

tacheles

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Aktuelles Urteil des EuGH

Seite 11

Arbeitszeiterfassung



Seite 8

Interview zur Autobahn GmbH
„Gute Zusammenarbeit
mit den Fachgewerkschaften“



Seite 10

Mindestvergütung
Auszubildende sollen ab
2020 mehr verdienen

Inhalt

Editorial 2

Meinung 3

Tarifthemen 4

Flughafen Hamburg AIRSYS
Fleischuntersuchung Länder
Fraport
Konzertierte Aktion Pflege
Tarifpflege Bund und Kommunen

Interview 8

Hintergrund 10

Mindestvergütung für
Auszubildende
EuGH: Arbeitszeiterfassung

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
6. Juni 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: Colourbox.de, Jan Brenner, S.2: Marco Urban, S.3: Colourbox.de, S.6: Colourbox.de, S.8-9: Jan Brenner, S.10: Colourbox.de, S.11: Colourbox.de, S.15: dbb, S.16: Wegweiser Media & Conferences GmbH (Simone M. Neumann)
Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
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: 02102.74023-0, Fax: 02102.74023-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.74023-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.74023-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

tacheles · 6 · Juni 2019

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!



Seit Jahren ist die Schuldenbremse realer Bestandteil unserer Tarifarbeit im öffentlichen Dienst. Mit den gesetzlichen Vorgaben, die mit ihr verbunden sind, hat sie konkrete Auswirkung, aber auch mit der irrationalen Verehrung, die sie mancherorts genießt, hat sie gesellschaftliche Diskussionen bestimmt und manchmal auch verhindert, wenn das Infragestellen der Schuldenbremse fast schon als zukunftsfeindlich verurteilt wurde. Der dbb hat stets auf die Probleme hingewiesen, die mit einer starren Schuldenbremse verbunden sind.

Wir fühlen uns dem Ziel mehr verpflichtet als dem Weg. Ziel war und ist es, die Zukunftsfähigkeit in unserem Land zu erhalten. Die Schuldenbremse ist ein – rigores

– Mittel dazu. Allerdings haben wir als dbb aus der Überzeugung heraus, dass ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes ganz sicher nicht weniger wichtig ist als die „schwarze Null“, stets davor gewarnt, die Schuldenbremse und ihren Wert zu überhöhen.

Mittlerweile schließen sich immer mehr Menschen und Organisationen unserer Überzeugung an, wonach wir mit der Schuldenbremse mehr Zukunft verspielen als gewinnen, wenn der Preis für die schwarze Null der Verschleiß der öffentlichen Infrastruktur ist. Michael Hüther vom arbeitgebernahen Institut für Wirtschaftsforschung (IW) vertritt die Auffassung, dass notwendige Ausgaben durchaus über Schulden finanziert werden dürften, da fehlende Investitionen vor allem zulasten der jüngeren Generation gingen. Hüther lehnt eine „Verteufelung von Schulden“ ab, zumal nicht nur die Zinsen derzeit niedrig seien, sondern es gleichzeitig auch einen immensen Investitionsstau bei der öffentlichen Infrastruktur gebe. In diesem Zusammenhang hat mir Hüthers Vorschlag gut gefallen, einen Sonderhaushalt für Investitionen zu etablieren. Denn es geht nicht darum, ein Ende der Sparsamkeit auszurufen, sondern Sparen und Investieren wieder als gleichrangige Aufgaben der Politik zu erkennen.

Nun haben auch die Grünen das Thema für sich entdeckt und diskutieren, Hüther folgend, die Schuldenbremse um eine Investitionsregel zu ergänzen. Ziel ist es, nicht nur stumpf zu sparen, sondern zugleich auch zu schauen, wie das verbleibende Geld zukunftssträftig investiert wird.

Wenn, wie Spiegel online schon vor einiger Zeit berichtete, ein Achtel der Brücken in Deutschland „marode“ und nur ein Achtel der Brücken in gutem Zustand sind, und wenn unsere digitale Infrastruktur noch nicht einmal hochwertig und flächendeckend existiert, dann kann es nur noch darum gehen, wie wir die Schuldenbremse modifizieren, und nicht mehr darum, dass diese heilige Kuh unangetastet bleiben muss.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Arbeitszeitdiskussion im öffentlichen Dienst

Geld ist Zeit!

Von Volker Geyer

„Zeit ist Geld“ ist eine gängige Gleichung, die jeder schon mal benutzt haben dürfte. Mathematisch gesehen wäre dann die Gleichung „Geld ist Zeit“ genauso richtig. Ob das in der tarifpolitischen Logik der Sozialpartner des öffentlichen Dienstes genauso funktioniert, werden die nächsten Monate und Jahre zeigen.

Arbeitszeit ist eine harte Währung

Erst jüngst hat die EuGH-Entscheidung zur Arbeitszeiterfassung (siehe auch Seite 11) die Gemüter und Feuilletons stark bewegt und deutlich gemacht, dass Arbeitszeit eine genauso harte Währung wie Entgelt ist. Während die einen das Ende der „Flatrate-Arbeit“ bejubelten, sahen andere Kontrollansprüche nach dem Vorbild „des chinesischen Sozialkreditsystems“ auf uns zukommen. Wieder andere warnten vor neuer Bürokratie. Recht gelassen bewertete der Arbeitszeitforscher Enzo Weber vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) das Urteil und die daraus resultierenden Konsequenzen: „Schon jetzt muss nach dem Gesetz die über die reguläre Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit, also Überstunden, erfasst werden. Dafür muss die reguläre Arbeitszeit bekannt sein. Und wenn eh schon Überstunden festgehalten werden, ist die Erfassung der regulären Arbeitszeit ein denkbar kleiner Sprung.“ (zitiert nach „Arbeitgeber müssen Arbeitszeiten systematisch erfassen“, aus: Tagesspiegel vom 14. Mai 2019)

Passgenaue Lösungen

Die objektive Nachprüfbarkeit geleisteter Arbeitszeit war schon immer wichtig und sie wird noch wichtiger werden, wenn in Zukunft nach der Gleichung „Geld ist Zeit“ auch in tarifvertraglichen Regelungen des öffentlichen Dienstes Modelle Eingang finden, bei denen die Beschäftigten entscheiden können, ob sie eine Entgelterhöhung – oder zumindest Teile davon – in Freizeit umwandeln wollen. Interessante Vorbilder gibt es bereits, sei es bei der Bahn, bei der Post oder aber im bayerischen Nahverkehr.

Im dbb haben wir damit begonnen, diese Vorbilder auszuwerten und spezifische Bedarfe, Probleme und Möglichkeiten des öffentlichen Dienstes herauszuarbeiten. Auf die Diskussionen in unseren Gremien bin ich jetzt schon gespannt. Ich denke, wir werden vielfältige Ansätze diskutieren müssen. Schließlich können wir die zeitlichen Bedürfnisse von Lehrkräften, Pflegerinnen und Pflegern, Straßenwärterinnen und Straßenwärtlern, Polizistinnen und Polizisten und all den anderen Berufsgruppen nicht mit einer Universal-lösung befriedigen. Wir brauchen passgenaue Lösungen.



Chance für den öffentlichen Dienst

Dazu gehört natürlich auch genaue Kenntnis von den jeweiligen Besonderheiten bei den Abläufen in den Verwaltungen und Betrieben des öffentlichen Dienstes. Was wir allerdings nicht brauchen, ist zu viel Verständnis für die Sorgen der Arbeitgeber. In den Gesprächen, die ich zum Thema „Geld ist Zeit“ mit unseren Kolleginnen und Kollegen führe, zerbrechen sich viele den Kopf des Arbeitgebers, wie das Ganze in der Praxis zu organisieren ist, wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren. „Wo doch eh schon überall Arbeitskräfte fehlen“, heißt es dann oft.

Dazu ganz deutlich: Die Bahn hat zum Beispiel ein entsprechendes Modell mit der GDL vereinbart. Obwohl dort schon länger händeringend Nachwuchs gesucht wird. Das Modell funktioniert, wie unsere Kollegen von der GDL berichten. Und wenn ein wirtschaftlich orientiertes Unternehmen wie die Bahn trotz Nachwuchsmangel bei den Lokführern ein solches Modell vereinbart, dann können wir davon ausgehen, dass sie es nicht trotz des Personalmangels, sondern auch wegen des Personalmangels vereinbart haben.

Denn die harte Währung Zeit, von der ich eingangs sprach, steht bei jungen Menschen besonders hoch im Kurs – sie wollen ihr Arbeitsleben freier gestalten, als dies früher der Fall war. Wenn ich also möchte, dass sich ein junger Mensch für den öffentlichen Dienst entscheidet, dann geht es längst nicht mehr nur um die Werte in der Entgelttabelle, sondern auch um Zeit und Freizeit. Das gilt umso mehr, als im öffentlichen Dienst oftmals weniger als in der Privatwirtschaft gezahlt wird. Bei der Währung Zeit jedoch kann der öffentliche Dienst Boden gut machen und sich als attraktiver Arbeitgeber darstellen.

Deshalb können die jeweiligen Umstände, wie „Zeit für Geld“ im vielfältigen öffentlichen Dienst umgesetzt wird, Thema der Tarifverhandlungen – keinesfalls jedoch Hinderungsgrund für einen entsprechenden Tarifvertrag – sein. Vergessen wir auch nicht: Der Personalmangel in vielen Schulen, Krankenhäusern oder Verwaltungen ist nicht den Beschäftigten anzulasten.

Auch hier gilt: Mich interessiert, was Sie zum Thema Zeit für Geld im öffentlichen Dienst und speziell in Ihrem Arbeitsbereich meinen. Schreiben Sie uns unter tarif@dbb.de. ■

Flughafen Hamburg

AIRSYS – Workshop zur Eingruppierung



Am 8. Mai 2019 hat sich die AIRSYS-Verhandlungskommission des dbb, die aus Mitgliedern seiner Fachgewerkschaft

komba besteht, zu einer weiteren Workshop-Sitzung mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeberseite getroffen. Thema des Workshops ist die Neugestaltung des Eingruppierungssystems bei AIRSYS, der IT-Dienstleistungsgesellschaft am Flughafen Hamburg.

Mögliche Modelle diskutiert

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops haben ihre Diskussion über mögliche Eingruppierungsmodelle fortgesetzt. Der dbb hat erneut deutlich gemacht, dass die Beschäftigten von dem neuen Modell eine verbesserte Entwicklungsperspektive erwarten. Das neue

System soll dem Arbeitgeber ermöglichen, qualifizierte Fachkräfte zu finden, diese dauerhaft bei AIRSYS zu halten und im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern zu bestehen. Das Modell soll vor allem zukunftsfest sein, damit auch auf kommende Entwicklungen im IT-Bereich und neue Stellenanforderungen flexibel reagiert werden kann. Zudem soll das Modell für die Beschäftigten möglichst transparent und nachvollziehbar werden. Die bisher diskutierten Vorschläge wurden vor diesem Hintergrund noch einmal ergänzt.

Gespräche werden fortgesetzt

Die Workshop-Gespräche werden am 14. Juni 2019 fortgesetzt. Bis dahin wollen die Gesprächsteilnehmer intern weitere Vorarbeiten leisten. Im Anschluss sollen dann Tarifverhandlungen zur Eingruppierung aufgenommen werden. ■

Fleischuntersuchung Länder

Ergebnisse der TdL-Einkommensrunde übertragen

Der dbb und die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) haben am 21. Mai 2019 eine Übertragung der Entgelterhöhungen aus der TdL-Einkommensrunde 2019 auf den Bereich der Fleischuntersuchung in Bremen, Hamburg und dem Saarland vereinbart. Die Regelungen haben eine Laufzeit bis zum 31. Januar 2022. Die Entgelte der Beschäftigten in der Fleischuntersuchung der übrigen Bundesländer sind von den nun vereinbarten Erhöhungen nicht betroffen. Für sie gilt der kommunale Tarifvertrag Fleischuntersuchung.

Erhöhungen in drei Schritten

Die Erhöhung der Entgelte, der Stückvergütung und der Zuschläge erfolgt in drei Schritten. Die Erhöhungsschritte richten sich danach, ob für die jeweilige Berufsgruppe die lineare Erhöhung oder der Mindestbetrag greifen, die in der Einkommensrunde 2019 vereinbart wurden.

- Stundenentgelte und Zeitzuschläge für Tierärzte / Zuschläge für Rückstandsuntersuchung bei begründetem Verdacht, bakteriologische Fleischuntersuchung und sonstige Untersuchung:

- plus 3,01 Prozent ab 1. Mai 2019
 - plus 3,12 Prozent ab 1. Mai 2020
 - plus 1,29 Prozent ab 1. Mai 2021
 - Stundenentgelte für Fachassistenten:
 - plus 0,59 Euro ab 1. Mai 2019
 - plus 3,12 Prozent ab 1. Mai 2020
 - plus 0,29 Euro ab 1. Mai 2021
 - Stundenentgelte für Trichinenuntersuchung und Hilfskräfte:
 - plus 0,59 Euro ab 1. Mai 2019
 - plus 0,53 Euro ab 1. Mai 2020
 - plus 0,29 Euro ab 1. Mai 2021
 - Zeitzuschläge für Fachassistenten, Trichinenuntersuchung und Hilfskräfte / sonstige Zuschläge im Bereich der Stückvergütung:
 - plus 3,2 Prozent ab 1. Mai 2019
 - plus 3,2 Prozent ab 1. Mai 2020
 - plus 1,4 Prozent ab 1. Mai 2021
 - Stückvergütung:
 - plus 3,1 Prozent ab 1. Mai 2019
 - plus 3,15 Prozent ab 1. Mai 2020
 - plus 1,35 Prozent ab 1. Mai 2021
 - Untersuchung von Schweinen in Großbetrieben außerhalb öffentlicher Schlachthöfe jeweils hälftig
- Es wurde eine Erklärungsfrist bis zum 18. Juni 2019 vereinbart. ■

TV Zukunft Fraport

Verhandlungen fortgesetzt

Am 22. Mai 2019 hat eine weitere Verhandlungsrunde zum TV Zukunft Fraport zwischen dem dbb, Fraport und dem Kommunalen Arbeitgeberverband Hessen stattgefunden. Der dbb hatte den TV Zukunft im März gekündigt.

Die Tarifparteien haben sich erneut über die Situation der Bodenverkehrsdienste in Frankfurt und die Forderungen des dbb ausgetauscht. Die Arbeitgeberseite hat neue Vorschläge vorgelegt, wie die Bodenverkehrsdienste bei Fraport gehalten und die tariflichen Regelungen verändert werden könnten. Die Kommission des dbb wird die Vorschläge jetzt diskutieren und bewerten.

dbb-Verhandlungsführer Volker Geyer hat erneut darauf hingewiesen, dass eine Beschäftigungssicherung und ein Ausgliederungsschutz zentrale Elemente des Tarifvertrags sein müssen. Die Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen der Bodenverkehrsdienste muss sich auch darin zeigen, dass ihre Perspektiven verbessert und die Beiträge zur Sicherung der Bodenverkehrsdienste anerkannt werden, die sie in den vergangenen Jahren bereits erbracht haben. ■

Letzte Chance

Bestellung START-Broschüren



Auch in diesem Jahr werden wieder zahlreiche junge Menschen eine Ausbildung im öffentlichen Dienst antreten oder werden in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf übernommen. Egal, ob im Tarifbereich oder als Beamte auf Widerruf – gerade zu Beginn dieses neuen Lebensabschnitts ist es als Gewerkschaft wichtig, sich zu präsentieren und dabei Sachkompetenz als gewerkschaftlicher Dienstleister zu zeigen. Der dbb beamtenbund und tarifunion hat in Zusammenarbeit mit der dbb jugend deshalb in den vergangenen Jahren für diese neuen Kolleginnen und Kollegen die Broschüren „START – Ausbildung im öffentlichen Dienst“ und „START – Broschüre für den Beamtenbereich“ herausgebracht.

Beide Broschüren bieten vor allem eine Übersicht über die Rechte und Pflichten der Auszubildenden beziehungsweise Anwärter / -innen. Auch die gewerkschaftliche Arbeit zum Beispiel in der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird beleuchtet. Schließlich widmet sich ein Kapitel der Abschluss- / Laufbahnprüfung sowie Formulierungen in Zeugnissen, die zwar gut klingen, aber durchaus zu Fallstricken werden können.

Wir werden auch in diesem Jahr sowohl für den Tarif- als auch für den Beamtenbereich eine aktualisierte Broschüre anbieten und diese kostenlos zur Verfügung stellen.

Letzte Bestellchance

Zur genauen Bestimmung der Auflagenhöhe benötigt der dbb möglichst umgehend verbindlich die genaue Höhe der Bestellung (unter Angabe Tarif- oder Beamtenbroschüre) und gegebenenfalls den Verteilerschlüssel unter tarif@dbb.de. Die Bruttoversandkosten trägt der Besteller. Diese werden von der dbb jugend nach Versand der Broschüren per E-Mail in Rechnung gestellt. Der Versand erfolgt voraussichtlich in der 26. oder 27. Kalenderwoche.

Die Versandkosten richten sich nach der Stückzahl. Ein Einzel Exemplar wird demnach bei unter 2 Euro Versandkosten brutto liegen, 100 Exemplare liegen bei etwa 10 Euro. Für eine Bestellung von 1.000 Exemplaren liegen die Kosten bei circa 100 Euro brutto.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich per Mail oder telefonisch an den Geschäftsbereich Tarif: tarif@dbb.de oder 030. 40 81 - 54 00 oder an die dbb jugend: info.dbbj@dbb.de oder 030. 40 81 - 57 51. ■



BIS ZU
30%
SPAREN**



ZUSÄTZLICH
30€
DBB-BONUS*

Die Autoversicherung mit Telematik Plus

Damit können Sie noch günstiger fahren

Mit der HUK-COBURG fahren dbb-Mitglieder gut und günstig:

- Niedrige Beiträge sichern
- Top Schadenservice erhalten
- Bis zu 30 % Folge-Bonus mit dem Telematik-Tarif bekommen
Die HUK-COBURG unterstützt und belohnt Ihren sicheren Fahrstil.
- 30-Euro-Bonus* mitnehmen
dbb-Mitglieder, die als Neukunde mit ihrer Autohaftpflichtversicherung zu uns wechseln, erhalten einmalig 30 Euro dbb-Bonus.*

Gleich Angebot abholen

Mehr Informationen erhalten Sie von Ihrem Berater unter www.HUK.de/dbb
Oder telefonisch unter: **0800 2 153153**
– kostenlos aus deutschen Telefonnetzen



Mehr Infos?
QR-Code scannen.

* dbb-Mitglieder, die mit ihrer Autoversicherung als Neukunde zur HUK-COBURG wechseln, erhalten einen Bonus von je 15 € im Beginnjahr und 15 € im ersten Folgejahr.

** Sie können bis zu 30 % auf Ihre Kfz-Haftpflicht- und Kaskoversicherung sparen.

„Konzertierte Aktion Pflege“ der Bundesregierung

dbb fordert massive Attraktivitätsoffensive

Eine massive Attraktivitätsoffensive fordert der dbb zur Gewinnung der dringend benötigten Arbeitskräfte für die Gesundheits- und Altenpflege. „Den Lippenbekenntnissen müssen jetzt endlich Taten folgen“, forderte dbb Chef Ulrich Silberbach anlässlich der Vorstellung der Ergebnisse der „Konzertierten Aktion Pflege“ (KAP) der Bundesregierung am 4. Juni 2019 in Berlin. „So sinnvoll viele der Neuregelungen, etwa aus dem Sofortprogramm Kranken- und Altenpflege, sind, stellt sich nach wie vor die Frage, woher die hierfür benötigten Fachkräfte kommen sollen“, so Silberbach. „Natürlich sind etwa die 13.000 zusätzlichen und voll finanzierten Stellen in der Altenpflege ein richtiger Schritt. Auch in den Krankenhäusern wird künftig jede zusätzliche Pflegestelle finanziert. Doch Stellen sind keine Menschen – woher nehmen, wenn nicht stehlen? Diese Frage muss erlaubt sein, und wir haben sie bereits mehrfach gestellt“, sagte der dbb Bundesvorsitzende am Rande der gemeinsamen Pressekonferenz von Bundesfamilienministerin Franziska Giffey, Bundesarbeitsminister Hubertus Heil und Bundesgesundheitsminister Jens Spahn. Der Arbeitsmarkt in den Gesundheitsberufen sei extrem angespannt. Arbeitskräfteanwerbung innerhalb der Europäischen Union und aus Drittstaaten könne nur ein Teil der Lösung sein.

TVöD als Benchmark

„Wir müssen an die Arbeitsbedingungen in den Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen heran und hier deutliche Verbesserungen erreichen“, erläutert Silberbach. Hierzu gehöre insbesondere eine angemessene Bezahlung der Gesundheitsberufe. „Mit den Tarifverträgen für den öffentlichen Dienst liegen hier schon sehr gute Benchmarks vor, an denen man sich orientieren könnte“, regte der dbb Chef an. „Durch Attraktivitätssteigerungen müssen wir eine Sogwirkung erreichen, die eine Ausbildung zur Gesundheitsfachkraft stärker in den Fokus des Nachwuchses an den Schulen rückt. Personallücken mit Zeitarbeitskräften zu schließen, ist der komplett falsche Ansatz“, betonte Silberbach. Aus diesem

Grund begrüße der dbb die als Ergebnis der KAP vorgesehene Beschränkung der Zeitarbeit in der Altenpflege, denn dann bestehe auch nicht mehr die Gefahr, dass Mitarbeiter etwa aufgrund besserer Bezahlung in die Zeitarbeit abgeworben würden.

Digitalisierung ist kein Allheilmittel

Auch Digitalisierung könne einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen leisten, so Silberbach, zu Erleichterungen bei den Dokumentationspflichten führen oder etwa die Routenplanung von ambulanten Pflegekräften effizienter machen. „Sie ist jedoch kein Allheilmittel.“ Das wurde etwa auch beim Workshop Digitalisierung der Konzertierten Aktion Pflege deutlich, an dem auch eine Delegation des dbb teilgenommen hat. Der dbb arbeitet derzeit im Rahmen einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe an einem „Gesamtkonzept Gesundheitsfachberufe“ mit. Neben Themen wie Ausbildungsvergütung, Anerkennung von beruflichen Abschlüssen und der Frage der Akademisierung werden auch das Thema Schulgeldfreiheit und damit einhergehende Finanzierungsfragen zu erörtern sein. Bis Ende 2019 sind Eckpunkte als Basis für notwendige gesetzliche Änderungen geplant. „Hier haben wir konkret die Möglichkeit, Verbesserungen herbeizuführen, die bereits bei der Berufsausbildung ansetzen“, so der dbb Chef.

Tarifvertragliche Lösungen vorzuziehen

Volker Geyer, Tarifchef des dbb, fordert: „In jedem Fall sind tarifvertragliche Lösungen unbedingt vorzuziehen. Eine gesetzlich verordnete Hauruck-Lösung kann nicht die Akzeptanz der Sozialpartner finden. Natürlich stehen wir immer für Tarifverhandlungen zur Verfügung.“

„Dass gesetzliche Vorgaben in diesem Bereich sogar kontraproduktiv sein können, zeigen die Regelungen zur Personalbesetzung in der Pflege“, ergänzt Geyer. „Seit Inkrafttreten des Pflegepersonal-Stärkungs-Gesetzes am 1. Januar 2019 hat sich die Situation in der Pflege hinsichtlich der Personalbesetzung nicht wesentlich gebessert.“ Das neue Gesetz sollte zu einer spürbaren Entspannung der Personalsituation in der medizinischen Behandlungspflege sowie in ambulanten und stationären Einrichtungen führen. Hierfür wurden unter anderem Personaluntergrenzen für insgesamt vier pflegeintensive Krankenhausbereiche eingeführt: die Kardiologie, die Intensivmedizin, die Unfallchirurgie sowie die Geriatrie. Darin wird die maximale Anzahl von Patienten pro Pflegekraft vorgeschrieben. In der Unfallchirurgie beispielsweise gilt tagsüber ein Verhältnis von zehn Patienten pro Pflegefachkraft, in der Nachtschicht ein Verhältnis von 20 zu 1. Jedoch erfüllen die meisten Kliniken bereits heute diese Mindestanforderungen. „Die durch die Verordnung festgelegten Untergrößen bemessen sich nämlich erstaunlicherweise gerade nicht an dem tatsächlichen Pflegebedarf, sondern richten sich an den 25 Prozent der am schlechtesten besetzten Kliniken in Deutschland aus“, kritisiert Geyer. ■



Bund und Kommunen

Tarifpflegegespräch zum TVÖD



Tarifverträge

Am 29. Mai 2019 fand in Berlin ein Tarifpflegegespräch von dbb und ver.di mit Bund und Kommunen statt. Der Bund war mit Vertretern des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat und des Bundesministeriums der Finan-

zen, die Kommunen durch die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) vertreten. Für den dbb nahm der stellvertretende Vorsitzende der Bundestarifkommission Karl-Heinz Leverkus teil. Im Rahmen der Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 18. April 2018 hatten die Tarifvertragsparteien verabredet, die Gespräche zur Tarifpflege zu Beginn des Jahres 2019 fortzusetzen und hierfür vorbereitend die wechselseitig anzusprechenden Themen auszutauschen.

Die letzten Tarifpflegegespräche mit den Gewerkschaften fanden im Februar 2017 in Offenbach am Main statt. Bei dem nunmehr erneut geführten Tarifpflegegespräch war man sich einig, den Austausch zwischen den Tarifvertragsparteien wieder aufzunehmen. So soll am 17. Juni 2019

ein weiteres Gespräch stattfinden. Ziel des am 29. Mai 2019 stattgefundenen Treffens war der Austausch über die zu diskutierenden Themen.

Drei Themenkomplexe

Dabei waren sich die Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer einig, dass drei Themenkomplexe gebildet werden sollen. Im ersten sind rein redaktionelle Themen aufgeführt. Diese sollten unter Umständen in einem schriftliche Verfahren zwischen den Tarifvertragsparteien ausgetauscht werden.

Im Themenkomplex 2 soll zwischen dem Bund und den Gewerkschaften über die Entgeltordnung Bund im Bereich der Bundeswehr und der Bundespolizei gesprochen werden. Hier wird noch ein gesonderter Termin vereinbart. Schließlich sind im letzten Komplex die übrigen zwischen den Tarifvertragsparteien strittigen Themenpunkte aufgeführt. Am 17. Juni 2019 soll dazu in Berlin das Tarifpflegegespräch fortgesetzt werden. ■

ANZEIGE

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

Reisekosten-, Umzugskosten-,
Trennungsgeldrecht – Bund

Was Sie davon haben:

Die Vorschriftensammlung enthält auf aktuellem Stand die im Reisekosten-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht (In- und Ausland) relevanten Gesetze und Verordnungen, Verwaltungsvorschriften und Tabellen, dazu zahlreiche Erläuterungen und nützliche Hinweise für die Abrechnungspraxis.

Die bewährte und insbesondere bei den Studierenden und Auszubildenden des

öffentlichen Dienstes beliebte Textsammlung liegt nunmehr bereits in der 6. Auflage (Stand: April 2019) vor. Auch für alle Bediensteten in Reise- und Umzugskostenstellen sowie für Personalsachbearbeiter, die Bundesrecht anwenden, ist sie eine praktische Arbeitshilfe.

Informationen zum Autor:

Josef Reimann, Diplom-Verwaltungswirt, Regierungsoberamtsrat a.D. im zuständigen Referat des Bundesministeriums des Innern, war zuletzt als Dozent für Reisekosten-, Umzugskosten- und Trennungsgeldrecht an der FH des Bundes in Mannheim tätig. Darüber hinaus ist er bundesweit als Seminar-Referent gefragt und ist Autor verschiedener Fachkommentierungen.

So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit nebenstehendem Bestellcoupon per Post, Fax, E-Mail oder über unseren Onlineshop bestellen.

264 Seiten

6., überarbeitete Auflage 2019

€ 29,90* je Exemplar

ISBN 978-3-87863-227-6

* inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung

INFORMATIONEN FÜR BEAMTE
UND ARBEITNEHMERdbb verlag gmbh
Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin

Telefon: 030.726 19 17-23

Telefax: 030.726 19 17-49

E-Mail: vertrieb@dbbverlag.deInternet: www.dbbverlag.deOnlineshop: shop.dbbverlag.deNeuaufgabe
2019

BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

- Exemplar/e »Reisekosten-, Umzugskosten-, Trennungsgeldrecht – Bund«
(€ 29,90 inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung)
- Verlagsprogramm

Name

Anschrift

Telefon/E-Mail (freiwillig)

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.726 19 17-23, Fax: 030.726 19 17-49, E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de.

Werbeeinwilligung: Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die dbb verlag gmbh über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der werblichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die dbb verlag gmbh, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, per E-Mail an vertrieb@dbbverlag.de, per Fax an 030.726 19 17-49 oder telefonisch unter 030.726 19 17-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift



Autobahn GmbH des Bundes

„Gute Zusammenarbeit mit den Fachgewerkschaften“



Interview mit dem stellvertretenden dbb Vorsitzenden und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer sowie dem Zweiten dbb Vorsitzenden und Fachvorstand Beamtenpolitik Friedhelm Schäfer zum Stand der Dinge bei der Sicherung der Rechte und Perspektiven der Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamten der neuen Autobahn GmbH des Bundes:

tacheles: Ab 1. Januar 2021 übernimmt die Autobahn GmbH die Verwaltung der bundesdeutschen Autobahnen. Ist das der Beginn einer Erfolgsgeschichte?

Geyer: Ob das für die verkehrspolitischen Ziele gilt, die der Gesetzgeber sich davon verspricht, will ich an dieser Stelle nicht beurteilen. Wir als verhandelnde Gewerkschaft sind dafür zuständig, dass die insgesamt rund 15.000 Beschäftigten der neuen Autobahn GmbH gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen haben werden. Hier haben wir in den Verhandlungen schon einige Erfolge erzielt. Mittlerweile ist auch beim Arbeitgeber die Einsicht angekommen, dass Vertrauen ein ebenso großes wie zerbrechliches Kapital ist, und wenn ich erfahrene und gut qualifizierte Fachkräfte überzeugen will, zur neuen Autobahn GmbH zu wechseln, dann muss das Angebot stimmen, dann muss aber auch gut kommuniziert werden. Das hat zumindest am Anfang auf Seiten des Bundes noch nicht so richtig funktioniert. Wir arbeiten gemeinsam mit unseren Fachgewerkschaften komba, VDStr., BTB und DVG an einer Erfolgsgeschichte. Wenn es so weit ist, wird das im tacheles nachlesbar sein.

tacheles: Stellt sich der Übergang für die Teilmenge der etwa 1.500 Beamtinnen und Beamten, die der neuen Autobahn GmbH angehören werden, einfacher dar?

Schäfer: Leider nicht. Wir arbeiten uns an zahlreichen beamtenrechtlichen Aspekten ab, die der Gesetzgeber, als er das entsprechende Gesetz erlassen hat, nicht im Fokus hatte. Hätte man uns hier schon beim Gesetzgebungsverfahren besser eingebunden, hätten wir es heute gemeinsam einfacher. Beispielhaft nenne ich die fehlende Dienstherrenfähigkeit der neuen GmbH, durch die die Lösung von Problemen einfacher wäre. Ungereimtheiten gibt es aktuell sowohl bezogen auf die beabsichtigten Versetzungen an den Bund und die folgende Zuweisung an die GmbH, als auch bei den Fortkommensmöglichkeiten danach in dieser. Wenn Menschen aus 16 Rechtskreisen zum Bund geholt werden sollen, werden die Unterschiede auch in der Praxis eben deutlich.

tacheles: Wie müssen wir uns das überhaupt vorstellen? Wird für beide Statusgruppen gemeinsam verhandelt?

Geyer: Wir haben uns als dbb von Anfang an dafür stark gemacht, eine ständige Arbeitsgruppe einzurichten, in der die Spitzen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften die Fäden in der Hand halten und die beamten- sowie mitbestimmungsrechtlichen Themen für die beiden Statusgruppen koordinieren. Die jeweiligen Details werden dann in getrennten Gesprächen und Verhandlungen erörtert. Damit jedoch die gemeinsame Aufgabe im Blick bleibt, legen wir viel Wert darauf, den Verhandlungen für die jeweiligen Statusgruppen konkrete Vorgaben mit auf den Weg zu geben. Das funktioniert ganz ordentlich.

tacheles: Und wie funktioniert die Zusammenarbeit der betroffenen Fachgewerkschaften innerhalb des dbb?

Geyer: Diese Zusammenarbeit können wir tatsächlich schon heute als Erfolgsgeschichte bezeichnen. Wir haben mit unse-

ren von der Reform betroffenen Mitgliedsgewerkschaften VDStr., komba, BTB und DVG den Bund bereits im August 2017 zu Tarifverhandlungen aufgerufen und seither offen, kritisch und konstruktiv zusammengearbeitet. Wenn wir erfolgreich sein wollen, heute bei der Schaffung attraktiver Arbeits- und Entgeltbedingungen und morgen bei einer starken dbb-geprägten Betriebsratsarbeit, dann ist diese Zusammenarbeit auch alternativlos. Das gilt umso mehr, als wir festgestellt haben, dass der aktuelle Transformationsprozess zur Verunsicherung bei den Beschäftigten führt, egal ob Beamter oder Arbeitnehmer. Da wäre es fatal, wenn wir jetzt auch noch einen vielstimmigen Chor anstimmen würden.

tacheles: Volker, wenn Du heute noch nicht von einer Erfolgsgeschichte sprechen willst, kannst Du einzelne Verhandlungserfolge benennen, die ihr bisher schon erzielt habt?

Geyer: Da muss ich mich kurzfassen, denn es sind tatsächlich einige Verbesserungen. Wir haben durchgesetzt, dass die Eingruppierung im neuen Tarifwerk auf Basis der TVÖD-Eingruppierung stattfinden wird. Dabei konnten wir erreichen, dass es einige wichtige Verbesserungen gibt, die



die Kolleginnen und Kollegen konkret spüren werden.

Für die Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst sowie für Tätigkeiten von Meistern, Technikern und Ingenieuren gilt in Zukunft nicht nur eine aufgewertete ECKEINGRUPPIERUNG, sondern außerdem der Grundsatz der vertikalen Durchlässigkeit. Was sich zunächst wie das Fachchinesisch eines modernen Fußballtrainers anhört, meint, dass die „aufgabenbezogene erforderliche Eignung“ die „gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen“ ersetzt, dass der bislang durch rein formale oder ausbildungsbezogene Anforderungen eingeschränkte „sonstige Beschäftigte“ abgeschafft wird, und dass so letztlich eine gleichwertige Eingruppierung für entsprechende Tätigkeiten ermöglicht wird.

tacheles: Friedhelm, wie ist der Sachstand im Beamtenbereich?

Schäfer: Gerne würde ich von ähnlichen Fortschritten aus dem Beamtenbereich berichten. Aber da hier alles mit allem zusammenhängt, ist das heute noch nicht möglich. Positiv ist natürlich, dass der Bund im Vergleich eine der höchsten Besoldungen hat. Das löst jedoch nicht alle Fragen, insbesondere weil noch nicht klar ist, ob und inwieweit eine „Besitz-

standswahrung“ reicht. In unseren Gesprächen mit dem Bundesverkehrsministerium haben wir klargemacht, dass, auch wenn wir für die Beamten natürlich keine Tarifverhandlungen führen, wir die betroffenen Beamtinnen und Beamten hinter uns wissen, und dass wir eine Empfehlung zum Wechsel von den Ländern zum Bund nur aussprechen werden, wenn wir überzeugt sind, dass keine Low-Budget-Lösung angestrebt wird.

Übrigens lässt sich die komplexe Materie und der derzeitige Gesprächsstand wunderbar in einem ausführlichen Beitrag nachlesen, den die zuständigen Fachreferenten unserer Bundesgeschäftsstelle für die Juni-Ausgabe der ZTR (Zeitschrift für Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht des öffentlichen Dienstes) verfasst haben.

tacheles: Was sagt ihr eigentlich den Kolleginnen und Kollegen, die denken, wenn der Bund das Ganze heute in eine GmbH packt, dann kann er morgen auch den zweiten Schritt machen und die GmbH einem privaten Anbieter verkaufen?

Schäfer: So oder so ähnlich formulierte Vorbehalte begegnen uns häufiger. Und die dürfen wir auch nicht einfach beiseite wischen. Ich zitiere hierzu mal aus einem Schreiben des Bundesverkehrsministeri-

ums an die „Beschäftigten der Länder für die Bundesfernstraßenverwaltung“ vom Dezember 2017:

„Eine Privatisierung der Infrastruktur und der Infrastrukturgesellschaft ist gesetzlich ausgeschlossen, denn im Grundgesetz ist das unveräußerliche und vollständige Eigentum des Bundes am Netz und an der Gesellschaft einschließlich Tochtergesellschaften festgeschrieben.“

Außer, dass wir heute nicht mehr von einer Infrastrukturgesellschaft sprechen, sondern von der „Autobahn GmbH“, gilt dieser Satz unverändert.

Der Bund kann es sich gar nicht leisten, hier von dieser Position abzurücken. Die bundesrepublikanische Gesellschaft und Wirtschaft brauchen ein funktionierendes Autobahnnetz und die Autobahn GmbH braucht qualifiziertes und motiviertes Fachpersonal. Gleichwohl ist der Bund gefordert, selbst Vertrauen bei den zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der neuen Bundesbehörde zu schaffen. Wir helfen dabei gerne mit, wenn wir am Ende der Verhandlungen und Gespräche zu dem Entschluss kommen, dass wir guten Gewissens für einen Wechsel unserer Kolleginnen und Kollegen werben können.

tacheles: Der dbb ist also gerne Partner bei diesem Projekt?

Schäfer: Es geht gar nicht darum, ob wir das „gerne“ sind. Wir sind Sozialpartner beziehungsweise zu beteiligende gewerkschaftliche Spitzenorganisation. Unsere Fachgewerkschaften und deren Mitglieder erwarten von uns, dass wir ihre Arbeits- und Entgelt- / Besoldungsbedingungen gestalten. Mit Fundamentalopposition und ein paar Meckermeldungen in den Medien ist es nicht getan. Wir haben den Auftrag, Verantwortung zu übernehmen. Dem kommen wir nach und wie bereits erwähnt, geschieht das in enger Abstimmung mit den betroffenen Fachgewerkschaften.

Jenseits dieses Projekts der Autobahn GmbH stellen wir fest: Die Politik hat erkannt, dass die Bürger mittlerweile ziemlich unzufrieden sind, wenn sie sehen, wie nachlässig die Politik Ausbau und Pflege öffentlicher Einrichtungen betreibt. Sie wollen Zukunftsinvestitionen sehen. Und Investitionen in die öffentliche Infrastruktur meint nicht nur Straßen, Schulen oder Krankenhäuser. Es meint auch die Straßenwärter, Lehrkräfte und Pfleger, die das Ganze erst zum Leben erwecken. ■



Mindestvergütung

Auszubildende sollen ab 2020 mehr verdienen



Die Bundesregierung hat mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes eine Mindestvergütung für Auszubildende auf den Weg gebracht. Durch den Beschluss vom 15. Mai 2019 sollen ab 2020 Azubis im ersten Lehrjahr mindestens 515 Euro monatlich erhalten. Damit gäbe es erstmals einen gesetzlichen Mindestlohn für Auszubildende. Grundsätzlich ist eine Mindestvergütung für Azubis zu begrüßen, jedoch sind die von der Bundesregierung festgesetzten jährlich steigenden Mindestbeträge noch zu gering. Die entworfene Regelung könnte allerdings einen positiven Effekt auf die Gewerkschaftsarbeit haben.

Novelle des Berufsbildungsgesetzes

Durch die Änderung des Berufsbildungsgesetzes sollen die Wettbewerbsfähigkeit und die Attraktivität der dualen Berufsausbildung erhöht werden.

Die Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr soll jährlich bis 2023 steigen. Wer seine Ausbildung 2021 beginnt, soll mindestens 550 Euro erhalten, 2022 erhöht sich die Mindestvergütung auf 585 Euro und 2023 auf 620 Euro. Im weiteren Ausbildungsverlauf steigt die Mindestvergütung dann um 18 Prozent im zweiten Jahr, um 35 Prozent im dritten und um 40 Prozent im vierten Ausbildungsjahr. Mit dem geplanten Gesetz von Bundesbildungsministerin Anja Karliczek sollen unter anderem auch neue Bezeichnungen für höhere Berufsabschlüsse und erweiterte Möglichkeiten zur Teilzeitbe-

rufsausbildung eingeführt werden. Das Gesetz benötigt noch die Zustimmung des Bundestags sowie anschließend des Bundesrats.

Aktuelle Situation

Nach § 17 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz haben Auszubildende einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung, die nach dem Lebensalter des Auszubildenden so zu bemessen ist, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt. Zurzeit erhalten Auszubildende in Deutschland im Schnitt 721 Euro im Monat. Doch die Abweichungen von diesem Durchschnittswert können in der Realität gewaltig sein. Es gibt Ausbildungsvergütungen, die nur bei knapp 300 Euro liegen, andere Auszubildende erhalten deutlich mehr als 1.000 Euro im Monat. Bei welcher Ausbildung wie viel verdient wird, kann nicht pauschal gesagt werden, denn die Regelungen unterscheiden sich nicht nur nach Branche, sondern auch nach Region. Fest steht, dass die Vergütungen in Dienstleistungsberufen in der Regel geringer ausfallen als bei einer Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich, zum Beispiel in den Elektro- und Metallhandwerken. Dort erfolgt aufgrund der hohen Wertschöpfung generell eine höhere Entlohnung.

Tarifvertrag / Tarifrecht

Laut des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gilt die gesetzliche Min-

destvergütung nur für Betriebe, die nicht tarifgebunden sind. Tarifverträge haben danach „Vorrang vor der Mindestvergütung“. Diese Regelung bedeutet jedoch nicht, dass alle tarifgebundenen Arbeitgeber ihre Auszubildenden unter der gesetzlichen Mindestvergütung bezahlen werden. Denn zum einen ist die Ausbildungsvergütung in vielen Tarifverträgen bereits jetzt wesentlich höher als die gesetzliche Mindestvergütung. Zum anderen haben die Gewerkschaften durch die gesetzlich festgeschriebene Mindestausbildungsvergütung in Zukunft bei Tarifverhandlungen eine bessere Verhandlungsgrundlage. Bei einem Tarifvertrag, in dem die Ausbildungsvergütung deutlich unter der Mindestvergütung liegt, haben die Gewerkschaften demnächst ein zusätzliches Argument für eine bessere Vergütung. Dadurch wird voraussichtlich kein Tarifvertrag mehr abgeschlossen, der eine Vergütung unter der gesetzlichen Mindestvergütung festsetzt. Somit könnte sich die gesetzliche Mindestvergütung auf die Gewerkschaftsarbeit positiv auswirken. Denn laut Hans-Böckler-Stiftung schließen immer weniger Betriebe Tarifverträge ab. Bei der Ausbildung würde der fehlende Tarifvertrag aber zum Nachteil, da dann automatisch der Mindestlohn in Höhe von 515 Euro zu bezahlen ist. Vielleicht motiviert dies junge Leute, sich gewerkschaftlich einzubringen, um für bessere Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben zu kämpfen. Diese Folge wäre sehr erfreulich, da dadurch Arbeitnehmerrechte gestärkt würden.

Mindestvergütung schon lange überfällig

Die Attraktivität der dualen Ausbildungsberufe wird nur dann erhöht, wenn Auszubildende ausreichende Wertschätzung und Anerkennung für ihre Leistung erhalten. Nur durch attraktive Ausbildungsbedingungen – dazu gehört eben auch die Bezahlung während der Ausbildung – können junge Menschen für eine duale Berufsausbildung gewonnen werden. Jungen Menschen muss es möglich sein, finanziell unabhängig und gesichert leben zu können. Sie müssen sich voll und ganz auf ihre Ausbildung konzentrieren können. Im Übrigen profitieren auch die Betriebe von einer guten Bezahlung der Auszubildenden. Denn gut qualifizierte Jugendliche haben angesichts der vielen unbesetzten Lehrstellen mittlerweile die Wahl. ■

Aktuelles Urteil des Europäischen Gerichtshofs

Arbeitszeiterfassung



Was gilt nun in Sachen Arbeitszeiterfassung? Seit der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, Aktenzeichen C-55/18, gibt es in der Presse eine Vielzahl von Berichten, dass alle Unternehmen nunmehr immer und in jedem Fall auch die Regelarbeitszeit zu erfassen haben. Allerdings hat die Entscheidung des EuGH dies nicht unmittelbar zur Folge. Nachfolgend werden daher Inhalt, Reichweite und Adressat des fraglichen Urteils dargestellt.

Anlass und Hintergrund

Der EuGH hat in seiner Entscheidung über eine Vorlagefrage eines spanischen Gerichts entschieden. Eine spanische Gewerkschaft hatte Klage gegen die auch in Spanien tätige Deutsche Bank erhoben, die die tägliche Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht stundengenau erfasst, sondern nur ganztägige Abwesenheiten. Die spanischen Rechtsvorschriften sehen eine explizite Verpflichtung zur stundenweisen Erfassung der Arbeitszeit so nicht vor. Im Kern ging es rechtlich daher um die Reichweite der EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88 und

darum, wie deren „praktische Wirksamkeit“ sichergestellt werden kann.

Zum Hintergrund: Die EU-Arbeitszeitrichtlinie ist wie alle Richtlinien so genanntes „Sekundärrecht“ der EU, das sich unmittelbar „nur“ an die Mitgliedsstaaten richtet, die diese dann noch umsetzen müssen – in der Regel durch ein eigenes nationales Gesetz. Der Einzelne kann sich daher grundsätzlich nicht direkt auf eine Richtlinie berufen. Lediglich mittelbar über die richtlinienkonforme Auslegung von nationalen Gesetzen können Richtlinien auch unmittelbar wirken und so beispielsweise in einem Rechtsstreit von Bedeutung sein.

Inhalt und Adressat der Entscheidung

Vom Grundsatz her ist die Entscheidung des EuGH eindeutig und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer positiv: Die Arbeitszeiterfassung ist aus Sicht des EuGH erforderlich. Die Arbeitszeitrichtlinie und konkret die Artikel 3, 5 und 6 in Verbindung mit Artikel 31 Abs. 2 der Grundrechtscharta der EU sind so zu verstehen, dass sie „der Regelung eines Mitgliedstaates entgegenstehen, die die Arbeitgeber nicht verpflichtet ein System einzurichten, mit dem die von einer jeden Arbeitnehmerin / einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“. Der EuGH betont, dass die objektive und verlässliche Bestimmung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeit für die Feststellung, ob die wöchentlichen Höchstarbeitszeiten einschließlich der Überstunden sowie die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten eingehalten worden sind, im Sinne der Richtlinie unerlässlich ist. Danach ist es erforderlich, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten,

mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Allerdings stellt der EuGH auch klar, dass es den Mitgliedsstaaten obliegt, im Rahmen des ihnen insoweit eröffneten Spielraums die konkreten Modalitäten zur Umsetzung eines solchen Systems, mit dem die Arbeitszeit gemessen werden kann, und insbesondere dessen Form festzulegen. Zudem betont der EuGH auch die Spielräume der Gesetzgeber und weist dadurch darauf hin, dass kein Gesetzgeber verpflichtet ist, diese Verpflichtung lückenlos auszugestalten. Der „Ball“ liegt nach dieser Entscheidung daher zunächst bei den jeweiligen nationalen Gesetzgebern. Wie der deutsche Gesetzgeber dies umsetzt und gegebenenfalls die Aufzeichnungspflichten verschärft, ist noch vollkommen offen.

Derzeitige Rechtslage in Deutschland

Bisher gelten in Deutschland unterschiedliche Regelungen. Eine generelle Verpflichtung, die tägliche Regelarbeitszeit genau zu erfassen, gibt es in Deutschland branchenübergreifend derzeit so nicht. Eine solche Verpflichtung gilt nur in bestimmten Branchen wie etwa dem Baugewerbe, dem Gaststätten- und Hotel-, dem Transport- und Speditionsgewerbe infolge des Schwarzarbeitsgesetzes sowie den vom gesetzlichen Mindestlohn betroffenen Betrieben infolge des Mindestlohngesetzes.

Ansonsten gilt gemäß § 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) eine Aufzeichnungspflicht für die Arbeitszeit, die über acht Stunden werktäglich hinausgeht – betrifft mithin umgangssprachlich nur „Überstunden“.

Fazit

Die Entscheidung des EuGH stärkt die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und wird Druck auf die nationalen und damit auch den deutschen Gesetzgeber ausüben, die diesbezüglichen Regelungen weiter zu präzisieren. Wie dies im Einzelnen im deutschen Recht aussehen wird, bleibt aber abzuwarten. Allerdings ist anzumerken, dass eine nachvollziehbare und verlässliche Aufzeichnung von Überstunden nur dann möglich ist, wenn im Vorfeld auch die Regelarbeitszeit erfasst wird. Eine Ergänzung der Regelung des § 16 Abs. 2 ArbZG erscheint daher durchaus sinnvoll und auch im Sinne der Arbeitszeitrichtlinie. ■



tacheles

**10 Ausgaben
pro Jahr**

21. Jahrgang
Ab Sommer 2019 digital

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Letztes gedrucktes tacheles

tacheles wird digital

Ab Juli 2019 werden tacheles und sein Schwestermagazin tacheles GESUNDHEIT nur noch in digitaler Form erscheinen. Um Sie weiter mit Infos rund um das Tarifgeschehen informieren zu können, benötigen wir Ihre E-Mail-Adresse.

Bitte melden Sie sich an!

Rufen Sie die Website www.dbb.de/tacheles auf! So gelangen Sie auf die Seite des dbb, auf der Sie auch Newsletter und andere dbb-Publikationen abonnieren können. „tacheles“ und „tacheles GESUNDHEIT“ sind bereits für Sie ausgewählt. Tragen Sie Ihre E-Mail-Adresse ein und machen einen Haken an der Datenschutzerklärung. Nur noch „Anmelden“ anklicken. Sie erhalten eine automatisch generierte E-Mail. Den zugesandten Link anklicken – fertig. Manchmal versteckt sich der Link im Spam-Ordner. Bitte schauen Sie auch dort nach.

Bei Problemen oder Rückfragen schreiben Sie uns einfach eine E-Mail unter tacheles@dbb.de.



Fragen?

tacheles@dbb.de



Anmelden?

www.dbb.de/tacheles



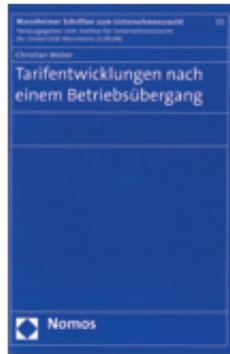
Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferungen 1 und 2 / 2019 (April und Mai 2019), 8.222 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 182 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

Wenn auch zurzeit ein Überschuss in der Rentenversicherung besteht, so bleibt es dabei, dass die Gesetzliche Rentenversicherung vor besonderen Problemen steht. Die steigende Lebenserwartung und ein gleichzeitig ungünstiger werdendes Verhältnis zwischen Beitragszahlern und Rentnern führen zu einem deutlich zunehmenden Finanzbedarf. Die fundierten Kommentierungen zu den Vorschriften des SGB VI unterstützen den Nutzer bei der Anwendung des Rechts der Rentenversicherung. Dabei erläutert das Werk auch die Gesamtkonzeption und Systematik des Rentenrechts sowie die sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen.

Mit den vorliegenden Lieferungen wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthalten eine Aktualisierung der Register sowie eine Überarbeitung zu K §§ 9, 10, 42, 56, 58, 59, 89, 106, 109, 109a, 120c, 153, 154, 165, 181, 249, 275a, 275b, 287e, 287f, 291, 315a, 319a und 319b, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



Tarifentwicklung nach einem Betriebsübergang

Von Dr. Christian Weber, 2019, 257 Seiten, paperback, Mannheimer Schriften zum Unternehmensrecht, Band 53, Nomos Verlag, 68 Euro, ISBN 978 3 8487 5571 4

Unternehmen unterliegen einem ständigen Veränderungsprozess. Fast täglich berichten die Wirtschaftsmedien über Fusionen, Reorganisations und Unternehmensverkäufe. Die Gründe für solche Umstrukturierungsmaßnahmen sind in der Regel betriebswirtschaftlicher Art. So dienen sie häufig der Schaffung kostengünstigerer Strukturen. Aus arbeitsrechtlicher Sicht stellt sich hierbei insbesondere die Frage nach der Fortgeltung der zum Veränderungszeitpunkt bestehenden Arbeitsbedingungen. Die Praxis zeigt, dass diese häufig in Tarifverträgen geregelt sind.

Nur bei Betriebsübergang vorhersehbare Änderungen der Tarifregelungen aus dem Veräußererbetrieb sind für die Arbeitsvertragsparteien bindend. Diese These vermag die wissenschaftliche Diskussion zu bereichern und liefert für sämtliche Einzelfälle eine dogmatisch stringente Problemlösung. ■



Verwaltungshandeln in der Flüchtlingskrise

Herausgegeben von Prof. Dr. Jörg Bogumil, Prof. Dr. Sabine Kuhlmann, Prof. Dr. Isabella Proeller, 2019, 154 Seiten, paperback, Schriften der Deutschen Sektion des Internationalen Instituts für Verwaltungswissenschaften, Band 42, Nomos Verlag, 39 Euro, ISBN 978 3 8487 5527 1

Im Zuge der so genannten Flüchtlingskrise sind in Deutschland von 2015 bis Mitte 2018 über 1,4 Millionen Flüchtlinge angekommen. Dies brachte und bringt für die Verwaltungen erhebliche neue Anforderungen mit sich und hat zu nicht unerheblichen Vollzugsproblemen geführt. Der Titel zieht eine Zwischenbilanz zum Verwaltungshandeln in der so genannten Flüchtlingskrise und zeigt institutionelle Strategien zu deren Bewältigung für verschiedene föderale Ebenen auf. Er umfasst praxisorientierte Analysen von Vollzugsproblemen sowie einen Ausblick auf künftige Herausforderungen. ■

ANZEIGE

Beamtendarlehen 10.000 € - 120.000 €
 ■ Vorteilszins für den öffent. Dienst
 ■ Umschuldung: Raten bis 50% senken
 ■ Baufinanzierungen echt günstig
0800 - 1000 500 Free Call
 Wer vergleicht, kommt zu uns.
 Seit über 40 Jahren.

NEUER exklusiver Beamtenkredit
2,50% echter Vorteilszins

 effektiver Jahreszins
SUPERCHANCE Teurer Kredite, Beamtendarlehen/Versicherungsdarlehen & Girokredite
 sofort entspannt umschulden. Reichsparen mit unserem neuen Exklusivzins, warum mehr zahlen.
 Unser neuer und bester Zins aller Zeiten, noch nie waren die Zinskosten so gering!
Deutschlands günstiger Spezial-Beamtenkredit ohne Versicherungen

- Unser bester Zins aller Zeiten -
 Repr. Beispiel gemäß §6a PangV (2/3 erhalten): 50.000 €, Lfz. 120 Monate, 2,50% eff. Jahreszins, fester Sollzins 2,47% p.a., mtl. Rate 470,70 €, Gesamtbetrag 56.484,- €
 Vorteil: Kleinzins, kleine Rate, Annahme: gute Bonität.

Sensationell günstig
AK FINANZ
 Exklusivzins
 sehr gut
 Kapitalvermittlungs-GmbH
 E3, 11 Planken
 68159 Mannheim
 Tel: 06221 175180-0
 info@ak-finanz.de
 www.AK-Finanz.de



Schadenersatz wegen Ablehnung der stufenweisen Wiedereingliederung?

Arbeitgeber dürfen eine stufenweise Wiedereingliederung eines schwerbehinderten Beschäftigten gemäß dem Wiedereingliederungsplan des behandelnden Arztes ablehnen, wenn die begründete Befürchtung besteht, dass der Gesundheitszustand des Schwerbehinderten eine Beschäftigung entsprechend diesem Plan nicht zulässt (BAG, Urteil vom 16. Mai 2019, Aktenzeichen 8 AZR 530/17).

Der Fall

Der schwerbehinderte Kläger ist bei der beklagten Stadt als Technischer Zeichner beschäftigt. Von August 2014 bis einschließlich 6. März 2016 war er arbeitsunfähig erkrankt. Am 21. September 2015 fand eine betriebsärztliche Untersuchung des Klägers statt. In der Beurteilung der Betriebsärztin vom 12. Oktober 2015 wurde eine stufenweise Wiedereingliederung zur vorsichtigen Heranführung an die Arbeitsfähigkeit mit bestimmten Einschränkungen in der Tätigkeit befürwortet. Unter Vorlage des Wiedereingliederungsplans seines behandelnden Arztes vom 28. Oktober 2015 beantragte der Kläger bei der beklagten Stadt die stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben im Zeitraum vom 16. November 2015 bis zum 15. Januar 2016. Der Wiedereingliederungsplan des behandelnden Arztes sah keine Einschränkungen in der Tätigkeit vor. Als absehbaren Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit gab der behandelnde Arzt den 18. Januar 2016 an. Die beklagte Stadt lehnte diesen Wiedereingliederungsplan am 5. November 2015 mit der Begründung ab, dass ein Einsatz des Klägers im bisherigen Aufgabengebiet / Tätigkeitsbereich wegen der in der betriebsärztlichen Beurteilung aufgeführten Einschränkungen nicht möglich sei. Dem vom Kläger vorgelegten zweiten Wiedereingliederungsplan, der eine Wie-

dereingliederung in der Zeit vom 4. Januar bis zum 4. März 2016 vorsah, und dem ein Bericht der behandelnden Psychologin beilag, wonach Einschränkungen in der Tätigkeit nicht mehr bestanden, stimmte die beklagte Stadt nach erneuter – nun positiver – Beurteilung durch die Betriebsärztin zu. Diese Wiedereingliederung war erfolgreich, der Kläger erlangte am 7. März 2016 seine volle Arbeitsfähigkeit wieder. Der Kläger fordert den Ersatz der Vergütung, die ihm in der Zeit vom 18. Januar bis zum 6. März 2016 dadurch entgangen ist, dass die beklagte Stadt ihn nicht entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans vom 28. Oktober 2015 beschäftigt hat. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage im Wesentlichen stattgegeben.

Die Entscheidung

Die Revision der beklagten Stadt hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) Erfolg. Die Beklagte war nicht verpflichtet, den Kläger entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans vom 28. Oktober 2015 in der Zeit vom 16. November 2015 bis zum 15. Januar 2016 zu beschäftigen. Zwar kann der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX alte Fassung verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung derart mitzuwirken, dass er die / den Beschäftigte / -n entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans beschäftigt. Im Fall des Klägers lagen allerdings besondere Umstände vor, aufgrund derer die Beklagte ihre Zustimmung zum Wiedereingliederungsplan vom 28. Oktober 2015 verweigern durfte. Es bestand aufgrund der Beurteilung der Betriebsärztin vom 12. Oktober 2015 die begründete Befürchtung, dass der Gesundheitszustand des Klägers eine Beschäftigung entsprechend diesem Wiedereingliederungsplan nicht zulassen würde. Die begründeten Zweifel an der Geeignetheit des Wiedereingliederungsplans ließen sich auch nicht

bis zum vorgesehenen Beginn der Maßnahme ausräumen.

Das Fazit

Arbeitgeber können nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX alte Fassung beziehungsweise § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX neue Fassung verpflichtet sein, einer stufenweisen Wiedereingliederung eines schwerbehinderten Beschäftigten gemäß dem Wiedereingliederungsplan des behandelnden Arztes zuzustimmen. Sie dürfen den Wiedereingliederungsplan aber – wie hier – ablehnen, wenn die begründete Befürchtung besteht, dass der Gesundheitszustand des Schwerbehinderten eine Beschäftigung entsprechend diesem Plan nicht zulässt. Es kommt also auf die Umstände des Einzelfalls an. ■

Berechnung der Altersrente Teilzeitbeschäftigter diskriminiert möglicherweise Frauen

Die spanische Regelung über die Berechnung der Altersrenten von Teilzeitbeschäftigten verstößt gegen das Unionsrecht, sofern sie sich als für weibliche Arbeitnehmer besonders nachteilig erweist (EuGH, Urteil vom 8. Mai 2019, Aktenzeichen C-161/18).

Der Fall

Die Klägerin beanstandet die von der spanischen staatlichen Sozialversicherungsanstalt vorgenommene Berechnung ihrer Altersrente. Diese sei unter Berücksichtigung der Tatsache erfolgt, dass sie einen Großteil ihres Arbeitslebens in Teilzeit gearbeitet hatte. Die Klägerin macht geltend, dass die unterschiedliche Behandlung zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts führe, da die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten Frauen seien. Das in zweiter Instanz zuständige spanische Gericht hat entschieden, dass sich das spanische Recht bei der Berechnung der Altersrente für Teilzeitbeschäftigte meistens ungünstig auswirke. Es hat die Auffassung vertreten, dass die spanischen Rechtsvorschriften zu einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts führen und ein Verstoß gegen die Richtlinie über den Grundsatz der Gleichbehandlung (RL 79/7/EWG) vorliegt, da nach Angaben des spanischen Statistikamts im ersten Quartal 2017 75 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen

gewesen seien. Das spanische Berufungsgericht legte die Frage zur Vorabentscheidung dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vor, um unter anderem zu klären, ob die spanische Regelung gegen die Richtlinie verstößt. Nach der streitgegenständlichen Regelung wird die Höhe der beitragsbezogenen Altersrente eines Teilzeitbeschäftigten wie folgt berechnet: Zunächst wird anhand der tatsächlich geleisteten Beiträge eine Berechnungsgrundlage ermittelt. Anschließend wird die Berechnungsgrundlage mit einem Prozentsatz multipliziert, der von der Dauer des Beitragszeitraums abhängt. Auf diesen Zeitraum wird wiederum ein Teilzeitkoeffizient angewendet, der dem Verhältnis zwischen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit in Teilzeit und der von einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten geleisteten Arbeitszeit entspricht. Sodann wird er durch die Anwendung eines Koeffizienten von 1,5 erhöht.

Die Entscheidung

Der EuGH hat entschieden, dass die Richtlinie 79/7/EWG der spanischen Regelung entgegensteht, sofern sich diese als für weibliche Arbeitnehmer besonders nachteilig erweist. Die Richtlinie verbietet jegliche unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, unter anderem bei der Berechnung der Leistungen im Bereich der sozialen Sicherheit. Eine unmittelbare Diskriminierung hat der EuGH verneint. Allerdings sei eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in einer Situation zu sehen, in der dem Anschein nach neutrale Vorschriften Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können. Eine solche Benachteiligung liegt vor, wenn sich eine Regelung auf einen signifikant höheren Anteil von Personen eines Geschlechts im Vergleich zu Personen des anderen Geschlechts ungünstig auswirkt. Der EuGH hat festgestellt, dass die in Rede stehenden nationalen Vorschriften in den meisten Fällen nachteilige Wirkungen für Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten haben. Für die in geringem Umfang Teilzeitbeschäftig-

ten sei der auf die Berechnungsgrundlage anwendbare Teilzeitkoeffizient niedriger als der, der auf die Berechnungsgrundlage von Vollzeitbeschäftigten anwendbar ist. Daraus folgt, dass diese Arbeitnehmer 65 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ausmachen und wegen der Anwendung des Teilzeitkoeffizienten einen Nachteil erleiden. Der EuGH hat auch geprüft, ob die Regelung einem legitimen Ziel der Sozialpolitik dient. Er wies zu diesem Zweck darauf hin, dass eine Maßnahme, die bewirkt, dass das Ruhegehalt eines Arbeitnehmers stärker als unter proportionaler Berücksichtigung seiner Zeiten der Teilzeitbeschäftigung gekürzt wird, nicht dadurch als objektiv gerechtfertigt angesehen werden kann, dass in diesem Fall das



Ruhegehalt einer geminderten Arbeitsleistung entspricht. Der EuGH stellte fest, dass die nationale Regelung zwei Bestandteile enthält, die bewirken können, dass der Betrag der Altersrente von Teilzeitbeschäftigten geringer ausfällt: Zum einen werde die Berechnungsgrundlage der Altersrente nach Maßgabe der Beitragsbemessungsgrundlagen ermittelt, die aus den Gehältern bestehen, die entsprechend den geleisteten Arbeitsstunden tatsächlich bezogen wurden. Diese Berechnungsgrundlage sei für einen Teilzeitbeschäftigten niedriger als für einen vergleichbaren Vollzeitbeschäftig-

tigten. Zum anderen wird diese Berechnungsgrundlage mit einem Prozentsatz multipliziert, der sich nach der Zahl der Beitragstage richtet. Die Zahl von Tagen wird selbst mit einem Teilzeitkoeffizienten multipliziert, der dem Verhältnis zwischen der vom betreffenden Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit in Teilzeit und der von einem vergleichbaren Arbeitnehmer in Vollzeit geleisteten Arbeitszeit entspricht. Obwohl dieser zweite Bestandteil durch die Tatsache abgemildert wird, dass die nach Anwendung des Teilzeitkoeffizienten ermittelte Zahl der Beitragstage durch die Anwendung eines Koeffizienten von 1,5 erhöht wird, sei der erste Bestandteil bereits geeignet, das verfolgte Ziel zu erreichen, das unter anderem in der Wahrung des beitragsbezogenen Systems der sozialen Sicherheit besteht. Folglich gehe die zusätzliche Anwendung eines Teilzeitkoeffizienten über das hinaus, was erforderlich sei, um dieses Ziel zu erreichen, und führe in Bezug auf die Gruppe der Arbeitnehmer, die in geringem Umfang teilzeitbeschäftigt waren, zu einer Reduzierung des Betrags der Altersrente, die stärker ist als die Reduzierung, die sich aus der bloßen Berücksichtigung pro rata temporis ihrer Arbeitszeit ergebe.

Das Fazit

In Deutschland arbeitete 2017 fast jede zweite erwerbstätige Frau (46 Prozent) in Teilzeit. Das ist im europäischen Vergleich der zweithöchste Anteil. Lediglich zehn Prozent der Männer in Deutschland gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Das entspricht Platz 9 im europäischen Ranking. Die Zahlen bei Frauen mit Kindern fallen noch drastischer aus. Dem Bundesamt für Statistik zufolge arbeiten – Stand März 2018 – 72 Prozent der Mütter mit minderjährigen Kindern in Teilzeit und nur sechs Prozent der Väter. Dies ist auch einer der Gründe, warum Frauen statistisch und über die Lebenszeit gesehen weniger verdienen als Männer, was auch oft zu Rentenlücken führt. Daher ist die vorliegende Entscheidung zu begrüßen. Wie sich diese allerdings auf die einzelnen nationalen Regelungen auswirkt, muss näher untersucht werden. ■

Zitat des Monats:

» Wer glaubt, die schöne neue digitale Welt sei im öffentlichen Dienst zum Nulltarif zu haben, irrt sich gewaltig: Sie kostet Geld und sie kostet Zeit – lassen Sie uns das als Investition in die Zukunft betrachten. «

Volker Geyer, Stellvertretender dbb Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik, beim Zukunftskongress Staat & Verwaltung am 29. Mai 2019 in Berlin

Die Digitalisierung eröffnet große Chancen für die öffentliche Verwaltung, ist jedoch auch mit Herausforderungen verbunden, stellte Volker Geyer klar. Damit der öffentliche Dienst bürgernäher und komfortabler werden kann, bedürfe es klarer Zielvorgaben und Qualifikationen, die in enger Abstimmung mit den Beschäftigten und den Sozialpartnern formuliert werden müssen.

Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach wies darauf hin, dass Deutschland



im internationalen Ranking zur Digitalisierung von Verwaltungsleistungen im EU-weiten Vergleich abgeschlagen auf dem 19. Platz liege. Damit wachse der Wettbewerbsdruck auf Deutschland. „Der Bürger erwartet mehr als Steinzeit 3.0“, so Silberbach.

Der siebte Zukunftskongress Staat & Verwaltung stand unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums des Innern. Der dbb war einer der Hauptpartner des Kongresses. ■



dbb
beamtenbund
und tarifunion

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