ab März 2024 der 28. Änderungstarifvertrag die Entgelttabellen bei Arbeitnehmenden und Nachwuchskräften spürbar anheben. Die Tabellenwerte steigen im Schnitt um knapp 11,5 Prozent. ■

GDL-Streik bei der Bahn

Solidarität der dbb Familie

Der GDL-Streik hat Wirkung gezeigt. Die Arbeitgebenden bei der Deutschen Bahn zeigen sich endlich verhandlungsbereit. Das wäre ohne den – sicherlich harten – Streik der GDL nicht möglich gewesen. Und zu diesem Streik gehört auch die Solidarität der gesamten dbb Familie, die an vielen Orten bundesweit sichtbar wurde.

Exemplarisch sei hier Stuttgart genannt, wo der Landesbundschaftsleiter des BBW - Beamtenbund Tariftunions Baden-Württemberg, Kai Rosenberger, auf einer GDL-Streikdemo am 25. Januar 2024 solidarische Worte fand: „Wir haben null Verständnis dafür, dass die Deutsche Bahn lieber Streiks in Kauf nimmt, die mehrere

100 Millionen Euro kosten, als dieses Geld in die eigenen Beschäftigten zu inves-

tieren. Und genauso wenig Verständnis haben wir dafür, dass sich der Bund als alleiniger Gesellschafter der Deutschen Bahn völlig rauhält, wenn trotz riesiger Verluste mehrere Millionen Euro Boni an die Bahn-Vorstände fließen.“ ■



Startschuss zur Einkommensrunde zum TV-H

Am 14. Februar 2024 fällt der Startschuss zur hessischen Einkommensrunde im hessischen Innenministerium. Und nach einer Zwischenrunde auf Fachebene Anfang März 2024 werden die Tarifverhandlungen – hoffentlich – am 15. März 2024 in Bad Homburg beendet werden. Da Hessen mitten in Deutschland liegt, entsprechen auch unsere Forderungen dort (siehe Grauer Kasten unten) den Forderungen aus der allgemeinen Länderrunde, ergänzt um einige Hessenspezifika.

Kein Selbstläufer

Aber auch wenn der Rahmen abgesteckt ist und der dbb in den letzten Jahren stets sehr ordentliche Abschlüsse in Hessen erzielen konnte, wird die anstehende Einkommensrunde gewiss kein Spaziergang

werden. Die TVöD-Runde vom letzten Frühjahr und vor allem auch die Länderrunde vom Herbst / Winter 2023 haben deutlich gemacht: Ein klares Engagement der Beschäftigten, die eigenen Forderungen durch landesweite Streiks und Demos zu untermauern, sind für einen ordentlichen Kompromiss unabdingbar. Die anstehende Einkommensrunde wird in jedem Falle kein Selbstläufer.

Wer sind die Verhandlungsführer?

Von Interesse wird auch sein, wie der neue hessische Innenminister, Roman Poseck, die Tarifverhandlungen von Arbeitgeberseite aus gestalten wird. Poseck ist als hessischer Innenminister und als Verhandlungsführer Peter Beuth nachgefolgt. Für den dbb wird erneut der Fachvorstand

10,5%
500 Euro
mindestens

Tarifpolitik, Volker Geyer, die Verhandlungen führen. Der dbb führt die Verhandlungen in Hessen gemeinsam mit ver.di und hier konkret mit der stellvertretenden ver.di-Vorsitzenden, Christine Behle. Über den Verhandlungsverlauf und mögliche Aktionen berichtet der dbb immer aktuell auf den Sonderseiten zur Einkommensrunde unter www.dbb.de/einkommensrunde. ■

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. ■

Kommunaler Nahverkehr Berlin

Erste Verhandlungsrunde zum TV-N

Am 29. Januar 2024 startete der dbb mit der ersten Verhandlungsrunde für den TV-N Berlin. Die Forderungen und Erwartungen an die Arbeitgebendenseite des Kommunalen Arbeitgeberverbands Berlin (KAV) wurden dabei deutlich gemacht. Es geht um attraktivere Bedingungen im Berliner Nahverkehr, um Entlastung, da wo es nötig ist, und Aufwertung, da wo sie fehlt. Der Fokus des dbb und seiner Mitgliedsge-

werkschaften gkl berlin und NahVG liegt dabei auf den Bereichen Fahrdienst und Werkstätten.

Personalmangel

Die prekäre Personalsituation bestimmt die aktuellen Tarifverhandlungen. BT und BVG mussten ihre Leistung reduzieren. Es fehlt an Fahrpersonal. Bestehendes Perso-

nal muss gehalten werden, neues Personal muss gewonnen werden.

Kein Arbeitgeberangebot

Leider gab es noch kein konkretes Arbeitgeberangebot, obwohl die Forderungen schon lange bekannt sind. Im Rahmen sachlicher Gespräche haben beide Seiten sich aber für weitere Verhandlungen verabredet. Trotz der schwierigen Ausgangslage eint die Tarifpartner ein gemeinsames Interesse: Die Funktionsfähigkeit des Berliner Nahverkehrs. ■



Neues Jahr, neue Perspektiven

Veränderungen für Betriebsräte 2024

Auch in diesem Jahr können sich Betriebsräte auf Veränderungen einstellen, darunter die Betriebsratsvergütung. Außerdem stellt sich die Frage, was für Betriebsräte das Inkrafttreten des Hinweisgeberschutzgesetzes bedeutet. Noch bis zum Ende dieses Jahres kann die Inflationsausgleichsprämie ausgezahlt werden. Bei der Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes haben Betriebsräte einiges zu beachten. Während diese Vorhaben rechtlich bereits umgesetzt sind, gibt es zahlreiche mitbestimmungsfähige Themen, die noch nicht abschließend geklärt sind. Dazu zählen die mögliche Neufassung des Arbeitszeitgesetzes sowie die Frage, wie man die Behinderung von Betriebsrats-tätigkeiten unterbinden kann. Und was ist eigentlich mit dem Tariftrüegegesetz?

Betriebsratsvergütung

Im November 2023 wurde der Regierungsentwurf zum Betriebsratsvergütungsgesetz verabschiedet. Nun tritt es in Kraft. Das Gesetz erfindet das Rad nicht neu, sondern soll Klarheit darüber schaffen, dass die Vergütung von Betriebsräten wie

die von vergleichbaren Mitarbeitenden zu erfolgen hat. Hierbei ist die Aufnahme der Betriebsrats-tätigkeit der entscheidende Zeitpunkt. Diese Änderung hat zur Folge, dass die hypothetische berufliche Entwicklung des jeweiligen Betriebsratsmitglieds bei der Vergütung Beachtung finden wird.

Hierzu wurden § 37 Abs. 4 und § 78 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ergänzt. Die Ergänzungen beinhalten Klarstellungen hinsichtlich der „Stellung“ der Betriebsrats-tätigkeit. Denn es bleibt weiterhin das, was es ist: ein Ehrenamt. Und hieran kann auch eine Vergütung nichts ändern. Die Aufstellung von Vergleichsgruppen können die Betriebsparteien in Betriebsvereinbarungen konkretisieren, heißt es nun in dem neu eingefügten Satz des § 38 Abs. 4 BetrVG.

Hintergrund für dieses Gesetzesvorhaben war eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH, Urteil vom 10. Januar 2023, Aktenzeichen 6 StR 133/22), die in Bezug auf VW-Manager erging. Diese hatten hohe Vergütungen an Betriebsräte genehmigt. Die Entscheidung las sich so, als würde der BGH die ständige Rechtspre-

chung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum Thema Vergütung von Betriebsräten in Frage stellen. Dies nahm die Bundesregierung zum Anlass, eine Expertenkommission einzusetzen. In der Gesetzesbegründung wird auf die Rechtskonformität und die ständige Rechtsprechung des BAG abgestellt und die Notwendigkeit der Ergänzungen mit der klarstellenden Funktion begründet.

Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist zwar seit dem vergangenen Sommer in Kraft, jedoch endete nun im Dezember 2023 die Schonfrist für Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten. Seit dem 1. Januar 2024 gilt es also auch in vergleichsweise kleineren Betrieben. Das Hinweisgeberschutzgesetz beinhaltet den Schutz der Hinweisgeber/-innen, also von Beschäftigten in Behörden oder Unternehmen, die Missstände anprangern. Durch ihre Hinweise sollen Rechtsverstöße besser festgestellt und geahndet werden, ohne dass hinweisgebende Beschäftigte als „Anschwärzer“ dastehen. Für Betriebsräte gehen mit Inkrafttreten des Gesetzes ebenfalls Veränderungen einher, denn es sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats betroffen. Der Betriebsrat ist gefragt, wenn ein Hinweisgeberschutzsystem installiert wird. Dies betrifft alle Fragen rund um die generelle Einführung (§ 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG) und die technische (§ 87 Abs. 1

Nr. 1 BetrVG) sowie personelle Ausstattung (§ 99 BetrVG).

Inflationsausgleichsprämie

Noch bis Ende 2024 haben Arbeitgebende Zeit, an Arbeitnehmende eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von bis zu 3.000 Euro zu zahlen. Betriebsräte haben diesbezüglich jedoch zu beachten, dass die Leistung freiwillig vom Arbeitgebenden kommt, also besteht kein Anspruch auf die Auszahlung. Die Zahlung betrifft bei Gewährung immer alle Arbeitnehmenden. Außerdem erfolgt sie zusätzlich zum Gehalt und es muss erkennbar sein, dass die Prämie dem Inflationsausgleich dient. Da es sich um eine betriebliche Geldzahlung handelt, können Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats ausgelöst werden, so dass Betriebsräte hier hellhörig werden sollten. Mitbestimmungspflichtig ist hierbei das „Wie“. Das heißt, der Betriebsrat ist in den Prozess der Auszahlung miteinzubeziehen, § 87 Nr. 10 BetrVG. Das betrifft beispielsweise die Frage der Verteilung unter den Arbeitnehmenden.

Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz

Das Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz betrifft zusätzlich die Betriebsratsarbeit. Seit dem 1. Januar 2024 gilt das Gesetz nicht nur für Großkonzerne, sondern auch für Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitenden. Das Gesetz soll sicherstellen, dass Umwelt- und Menschenrechtsstandards entlang der Lieferkette eingehalten werden. Letztlich werden durch das Gesetz Sorgfalts- und Kontrollpflichten für das Unternehmen implementiert. Genau hier können die Betriebsräte gefragt sein. Die Neuregelung im § 106 Abs. 3 BetrVG verpflichtet die Geschäftsleitung dazu, rechtzeitig und umfassend den Wirtschaftsausschuss zu allen Fragen der Sorgfaltspflicht

zu unterrichten. Hieraus ergeben sich wiederum Möglichkeiten mit Hinblick auf die Mitbestimmung unter anderem beim Thema Implementierung oder Konzipierung der Sorgfaltspflicht der Unternehmen. Weiterhin können Betriebsräte beim Einrichten eines Beschwerdemanagements mitbestimmen, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Fragen der Ordnung des Betriebs).

Was ist noch offen?

Während der Gesetzgeber so manches schon regelt, bleiben einige andere wichtige Vorhaben bislang auf der Strecke – so insbesondere beim Arbeitszeitgesetz.

Arbeitszeit(-fassung)

Nach der Grundsatzentscheidung des Europäischen Gerichtshofs kam auch das BAG zur Überzeugung, dass Arbeitgebende aus Gründen des Arbeitsschutzes die Arbeitszeit mit Hilfe eines Systems zu erfassen haben. Hierauf reagierte der Gesetzgeber. Im April des vergangenen Jahres legte das Arbeitsministerium einen ersten Referentenentwurf vor. Seitdem ist nichts passiert, so dass weiter abgewartet werden muss. Ohne Bekanntgabe der Details zur gesetzlichen Ausgestaltung wäre jedoch bereits beim Einführen eines Zeiterfassungssystems am Arbeitsplatz an Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG (Beginn und Ende der Arbeitszeit und vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit) zu denken.

Behinderung der Betriebsratsarbeit

Ganze zwei Jahre ist es her, dass der Bundesarbeitsminister ankündigte, sich für einen besseren Schutz von Betriebsräten einsetzen zu wollen. Obwohl es im Koalitionsvertrag heißt „Die Behinderung der demokratischen Mitbestimmung stu-

fen wir künftig als Officialdelikt ein.“ und „Missbräuchliche Umgehung geltenden Mitbestimmungsrechts wollen wir verhindern.“, blieb es bei einer bloßen Ankündigung. Dabei ist dieses große Ziel sehr wohl ernst zu nehmen, denn schließlich ist „union busting“ knallharte Realität. Sowohl kleine als auch große Unternehmen, wie etwa Lieferando oder Aldi, sind in der Vergangenheit mit einer aggressiven Vorgehensweise gegen Betriebsräte aufgefallen, indem zum Beispiel die Wahlen zum Betriebsrat gestört worden sind.

Tariftreuegesetz

Lediglich bei einem Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums vom Mai 2023 blieb es beim Tariftreuegesetz des Bundes. Eigentlich sollte das Gesetz schon Anfang 2024 in Kraft treten, bis heute liegt nicht einmal ein Gesetzesentwurf vor. Dabei haben die Koalitionspartner SPD, FDP und Grüne im Koalitionsvertrag vereinbart, dass öffentliche Aufträge des Bundes nur noch an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden sollen. Das Gesetz soll zum einen also die Auftragsvergabe im Wert von über 10.000 Euro an tarifgebundene Unternehmen koppeln (so genanntes Tariftreueversprechen) und zum anderen sollen die Unternehmen gewährleisten, dass die in den einschlägigen Tarifverträgen festgelegten Arbeitsbedingungen auch von den Subunternehmen eingehalten werden.

Ein in Auftrag der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände e.V. gegebenes Rechtsgutachten hingegen attestierte dem Vorhaben bereits jetzt Unions- und Verfassungswidrigkeit. Arbeitgebenden stehe es schließlich frei, Arbeitsbedingungen frei auszuhandeln. Bereits auf dem Gewerkschaftstag 2022 stellte der dbb klar, dass die Befürwortung des Flächentarifprinzips aus tarif- und aus gesellschaftspolitischer Verantwortung heraus, unverändert (fort-)besteht. Der Bund könnte mit Einführung eines flächendeckenden Tariftreuegesetzes mit gutem Beispiel vorgehen und die richtigen Signale senden. Es muss dem Trend der rückläufigen Tarifbindung und damit einhergehend dem defizitären Beschäftigtenschutz entgegen gewirkt werden. Denn gerade durch die Stärkung der Tarifbindung profitiert der Sozialstaat, indem zum Beispiel Einnahmen der Sozialversicherungen steigen. Vor diesem Hintergrund müssen der Erhalt beziehungsweise der Ausbau von Tarifbindung und Flächentarifprinzip zentrale Aufgaben des dbb sein und bleiben. ■

Internet

Mehr Informationen zum Mitbestimmungsrecht?

Umfassende und aktuelle Informationen finden unsere Leserinnen und Leser auf den dbb-Sonderseiten unter www.dbb.de/mitbestimmung. Fragen rund um Personalrats- und Betriebsratsarbeit werden durch Informationen für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie die Schwerbehindertenvertretungen ergänzt. Natürlich finden sich dort auch immer Wahlhilfen und Muster zu Personalrats- und Betriebsratswahlen. Damit ergänzt der dbb die Arbeit und die Unterstützung seiner Fachgewerkschaften. ■



Neuer Negativrekord

Krankschreibungen wegen psychischer Beschwerden

Laut DAK-Psychreport sind Krankschreibungen infolge von psychischen Erkrankungen für das Jahr 2022 so hoch wie noch nie. Das zeigt der Vergleich zu den vergangenen zehn Jahren, wonach die Zahl der Fehltage 301 je 100 Versicherte betrug. Das ist eine ernstzunehmende Steigerung von 48 Prozent seit 2012. Besonders zugenommen haben – gegenüber dem Vorjahr – Krankschreibungen bei jüngeren Beschäftigten mit 24 Prozent bei 25- bis 29-jährigen Frauen und 29 Prozent bei gleichaltrigen Männern.

Der letzte DAK-Psychreport hat es in sich. Psychische Erkrankungen liegen an dritter Stelle der Erkrankungsgruppen, die die meisten Fehltage im Job verursachen, Tendenz steigend. Über die letzten zehn Jahre ist das ein Anstieg der Fehltage von 48 Prozent auf insgesamt 301 Fehltage je 100 Versicherte. Übertroffen wird dies lediglich von Beschwerden bei Atmungs- und Muskel-Skelett-Systemen. Das wertete die DAK-Gesundheit auf Grundlage von Krankschreibungen der 2,4 Millionen versicherten Beschäftigten aus. Wie akut die Lage ist, zeigt das bahnbrechende Urteil des Bundessozialgerichts, wonach erstmalig eine psychische Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt wurde (siehe Rechtsprechung Seiten 14 und 15).

Junge Menschen empfindsamer bei Krisen

Besorgniserregend ist der Anstieg der Fehltage bei jüngeren Frauen um 24 Prozent und jüngeren Männern um 29 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Junge Beschäftigte und Auszubildende sind eine besonders vulnerable Gruppe, die erst am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn steht und so

dem Risiko ausgesetzt ist, früh auszubrechen und aus dem Berufsleben auszuscheiden. Dies hätte verheerende Folgen für die Betroffenen – deren Lebensqualität und Wohlbefinden. Doch auch der Schaden für die Wirtschaft und die Sozialsysteme ist gravierend.

Ängste und Depressionen – Frauen stärker betroffen

Der Anteil an allen Fehltagen durch psychische Erkrankungen beträgt 51,4 Prozent bei neurotischen Störungen, wie Ängsten. Affektive Störungen, wie Depressionen, schlagen mit 40,6 Prozent zu Buche. Bei den Einzeldiagnosen sind Depressionen der häufigste Grund für Krankschreibungen, mithin 118 Fehltage je 100 Versicherte. Es zeigt sich deutlich, dass Frauen dabei stärker betroffen sind. Krankgeschrieben wegen Fehltagen je 100 Versicherte infolge von Depressionen waren Frauen an 147 Tagen, Männer an 93 Tagen. Auch Reaktionen auf schwere Belastungen und Anpassungsstörungen, wie Ängste, sind bei Frauen 104 Fehltage und bei Männern 54.

Traurige Spitzenreiter sind Gesundheitswesen und öffentliche Verwaltung

Die meisten Betroffenen sind Beschäftigte im Gesundheitswesen mit 434 Fehltagen je 100 Versicherte, die öffentliche Verwaltung mit 362 Fehltagen, der Sektor Bildung, Kultur, Medien mit 315 Fehltagen und dahinter folgend Verkehr, Lagerei, Kurierdienste mit 300 Fehltagen. Insbesondere liegen das Gesundheitswesen mit 44 Prozent mehr Fehltagen aufgrund psychischer Krankheiten und die öffentliche

Verwaltung mit 20 Prozent weit über dem Durchschnitt.

Gründe für den Anstieg

Die immer weiter steigenden Zahlen für Fehltage infolge psychischer Erkrankungen haben mehrere Ursachen. Krankenkassen erhalten erst seit 2022 die Krankmeldungen direkt von den Arztpraxen auf elektronischem Wege. Sie müssen nicht mehr von den Versicherten selbst eingereicht werden. So wird vermieden, dass bei Versicherten die Krankmeldung vergessen wird, und erreicht, dass sie tatsächlich bei den Krankenkassen ankommt. Ein weiterer Grund ist das höhere Bewusstsein der Menschen und die Offenheit im Umgang mit psychischen Erkrankungen sowie dem wachsenden Stellenwert neben dem körperlichen Wohlbefinden. Allerdings sind die Entwicklung vom Tabu zur Akzeptanz und eine Gleichstellung von körperlicher und psychischer Gesundheit noch in weiter Ferne. Weltweite Krisen und gesellschaftlicher Umbruch resultierend in Digitalisierung, Dekarbonisierung (Reduzierung des CO₂-Ausstoßes) und demografischem Wandel prägen die Arbeitswelt in vielen Bereichen und setzen sie so für Einzelne unkontrollierbaren Veränderungsdynamiken aus. Weitere Gründe für krankheitsbedingten Arbeitsausfall sind eine hohe Zahl an Überstunden, die nicht zwangsläufig vergütet oder in Freizeit ausgeglichen werden. Ebenso gewinnen atypische Arbeitszeiten immer mehr an Bedeutung. Das Verlangen danach, stets erreichbar zu sein und Öffnungszeiten auszuweiten, bedeuten mehr Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit sowie flexible Arbeitszeiten um jeden Preis. Unattraktive Arbeitsbedingungen haben Personalabwanderungen zur Folge, wodurch Mehrarbeit die psy-

chische Gesundheit der anderen Beschäftigten gefährdet. Letztlich sind der akute Personalmangel und die Arbeitsverdichtung entscheidende Faktoren, weshalb die Zahlen für psychische Erkrankungen weiter steigen.

Auswirkungen steigender Fehltag infolge psychischer Erkrankungen

Noch immer ist die Dunkelziffer psychisch Erkrankter hoch. Betroffene trauen sich nicht, frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen, Missstände anzusprechen und sich ärztlich behandeln zu lassen. Dies führt zur Verschärfung der Situation und kann die Symptome noch weiter vertiefen. Ständige Erreichbarkeit verlangt einen größeren Koordinationsaufwand. Eine geregelte Teilhabe am sozialen und familiären Leben wird erschwert. Krankheitsbedingte Arbeitsausfälle müssen von anderen Beschäftigten aufgefangen werden und bedeuten Mehrarbeit und Arbeitsverdichtung beim verbleibenden Personal. Überlange Arbeitszeiten gehen mit einer gesteigerten Fehleranfälligkeit einher und senken die Qualität der erbrachten Leistung. Das führt zu Erschöpfung und erhöht das Unfallrisiko. Die negativen Folgen für die Gesundheit und das Wohlbefinden verschärfen sich im Alter. Die Widerstandsfähigkeit nimmt immer weiter ab. Es entsteht ein Teufelskreis aus Überbelastung, psychischen Erkrankungen und Personalmangel.

Arbeitgebende sind in der Pflicht

Die Augen zu verschließen und nicht auf die Missstände zu reagieren, können sich die Arbeitgebenden, die Wirtschaft und Politik nicht weiter leisten. Die Zahlen sprechen deutlich für sich, sodass Taten und bessere Arbeitsbedingungen folgen müssen.

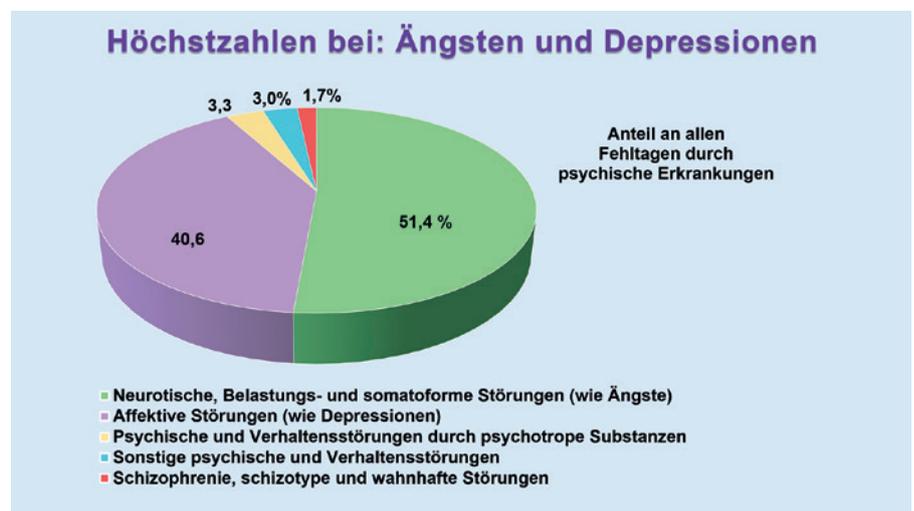
Der dbb und seine Fachgewerkschaften unterstützen dabei tatkräftig Betriebs- und Personalräte. Diese müssen stärker einbezogen werden, da vor allem sie zielgenau und orientiert an den Bedürfnissen der Beschäftigten agieren können. Mitbestimmung bei der Verteilung von Arbeitszeiten, individuelle, flexible Konzepte und Arbeitszeitmodelle, die die Beschäftigungsfähigkeit, Bildung und Geschlechtergerechtigkeit für die Erwerbstätigen gewährleisten, müssen endlich in die Debatte Einzug halten. Pauschale Allheilmittel können nicht für alle Branchen gleichermaßen funktionieren. Die Bedürfnisse einzelner Berufszweige

sind unterschiedlich. Der Personalmangel im Gesundheitswesen und öffentlichen Dienst ist besonders akut. Das bedarf passgenauer Lösungen. Vermeintlich einfache Lösungen, wie Anheben des Renteneintrittsalters oder Verlängern beziehungsweise Beibehalten der Arbeitszeit, sind nicht nachhaltig. Die Statistik zeigt, dass die Belastung derzeit zu hoch ist. Vielmehr sind Fragen, wie die Reduzierung von Arbeitszeit, um den Beschäftigten Entlastung zu bringen, um die Qualität ihrer Arbeit zu steigern, ernsthaft zu diskutieren. Unbesetzten Stellen kann durch informative und attraktive Auszubildendenakquise entgegengewirkt werden. Attraktivere Arbeitsmodelle ziehen mehr potentiell Personal von außen an. Personalengpässen ist ferner mit einer angemessenen (Wieder-)Eingliederung ins Berufsleben entgegenzutreten. Frauen muss die Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach einer Geburt erleichtert werden – ebenso der Wunsch nach Aufstockung der Stunden. Ein Kind darf für Frauen nicht zum Karrierekiller werden. Die Förderung von Elternzeit und Arbeitszeitanpassung ans Familienleben muss bei Männern in

den Fokus rücken, um Frauen als Fachkräfte nicht aus dem Rennen zu werfen. Flexible Wahlarbeitszeiten, eine persönliche Mitbestimmung bei Zeitpunkt und Dauer der Arbeitszeiten würden ein alters- und familiengerechtes Arbeiten erleichtern und Frauen und ältere Fachkräfte stärker einbeziehen.

Ferner ist ein verbesserter Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu fördern. Wichtig ist, die Beschäftigten gesund zu halten und Fehltag infolge von Erkrankungen durch Prävention zu verhindern. Die Gründe für die hohe Zahl an psychischen Erkrankungen sind von den Arbeitgebenden im Dialog mit den Arbeitnehmenden zu erforschen und alters- sowie geschlechtsspezifische Belastungen zu identifizieren. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit hat zentrale Bedeutung, um durch adäquate Arbeitsbedingungen die psychische Gesundheit nicht weiter zu gefährden.

Der Arbeitsmarkt muss attraktiver werden und sich den Bedürfnissen der Beschäftigten anpassen, um sie langfristig gesund zu halten und psychischen Erkrankungen und Ausfällen gezielt entgegenzusteuern. ■



Entscheidung des EGMR

Beamten-Streikverbot bestätigt



Auch vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) scheiterte der GEW-Versuch, das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte zu kippen. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat bereits im Jahr 2018 klar, eindeutig und umfassend entschieden, dass das Streikverbot für deutsche Beamtinnen und Beamte verfassungsgemäß und europarechtlich zulässig ist. Damit hat es die Rechtsauffassung des dbb bestätigt.

Fundament des Berufsbeamtentums

Danach ist das beamtenrechtliche Streikverbot eng verknüpft mit den verfassungsrechtlichen Fundamenten des deutschen Berufsbeamtentums, das heißt der beamtenrechtlichen Treuepflicht und dem Alimentationsprinzip. Dieses wechselseitige System lässt „Rosinenpickerei“ nicht zu. Ein Streikrecht (für bestimmte Beamtengruppen) würde eine Kettenreaktion in Bezug auf die Ausgestaltung des Beamtenverhältnisses insgesamt auslösen, so der Zweite Senat des BVerfG in seiner Entscheidung vom 12. Juni 2018. Das Gericht hat damit die Rechtsposition des dbb vollständig bestätigt. Das BVerfG hat darüber hinaus klargestellt, dass das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte in Deutschland mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes vereinbar ist sowie explizit mit der Europäischen Menschenrechtskonvention und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte im Einklang steht.

Gang zum EGMR

Mit dem Gang vor den EGMR hat die GEW versucht, das verfassungsrechtlich verbrieft und für das Berufsbeamtentum in Deutschland elementare Streikverbot für Beamte zu kippen. Die GEW hat sich aus rein dogmatischen Gründen gegen die eindeutige Bewertung des höchsten Gerichts in Deutschland gewandt und versucht, einen Konflikt auf europäischer Ebene über unsere Verfassung heraufzubeschwören. Dass dieses Vorgehen gescheitert ist, begrüßt der dbb ausdrücklich.

Hintergrund

Das Streikverbot ist eines der Kernbestandteile des Berufsbeamtentums. Es gehört zu den in Art. 33 Abs. 5 GG verankerten „hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums“ und genießt damit

rechtlich Verfassungsrang. Das Streikverbot ist gleichzeitig aber auch in seiner Stabilitätsfunktion eine der tragenden Säulen für die Legitimation des besonderen Dienstverhältnisses. Das Streikverbot gilt unabhängig davon, ob im konkreten Fall hoheitliche Aufgaben wahrgenommen werden – maßgeblich ist der Status, der Rechte und Pflichten bestimmt.

Beamtinnen und Beamten steht es frei, sich in ihrer Pause oder Freizeit streikenden Kolleginnen und Kollegen anzuschließen, um ihre Solidarität zu bekunden. Die Teilnahme an Demonstrationen außerhalb der Dienstzeit steht deshalb auch Beamten zu (BVerfG, Urteil vom 23. Februar 1994, Aktenzeichen 1 D 48/92) und darf vom Dienstherrn nicht verhindert werden.

Das gilt auch für Demonstrationen, die im Rahmen von (Warn-)Streiks durchgeführt werden. Bei einer Teilnahme streiken die Beamtinnen und Beamten nicht selbst. Sie bekunden nur nach außen, dass sie sich mit den Zielen solidarisieren. Das ist Teil der freien Meinungsäußerung, die selbstverständlich auch verbeamteten Kolleginnen und Kollegen zusteht.

Das Bundesverfassungsgericht hat die Anordnung des Dienstherrn zum Einsatz von Beamtinnen und Beamten auf bestreikten Arbeitsplätzen bei einem rechtmäßigen Streik für verfassungswidrig erklärt, solange hierfür keine gesetzliche Regelung vorhanden ist. Solch eine gesetzliche Regelung gibt es bisher nicht. Ein Einsatz von verbeamteten Kolleginnen und Kollegen auf bestreikten Arbeitsplätzen ist somit nach wie vor rechtswidrig (BVerfG, DVBl 93, 545).

Sieht eine Notdienstvereinbarung vor, dass auch Beamtinnen und Beamte zu Notdiensten eingesetzt werden können, so dürfen sie im Rahmen dieser Tätigkeit auch auf bestreikten Arbeitsplätzen ihre Arbeit verrichten. ■





Hinweisgeberschutzgesetz

Basiskommentar zum HinSchG

Von Peter Wedde, 204 Seiten, 1. Auflage 2023, kartoniert, Bund Verlag, 39 Euro, ISBN 978 3 7663 7348 9

Kompakt, verständlich und aktuell vermittelt der neue Basiskommentar die Grundlagen zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Das HinSchG schützt Personen, die im beruflichen Kontext auf ihnen bekannt gewordene illegale Missstände hinweisen. Es geht vor allem um Verstöße gegen Strafvorschriften oder bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeiten. Darunter fallen auch Verstöße gegen Arbeits- und Gesundheitsschutzregeln. Hinweisgebende müssen für den Fall einer internen oder externen Bekanntmachung derartiger Informationen vor Repressalien geschützt werden.

Die Umsetzung des Gesetzes in Betrieben und Dienststellen ist komplex. Das Verhältnis zwischen Hinweisgeberschutz und Datenschutz spielt dabei eine zentrale Rolle. Betriebs- und Personalräte haben umfassende Mitbestimmungsrechte. Ihnen gibt der Kommentar schnelle Orientierung und praktische Hinweise. ■



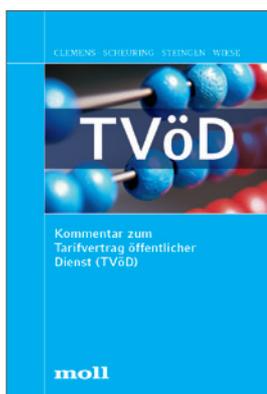
Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz, herausgegeben von Prof. Dr. Ursula Waßer, Richter am Bundessozialgericht, Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 3 / 23 (Dezember 2023), 3.040 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 222 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das garantieren die praxisorientierten Erörterungen der exzellenten Autoren aus Judikative, Exekutive und den Sozialversicherungen. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.

Die Lieferung enthält aktualisierte Kommentierungen der §§ 7, 18i, 23, 44, 64, 95b, 95c, 96 und 98, die vor allem durch das Achte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze veranlasst worden sind. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingel / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 145 (September 2023), etwa 14.250 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

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

Schwerpunkt dieser Ergänzungslieferung ist die Umsetzung der Änderungstarifverträge vom 22. April 2023 zum BT-V, BT-K, BT-B und BT-S. In diesem Rahmen gehen die Bearbeitenden ausführlich auf die betriebliche Öffnung für Zulagen und Zuschläge und die Zahlung erhöhter Entgelte in den Geltungsbereichen des TVöD-K und TVöD-B ein.

Schließlich wird die eingeleitete grundsätzliche Überarbeitung der Kommentierung der Regelungen zur Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst abgeschlossen. Bei dieser Gelegenheit wurde die einschlägige Rechtsprechung zur Eingruppierung der unter diesen Abschnitt fallenden Beschäftigten ausgewertet und eingearbeitet. ■



Keine Ungleichbehandlung befristet Beschäftigter bei Inflationsausgleichsprämie

Die Inflationsausgleichsprämie kann von der zukünftigen Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht werden – eine andere Bewertung der Betriebstreue von befristet beschäftigten Arbeitnehmenden gegenüber vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmenden darf nicht erfolgen (Arbeitsgericht Stuttgart, Urteil vom 14. November 2023, Aktenzeichen 3 Ca 2173/23).

Der Fall

Der Kläger war vom 14. Februar 2022 befristet bis 13. Juni 2022 bei der Beklagten als Steuerassistent beschäftigt. Die Befristung wurde am 6. Mai 2022 bis zum 30. Juni 2023 verlängert. Im Dezember 2022 teilte die Beklagte ihren Mitarbei-

tenden mit, dass festangestellte Mitarbeitende im Januar 2023 unabhängig vom Beschäftigungsgrad oder der Betriebszugehörigkeit eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000 Euro erhalten. Für den Erhalt der Zahlung gab sie folgende Voraussetzungen vor:

1. Es besteht ein aktives Beschäftigungsverhältnis im Dezember 2022.
2. Es besteht ein ungekündigtes Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Gehaltsabrechnung im Januar 2023.
3. Im Falle einer Befristung muss das Befristungsende am 31. Dezember 2023 oder später liegen.

Dem Kläger wurde die Inflationsausgleichsprämie nicht ausbezahlt. Die Beklagte wies darauf hin, dass der Kläger die dritte Anspruchsvoraussetzung für die Zahlung nicht erfülle. Der Kläger wandte sich daraufhin an das Arbeitsgericht zur Durchsetzung seines Zahlungsanspruchs. Er war der Auffassung, die Zahlung der Inflationsausgleichsprämie vom zukünf-

tigen Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig zu machen, sei unzulässig.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht gab dem Kläger in der Sache recht. Der geltend gemachte Anspruch auf Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie steht gemäß § 611a BGB in Verbindung mit § 4 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gegen die Beklagte zu. Die Zahlung kann zwar von der zukünftigen Betriebstreue abhängig gemacht werden, die konkreten Voraussetzungen stellen allerdings befristet beschäftigte Arbeitnehmende, deren Befristungsende vor dem 31. Dezember 2023 liegt, ohne sachliche Rechtfertigung schlechter gegenüber unbefristet Beschäftigten. Grundsätzlich können Sonderzahlungen die Betriebstreue belohnen. Entscheidendes Kriterium muss die Betriebstreue als solche sein und nicht, ob eine befristete oder eine unbefristete Beschäftigung vorliegt. In Nummer 3 der Anspruchsvoraussetzungen wird für befristet beschäftigte Arbeitnehmende ein zusätzlicher Stichtag vorausgesetzt, indem das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 31. Dezember 2023 enden darf. Dadurch wird das Jahr 2023 als Bezugszeitraum für die Betriebstreue gewertet und stellt die Betriebstreue unbefristet beschäftigter Arbeitnehmender höher als die der befristet Beschäftigten. Somit würden unbefristet beschäftigte Arbeitnehmende die Inflationsausgleichsprämie selbst dann erhalten, wenn sie im Zeitraum von 1. Februar 2023 bis 30. Dezember 2023 vorzeitig ausscheiden, während befristet beschäftigte Arbeitnehmende die Zahlung nur dann erhielten, wenn ihre Befristung am 31. Dezember 2023 oder später enden würde.

Das Fazit

Das Urteil überzeugt und verhindert eine Ungleichbehandlung von unbefristet und befristet beschäftigten Arbeitnehmenden. Die Betriebstreue zu belohnen ist ein nachvollziehbarer Grund, dies kann aber nicht auf Kosten der befristet Beschäftigten gehen. Andernfalls erhielten unbefristet beschäftigte Arbeitnehmende die Inflationsausgleichsprämie ab einem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ab dem 1. Februar 2023, während befristet beschäftigte Arbeitnehmende die Zahlung nur dann bekämen, wenn ihre Befristung am 31. Dezember 2023 oder später enden würde. ■

Lesen von SMS zur Konkretisierung des Dienstplans auch in der Freizeit

Sind Mitarbeitende nach dem Dienstplan zu einem Dienst eingeteilt, erfahren den genauen Dienort und die genaue Dienstzeit aber erst am Vortag per SMS, so müssen sie diese SMS auch in ihrer Freizeit lesen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. August 2023, Aktenzeichen 5 AZR 349/22).

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten als Notfallsanitäter beschäftigt. Laut Betriebsvereinbarung durfte er zu unkonkreten Springerdiensten eingeteilt werden. Mitarbeitende wissen dann zwar, dass sie an einem bestimmten Tag herangezogen werden, der genaue Beginn ihrer Schicht wird ihnen aber erst am Vortag bis spätestens 20 Uhr mitgeteilt. Im April sowie im September 2021 wurde der Kläger zu solchen Diensten eingeteilt. Am Vortag des Dienstes versuchte die Beklagte jeweils vergeblich, den Kläger telefonisch zu erreichen, um ihn über den genauen Beginn des Dienstes am nächsten Tag zu informieren. Sodann sandte sie ihm eine SMS mit der Information über den Dienstbeginn. Der Kläger nahm die SMS jedoch nicht zur Kenntnis und erschien am nächsten Tag auch nicht rechtzeitig zum Dienst. Die Beklagte zog die Stunden von seinem Arbeitszeitkonto ab und erteilte ihm eine Abmahnung. Hiergegen wandte sich der Kläger. Er war der Meinung, in seiner Freizeit müsse er sein Handy nicht auf Nachrichten seiner Arbeitgeberin überprüfen.

Die Entscheidung

Das Gericht entschied, dass der Kläger die SMS auch in seiner Freizeit lesen musste. Zwar müssten Arbeitgebende bei „Arbeit auf Abruf“ Mitarbeitende grundsätzlich vier Tage im Voraus über einen Arbeitseinsatz informieren. Der Fall liege hier aber anders. Der Kläger habe gewusst, dass er am Folgetag zu einem Springerdienst eingeteilt sei und ihm der genaue Arbeitsbeginn am Vortag bis 20 Uhr mitgeteilt werde. Die Einteilung zu dem Dienst sei auch rechtzeitig, nämlich mindestens vier Tage im Voraus, erfolgt. Durch die SMS werde der Dienst nur konkretisiert. Er habe auch nicht ununterbrochen erreichbar sein müssen. Vielmehr habe es ausgereicht, einmalig um 20 Uhr das Handy auf

Nachrichten zu überprüfen. Das einmalige Checken des Handys sei auch nicht als Arbeitszeit zu werten; dafür sei es nicht erheblich genug.

Das Fazit

Die vorangehende Instanz hatte dem Kläger noch klar ein Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit zugesprochen und dies auf den Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz gestützt. Dieses Urteil haben wir bereits in der Ausgabe des tacheles von März 2023 besprochen. Das Bundesarbeitsgericht verpasst nun leider die Chance, eine ebenso konsequente Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit vorzunehmen. Besonders bedenklich scheint dabei, dass das Gericht „Arbeitszeit“ nur annimmt, wenn die Möglichkeit, die Zeit frei zu gestalten, objektiv gesehen ganz erheblich beeinträchtigt wird. Dagegen hatte das Landesarbeitsgericht jede Tätigkeit, die der Befriedigung eines fremden Bedürfnisses dient, als Arbeit definiert und daher auch das Lesen einer SMS erfasst. ■

Psychische Erkrankung erstmals als Berufskrankheit anerkannt

Eine Posttraumatische Belastungsstörung bei Rettungssanitätern kann als Wie-Berufskrankheit gewertet werden, auch wenn sie nicht in der Berufskrankheiten-Verordnung genannt wird. Entscheidend ist ein Kausalzusammenhang zwischen der Entstehung der Erkrankung und der spezifischen beruflichen Tätigkeit, die an sich ein erhöhtes Gefahrenpotential birgt (Bundessozialgericht, Urteil vom 22. Juni 2023, Aktenzeichen B 2 U 11/20 R).

Der Fall

Der Kläger ist Rettungssanitäter. Er erhielt im Jahr 2016 die Diagnose Posttraumatische Belastungsstörung (PTBS), nachdem er im Rettungsdienst viele traumatisierende Erlebnisse hatte, wie Amoklauf, Suizide und andere das Leben sehr belastende Momente. Er beehrte die Feststellung der PTBS als „Wie-Berufskrankheit“ (Wie-BK). Die Beklagte hingegen war der Ansicht, dass die Erkrankung nicht als Berufskrankheit anzuerkennen sei, da PTBS nicht in der Liste der Berufskrankheiten geführt werde und auch nicht als Wie-BK im Sinne des § 9 Absatz 2 SGB VII (Siebtes Buch Sozialgesetzbuch) zu werten sei.

Die Entscheidung

Das Bundessozialgericht gab dem Kläger in der Sache recht, indem es PTBS bei Rettungssanitätern als Wie-BK anerkannte. Rettungskräfte sind nach § 9 Absatz 1 Satz 2 SGB VII eine bestimmte Personengruppe, die durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grad als die übrige Bevölkerung besonderen Einwirkungen ausgesetzt ist, die abstrakt-generell nach den Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft Ursache einer Erkrankung sind. PTBS ist eine Krankheit nach § 9 SGB VII, obgleich der Begriff der Berufskrankheit als solcher nicht näher festgelegt ist. Der wissenschaftliche Erkenntnisfortschritt ist stets im Wandel. Entscheidend ist, dass eine körperliche Normabweichung vorliegt und Versicherte in ihren Körperfunktionen beeinträchtigt werden.

Die Personengruppe der Rettungssanitäter ist im Berufsalltag traumatisierenden Ereignissen in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt. Die Einwirkung muss nicht unbedingt von außen auf den menschlichen Körper kommen, bereits psychische Einflüsse genügen. Insbesondere Ersthelfer haben unmittelbaren und ungefilterten Kontakt mit menschlichem Leid und gelangen so zu dramatischen und schockierenden Eindrücken. Für § 9 Absatz 2 SGB VII ist nicht entscheidend, wie häufig eine Erkrankung innerhalb einer bestimmten Personengruppe auftritt, sondern ihr erhöhter Einwirkungsgrad. Maßgeblich ist damit das generelle Gefährdungspotential einer versicherten Tätigkeit.

Im konkreten Fall hat das Gericht die Sache ans Landessozialgericht zurückverwiesen, das zu prüfen hat, ob die PTBS des Klägers kausal aus seiner Tätigkeit als Rettungssanitäter resultiert.

Das Fazit

Das Urteil ist lange überfällig und bahnbrechend. Psychische Beschwerden nehmen immer weiter zu und dürfen nicht stiefmütterlich behandelt werden. Somit ist die erstmalige Anerkennung einer psychischen Erkrankung und Aufnahme in die Wie-Berufskrankheiten ein erster Schritt in Richtung Gleichstellung und Bedeutungszuwachs im Vergleich zu körperlichen Leiden. Auch andere Berufsgruppen, wie Lokführende, Polizei und Bundeswehr sowie Beschäftigte im Gesundheitswesen sind ebenfalls einem erhöhten Risiko, an PTBS zu erkranken, ausgesetzt. ■

Zitat des Monats:



Der Tarifdschungel zwischen den Behörden von Bund, Ländern und Kommunen passt nicht mehr in unsere Zeit.

Oberbürgermeisterin Reker legte auf der Jahrestagung des dbb in Köln den Finger in die Wunde. Sie ergänzte, dass die mehreren 10.000 Beschäftigten des Bundes, des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der Stadt Köln zwar gleichhohe Lebenshaltungskosten haben, jedoch unterschiedlich bezahlt werden. Das liege auch am engen Korsett der Stadt Köln bei der Bezahlung ihrer Beschäftigten. Dadurch verliert die Stadt immer wieder kluge Köpfe an andere öffentliche Arbeitgebende. Reker betonte ausdrücklich, damit nicht zu meinen, dass Beschäftigte von Bund und Ländern schlechter bezahlt werden sollten, um den Konkurrenzdruck zu mindern. Wichtig sind ihr funktionierende Kommunen. Denn dadurch sinke das Frustpotential der Bevölkerung ganz gewaltig und auch einer Demokratiemüdigkeit könne vorgebeugt werden. ■

Henriette Reker, Oberbürgermeisterin der Stadt Köln, auf der dbb Jahrestagung am 8. Januar 2024



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r | <input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in |
| <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin | <input type="checkbox"/> Anwärter/in |
| <input type="checkbox"/> Rentner/in | <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in |

- 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: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de