

tacheles

5

21. Jahrgang
Mai 2019

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Thema

Seite 8

Tarifentwicklung 2017 und 2018



Seite 6

Autobahn GmbH des Bundes
Tarifeinigung zur
Eingruppierung steht



Seite 10

Ratgeber
Ein Heim für den
Betriebsrat

Inhalt

Editorial 2

Tarifthemen 3

Sicherheitskräfte an
Verkehrsflughäfen
TV-N Berlin
Hamburger Zuschlagskatalog
Werkfeuerwehr Fraport
Autobahn GmbH des Bundes
TV-BA

Thema 8

Tarifentwicklung 2017 und 2018
Bonuszahlung in Form von
Sachbezugskarten

Ratgeber 10

Hintergrund 12

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
6. Mai 2019



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: PhotoSG (Fotolia), dbb, Colourbox.de, S.2: Marco Urban, S.3: dbb, S.4: dbb, S.5: DPoIG Hamburg, S.7: dbb, S.6: dbb, S.8: PhotoSG (Fotolia), S.9: Colourbox.de, S.10: Colourbox.de, S.15: Colourbox.de
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
Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG. Der Bezugspreis für tacheles ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23- 0, Fax: 02102. 740 23- 99, mediacyber@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23- 715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23- 714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

tacheles · 5 · Mai 2019

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



„Die Besten, bitte“ überschreibt McKinsey & Company eine Studie, in der Nachwuchsprobleme im öffentlichen Dienst analysiert werden. Die Relevanz des Themas liegt der Studie zufolge darin begründet, dass 2020 eine knappe dreiviertel Million Stellen im öffentlichen Dienst unbesetzt sein werden. Das wären dann 16 Prozent der zu besetzenden Stellen. Heute sind es bereits vier Prozent und

schon das bekommen sowohl die Bürger, als auch die Beschäftigten, die die Lücken ausfüllen müssen, zu spüren. Die öffentliche Verwaltung wird also zu einer Mangelverwaltung im wahrsten Sinne des Wortes.

Insbesondere widmet sich die Studie dem Problem, Nachwuchs für die mittlere Führungsebene zu finden. Für die Autoren sind das Beschäftigte aus den Entgeltgruppen E 9 bis E 15Ü. Über diese Gruppe sagt die Studie klipp und klar: „Die mittlere Führungsebene zieht es in die Privatwirtschaft.“ Als ursächlich für diese Entwicklung hat die Studie nicht einen einzelnen Grund ausgemacht. Natürlich spielen Verdienstmöglichkeiten eine Rolle, aber es geht in vielen Fällen auch um andere Dinge. So findet etwa ein Drittel der Befragten die „Kultur der Organisation nicht innovativ“.

Gerne würde ich an dieser Stelle schreiben, dass wir als Tarifpartner unseren Beitrag leisten wollen, den öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten. Das wollen wir auch und Tarifiergebnisse können hier einen wichtigen Beitrag leisten. Aber gerade mit der noch frischen Erfahrung aus der Einkommensrunde mit den Ländern sage ich auch: Viel zu oft wird viel zu sehr unter haushalterischen Gesichtspunkten verhandelt. Die Notwendigkeit, den öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten – und zwar im Bereich aller Entgeltgruppen – wurde zuletzt von den Ländern schlicht ignoriert. Außerdem mindert die Weigerung der öffentlichen Arbeitgeber, jenseits der großen Einkommensrunden Zukunftsthemen zu verhandeln, unseren gemeinsamen Gestaltungsspielraum. Denn so wird alles Mögliche an Sachthemen in die Einkommensrunde gepackt, die im Regelfall nur aus drei Verhandlungsrunden besteht. Wenn wir jedoch die Zukunft gewinnen wollen, brauchen wir mehr Dialog und mehr Zielbestimmung jenseits der Verhandlungssituation in Einkommensrunden. Der dbb steht für solch eine intensiviertere Gesprächskultur bereit.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen

dbb unterzeichnet Tarifvertrag



Der dbb hat am 12. April 2019 den Entgelttarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen mit dem BDLS (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen) unterzeichnet. Die Verhandlungskommission aus komba- und VPS-Mitgliedern hat für die Annahme gestimmt. So ist sichergestellt, dass der erste Erhöhungsschritt für die Beschäftigten nach § 5 Luftsicherheitsgesetz (LuftSiG) ab dem 1. April 2019 und für die übrigen Beschäftigten ab dem 1. Mai 2019 umgesetzt wird. Jede weitere Verzögerung des Abschlusses würde jeden einzelnen Beschäftigten bares Geld kosten.

dbb Verhandlungsführer Volker Geyer: „Der Abschluss kann sich sehen lassen. Teilweise erhalten die Beschäftigten insgesamt deutlich über 10 Prozent Einkommenserhöhungen. Außerdem konnten wir einen Fahrplan für eine zügige Angleichung der Entgelte in allen Bundesländern durchsetzen. Das schafft Gerechtigkeit und zwar bundesweit – in Ost und West!“

Erfolgreiche Redaktionsverhandlungen

„In dieser Woche fanden letzte Redaktionsverhandlungen statt, in denen wir noch weitere Verbesserungen für die Beschäftigten erreichen und wichtige Punkte klarstellen konnten. Die Redaktion fand gemeinsam mit ver.di statt, um der Arbeitgeberseite klarzumachen, dass sich die Gewerkschaften nicht auseinanderdividieren lassen und gemeinsam für die Beschäftigten kämpfen“, so Geyer. Es wurde eine Regelung zur Besitzstandswahrung aufgenommen, nach der günstigere Regelungen aus Haustarifverträgen,

Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen bestehen bleiben. Wir haben klar gestellt, dass das bisher gezahlte Stundengrundentgelt nicht abgesenkt werden kann, und eine Zuordnungstabelle aufgenommen, die festlegt, welche bisherige Entgeltgruppe den neuen Entgeltgruppen entspricht. Des Weiteren haben die Gewerkschaften noch erreicht, dass die Besitzstandsregelung für die Beschäftigten in NRW, die in den Entgeltgruppen I und II eingesetzt wurden und eine Zulage erhalten haben, verbessert wird. Das Entgelt aus der bisherigen Eingruppierung für die Beschäftigten im Profiling / Interviewing wurde gesichert. Beschäftigte in Entgeltgruppe III in Hamburg, an die höhere Anforderungen bezüglich ihrer Ausbildung gestellt werden, erhalten eine Zulage. Außerdem wird eine Clearingstelle eingerichtet, die bei Streitigkeiten über die Auslegung des Tarifvertrags entscheiden soll. Die eigentlich vorgesehene verkürzte Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen für Ausgeschiedene wird rückgängig gemacht.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Die Entgelte werden wie folgt erhöht:

- § 5 LuftSiG: Entgelterhöhung auf 19,01 Euro pro Stunde in drei Schritten zum 1. April 2019, 1. Januar 2020 und 1. Januar 2021 in allen Bundesländern
- §§ 8, 9 LuftSiG (Personal- und Warenkontrolle): Entgelterhöhung auf 17,73 Euro pro Stunde in drei Schritten zum

1. Mai 2019, 1. Januar 2020 und 1. Januar 2021 (Ausnahmen: in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen auf 15,57 Euro pro Stunde sowie in Rheinland-Pfalz und dem Saarland auf 16,90 Euro pro Stunde; Ziel ist dort eine möglichst zügige Angleichung an die übrigen Bundesländer)

- §§ 8, 9 LuftSiG: Entgelterhöhung auf 16,47 Euro pro Stunde in Baden-Württemberg, auf 15,76 Euro pro Stunde in München, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, auf 15,48 Euro pro Stunde in NRW, 15,43 Euro pro Stunde in Berlin und Brandenburg, 15,33 Euro pro Stunde in Rheinland-Pfalz und Saarland, auf 14,22 Euro pro Stunde in Bayern (außer München) sowie auf 13,64 Euro pro Stunde in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in drei Schritten zum 1. Mai 2019, 1. Januar 2020 und 1. Januar 2021 (die Angleichung zwischen den Bundesländern soll möglichst zügig erfolgen)
 - Service qualifiziert: Entgeltgruppe wird neu eingeführt mit 12,00 Euro pro Stunde ab 1. Mai 2019, 12,44 Euro pro Stunde ab 1. Januar 2020 und 12,90 Euro pro Stunde ab 1. Januar 2021
 - Service: Entgelterhöhung auf 12,32 Euro pro Stunde in drei Schritten zum 1. Mai 2019, 1. Januar 2020 und 1. Januar 2021 in allen Bundesländern
- Darüber hinaus wurde vereinbart, dass im Anschluss an die Entgelttarifverhandlungen die Verhandlungen über einen Entgelttarifvertrag und einen Manteltarifvertrag aufgenommen werden. In diesen Verhandlungen soll zuerst über Zulagen und Zuschläge und auch über eine neue Eingruppierungssystematik gesprochen werden. ■



Verhandlungskommission des dbb