



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

3

März 2022
24. Jahrgang



Verhandlungsauftakt Sozial- und Erziehungsdienst

Unsere Forderung:

Perspektiven für alle!



**Zukunft
nur mit uns!**

TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Seite 3

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>SuE</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Zusatzversorgung	
Flughafen Hamburg	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
Luftsicherheit FraSec	
Bundesagentur für Arbeit	
Autobahn GmbH	
SAG Flughafen Stuttgart	
<u>Tarifkonflikt AOK Nordost</u>	<u>7</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>8</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellung</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
3. März 2022



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Friedhelm Windmüller, S.3: Friedhelm Windmüller, S.5: andreas160578 (Pixabay), S.6: dbb, S.8-9: Adelheid Tegeler (BDZ), Friedhelm Windmüller, Karsten Stass (vbba), S.10: Foto-Ruhrgebiet (AdobeStock), S.12: MiRUTH (Pixabay), S.14: USA-Reiseblogger (Pixabay), S.16: Stefan Rajewski (Fotolia)
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
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, 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

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Ich hoffe, unsere Leserinnen und Leser haben es längst gemerkt: Wir widmen unser tacheles verstärkt Themen aus dem Bereich des Betriebsverfassungsrechts. Im vorliegenden Heft berichten wir von einer Web-Konferenz, bei der wir in Zusammenarbeit mit der dbb akademie

Betriebsräte über passende Kommunikationswege informiert haben. Natürlich hätten wir die Veranstaltung lieber analog durchgeführt, denn die informellen Gespräche am Rande einer Betriebsrätekonferenz sind eigentlich unersetzlich. Aber: Gerade die Pandemie hat uns gezeigt, was auch digital alles möglich ist und wo die digitale Kommunikation Möglichkeiten bereithält, die wir vorher überhaupt nicht im Fokus hatten. Und bei allem Optimismus sollten wir nicht übersehen, dass die Pandemie noch nicht vorbei ist und sie vor allem im Herbst erneut stärker in den Fokus rücken kann. Es gilt also, sich digitale Kompetenz nicht nur für den einmaligen Notfall „draufzuschaffen“, sondern sie als innovatives Instrument bei der Betriebsratsarbeit und auch im Betriebsratswahlkampf einzusetzen. Gemeinsam mit unseren Fachgewerkschaften VDStr., komba, BTB und DVG haben wir bei der Betriebsratswahl für die Autobahn GmbH digitale Kommunikationswege coronabedingt intensiv genutzt und großen Erfolg damit gehabt. Wir sind übrigens immer dankbar, wenn wir Anregungen erhalten, welche betriebsrätlichen Themen für die tägliche Arbeit von Interesse sind. Wer also ein Anliegen hat, schreibt uns bitte unter tacheles@dbb.de seine Ideen. Natürlich geht auch unsere Tarifarbeit in Zeiten von Omikron weiter. Analog und mit umfassenden Vorsichtsmaßnahmen haben wir am 25. Februar 2022 in Potsdam die SuE-Verhandlungen begonnen. Bis Mitte Mai verhandeln wir hier voraussichtlich. Über den Fortgang der Verhandlungen informieren wir natürlich hier im Heft, auf unseren Sonderseiten unter www.dbb.de/sue und verstärkt auch auf unseren Social-Media-Kanälen. Und Social Media lebt in besonderer Weise, wie Gewerkschaftsarbeit überhaupt, vom Mitmachen!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Verhandlungsauftakt Sozial- und Erziehungsdienst

Unsere Forderung:

Perspektiven für alle!



v.l.n.r.: Andreas Hemsing, Bundesvorsitzender komba gewerkschaft, Karin Welge, VKA-Präsidentin, Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender

daraufhin in der Verhandlungskommission auch die Aktionsfähigkeit des dbb diskutiert sehen: „Es ist zwar noch früh in den Verhandlungen und wir müssen jetzt noch nicht den ganz großen Hammer hervorholen. Aber Erfolg werden wir nur haben, wenn wir die Verhandlungen bundesweit begleiten. Von daher sollten wir noch vor der zweiten Verhandlungsrunde mit Aktionen beginnen. Das ist auch wichtig, um das Thema in die Öffentlichkeit und vor allem an die betroffenen Familien, Jugendlichen, Kinder und Beschäftigten heranzutragen.“ Der dbb führt die SuE-Verhandlungen für seine Fachgewerkschaften komba, VBE, KEG und DBSH. Tagesfrische Informationen zum Thema gibt es auf der Sonderseite des dbb unter www.dbb.de/sue. Dort finden sich Hinweise zu möglichen Aktionen während der nächsten Wochen.

Der Verhandlungsauftakt war sehr intensiv. Von Anfang an wurde kontrovers diskutiert. Für dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach war das „auf der Sachebene ein durchwachsender Beginn. Was mir fehlte, ist die Einsicht der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände), dass es hier zwar um Details geht, dass wir aber letztlich und vor allem über Perspektiven verhandeln, die wir den Beschäftigten im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes bieten müssen. Hier muss die VKA bis zur nächsten Verhandlungsrunde Ende März konkreter werden.“ Insbesondere beim zentralen Thema „Entlastung“ offenbarte die VKA, dass sie kein Verständnis für die Sorgen der Kolleginnen und Kollegen hat. Ulrich Silberbach: „VKA-Chefin Welge (Oberbürgermeisterin aus Gelsenkirchen) ist der Meinung, dass die Arbeitgeber ihren Job bereits erledigt hätten. Wertschätzung habe es in den letzten Jahren bereits reichlich gegeben. Das sehe ich jedoch ganz anders. Wertschätzung gibt es nicht auf Vorrat. Und um Wertschätzung allein geht es auch nicht. Es geht um Perspektiven. Wertschätzung ist immer wichtig. Aber darüber hinaus müssen wir uns in diesen Verhandlungen die Fragen stellen: Welchen Personalbedarf haben wir in den nächsten Jahren? Wie werden sich die Aufgaben entwickeln? Und in welcher Qualität sollen in unserem Sozialstaat Soziale Arbeit und Erziehungsarbeit angeboten werden können? Wenn es um die Beant-

wortung dieser Fragen geht, mauert die VKA derzeit noch. Da müssen wir nachhelfen.“

Konkrete Entlastung im Arbeitsalltag

Zwischen den Tarifpartnern sind insgesamt drei Verhandlungsrunden vereinbart. Die zweite Runde findet am 21./22. März 2022 statt und die entscheidende Runde am 16./17. Mai 2022. „In dieser Zeit gilt es, der VKA vor Augen zu führen, an was es im System überall fehlt. Ich denke, dazu sind unserer Kolleginnen und Kollegen auch mehr als bereit“, stellte Andreas Hemsing, stellvertretender Vorsitzender der dbb-Bundestarifkommission und komba-Chef, fest. Hemsing weiter: „Zum Beispiel hat die VKA auch beim Thema Entlastung noch nicht den Eindruck erweckt, als würde sie die täglichen Sorgen und Nöte unserer Kolleginnen und Kollegen wirklich verstehen. Konkrete Entlastung in der täglichen Arbeit ist für uns von zentraler Bedeutung. Gerade hier brauchen wir Perspektiven.“ Hemsing wollte

Zentrale dbb-Forderungen

- verbesserte Eingruppierung: Kinderpfleger/-innen und Sozialassistenten/-innen (in die Entgeltgruppe S 4), Erzieher/-innen (in die Entgeltgruppe S 8b)
 - verbindliche Einföhrung der Position der stellvertretenden Leitung (Mindesteingruppierung in die Entgeltgruppe S 11a)
 - Anpassung und Öffnung der Stufenlaufzeit (an die allgemeinen Regelungen und Öffnung der Stufen 5 und 6 für alle Entgeltgruppen im SuE-Bereich)
- Darüber hinaus setzt sich der dbb unter anderem dafür ein:
- Honorierung von Qualifizierungen bzw. Fort- und Weiterbildungen
 - Überarbeitung der Eingruppierungsmerkmale für Sozialarbeiter/-innen sowie Sozialpädagogen/-innen (ab der Entgeltgruppe S 17)
 - Verbesserung der Qualität der Arbeit sowie Entlastung der Beschäftigten
 - Anerkennung von Berufstätigkeit und Berufserfahrung ■



Die dbb-Verhandlungskommission zu den SuE-Tarifverhandlungen

dbb Zukunft nur mit uns!

TV Entgeltordnung Sozial- und Erziehungsdienst 2022

Erneut ohne Ergebnis vertagt

Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung

Auch der zweite Verhandlungstermin in den aktuellen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung hat kein Ergebnis gebracht. Der dbb wird die Situation und das weitere Vorgehen nun in seinen Gremien beraten.

Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung nachvollziehen

Die Tarifverhandlungen waren nach dreijährigem Ruhen am 24. Januar 2022 wieder aufgenommen und am 18. Februar 2022 fortgesetzt worden. Gegenstand der Verhandlungen mit Bund, Tarifge-

meinschaft deutscher Länder (TdL) und Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sind die Nachvollziehung verschiedener Entwicklungen in der gesetzlichen Rentenversicherung – etwa die so genannte Flexirente und die Ausdehnung der Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderung – sowie die Anpassung der Wartezeit zur Erlangung eines Anspruchs in der Zusatzversorgung.

Wesentliche Differenzen mit den Arbeitgebern bestehen nach wie vor beim gesetzlich vorgesehenen Arbeitgeberzuschuss im Rahmen einer Entgeltumwandlung. Dem Kompromiss-Vorschlag



der Gewerkschaften einer unterschiedlichen Verwendung des Zuschusses je nach Höhe der Garantieverzinsung der Versicherungsverträge wollten die Arbeitgeber nicht folgen. ■

Flughafen Hamburg

Höhere Entgelte für die Bodenverkehrsdienste



Die Beschäftigten der Bodenverkehrsdienste am Flughafen Hamburg erhalten eine deutliche Entgelterhöhung. dbb Verhandlungsführer Michael Adomat erklärte im Anschluss an die Verhandlungen am 17. Februar 2022: „Unsere heutige Tarifeinigung führt zu Entgelterhöhungen von bis zu elf Prozent. Das kann sich sehen lassen, besonders unter den Bedingungen der Pandemie, die die Flughäfen hart getroffen hat. Trotz des schwierigen Umfelds mussten wir jetzt tätig werden, weil es im BVD-Bereich einen deutlichen Nachholbedarf gab. Gerade auch im Hinblick auf die Planungen zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns.“

Höhere Entgelte und Zuschläge

Die Verhandlungspartner haben sich mit einer Erklärungsfrist bis zum 15. März 2022 auf die folgenden Punkte geeinigt:

- Plus 225 Euro monatlich in allen Vergütungsgruppen
- Besitzstände bis 125 Euro werden angerechnet; einmalige Ausgleichszahlung von bis zu 350 Euro im März 2022 für die betroffenen Beschäftigten, abhängig von der Höhe der Anrechnung auf den Besitzstand
- Verbesserter tätigkeitsbezogener Zuschlag (TBZ) „Ladetätigkeiten in der Gepäckabfertigung“: neuer TBZ von 0,50 Euro pro Stunde in der VG 2; erhöhter TBZ von 0,50 Euro pro Stunde in der VG 3
- Wegfall des TBZ „Multifunktionale Tätigkeiten“
- Laufzeit 1. Januar bis 31. Dezember 2022

Neben den genannten Verbesserungen beim Entgelt hat der dbb mit der Arbeitgeberseite noch weitere Punkte besprochen und für die Zukunft gesichert. Es wurde vereinbart, dass der Arbeitgeber auch in Zukunft die Weiterbildung für Busfahrerinnen und Busfahrer im Liniendienst ermöglicht und zahlt. Außerdem hat der Arbeitgeber zugesichert, dass die Vereinbarungen zum kostenfreien Mitarbeiterparken und zum Essenzuschuss für Beschäftigte mit Besitzstand weitergeführt werden.

Insgesamt ist die dbb Verhandlungskommission überzeugt, dass mit den vorliegenden Ergebnissen ein gutes Gesamtpaket für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bodenverkehrsdienste in schwieriger Zeit erreicht wurde. ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Kein neues Angebot

Auch in der dritten Verhandlungsrunde am 1. und 2. März 2022 über das Entgelt für die Sicherheitskräfte an Flughäfen hat die Arbeitgeberseite kein neues Angebot vorgelegt. In der vorangegangenen Verhandlungsrunde hatte der Arbeitgeberverband BDL5 Erhöhungen um zweimal 0,38 Euro beziehungsweise zweimal 0,48 Euro – je nach Entgeltgruppe – angeboten. Dieses Angebot hat der dbb abgelehnt.

dbb Verhandlungsführer Volker Geyer erklärte: „In dieser Verhandlungsrunde hat es zu wenig Bewegung gegeben. Wir haben zwar lange mit den Arbeitgebern mögliche Änderungen in den Strukturen des Tarifvertrags sondiert. Im zentralen Punkt der Entgelterhöhung sind wir aber nicht weitergekommen. Hier steht nach wie vor ein verbessertes Angebot aus. Das muss sich in der nächsten Verhandlungsrunde ändern, damit die Kolleginnen und Kollegen möglichst bald spürbar mehr Geld im Portemonnaie haben.“

Die dbb Forderungen

- Erhöhung der Stundenentgelte um 1 Euro für alle Entgeltgruppen
- Bundesweit gleiches Entgelt für die gleiche Tätigkeit
- Volles Stundenentgelt schon zu Beginn der Beschäftigung
- Entsprechende Erhöhungen für operativ tätige betriebliche Beschäftigte
- Laufzeit: 12 Monate ab dem 1. Januar 2022 ■

Luftsicherheit

Verhandlungen zum Haus-TV FraSec gestartet



Die dbb Verhandlungskommission FraSec hat ihre Forderungen für den Entgelttarifvertrag FraSec zum Start der Verhandlungen am 21. Februar 2022 dem Arbeitgeber vorgestellt. Die Kommission hat in ihren Beschluss die Entgeltforde-

rung von einem Euro mehr pro Stunde für den bundesweit geltenden Entgelttarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband BDLS (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen) einbezogen, der für viele FraSec-Beschäftigte gilt. Über diesen Tarifvertrag wird parallel verhandelt.

Die Forderungen des dbb bei FraSec

- Erhöhung der Stundenentgelte um 1 Euro
- Tarifliche statt betrieblich vereinbarte Zulage für Ausbilder, Praxistrainer und Mentoren
- Überarbeitung des Eingruppierungssystems
- Laufzeit zwölf Monate ab dem 1. Januar 2022

Überarbeitung der Eingruppierung und redaktionelle Fragen

Die dbb Verhandlungskommission ist der Meinung, dass sich verschiedene Bereiche und Tätigkeiten so verändert haben, dass sie sich im derzeitigen Eingruppierungssystem bei FraSec nicht mehr passend wiederfinden. Andere Tätigkeiten finden sich überhaupt nicht wieder. Daher fordert der dbb eine Überarbeitung, damit das Eingruppierungssystem wieder der Arbeit in der Praxis gerecht wird und anwendbar bleibt.

Außerdem sieht die dbb Kommission an einigen Stellen im bisherigen Entgelttarifvertrag redaktionellen Änderungsbedarf in den Formulierungen. Zu diesen beiden Themenfeldern hat der dbb der Arbeitgeberseite beim Verhandlungsauftritt seine Vorstellungen und Forderungen im Detail erläutert. Die Verhandlungen werden am 21. März 2022 fortgesetzt. ■

TV-BA

Nachbesserungsbedarf im Tarifvertrag

Der dbb hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) im letzten Termin am 21. und 22. Februar 2022 mit den Unwuchten im Bezahlungssystem konfrontiert. Die Bezahlung der INGA-Beratenden im SGB III und der Fallmanager/-innen SGB II passt so nicht mehr in die Tariflandschaft. Die Arbeit mit sehr herausfordernden Kundengruppen muss mehr gewürdigt werden. Hier ist eine Anpassung überfällig, scheitert aber an der Arbeitgeberseite.

Verantwortung für ihre Kinder annehmen.

Funktionsstufen

Wichtig ist, dass die vielfach ausgebrachte Funktionsstufe für persönlichen Kundenkontakt ein Update erhält. Digitaler und telefonischer Kundenkontakt beziehungsweise Beratungskompetenz muss in gleichem Maße berücksichtigt werden. Auch

in den unteren Tätigkeitsebenen gibt es Nachsteuerungsbedarf. Hier werden abgeschlossene Berufsausbildungen nicht immer konsequent mit Funktionsstufen berücksichtigt.

Sonstiges

Zur Diskussion standen auch die Tarifierung der Fachkonzepte Regionaldirektion und „Stab-Beauftragte für Chancengleichheit“. Daneben prüfen Arbeitgeber und dbb die Einführung eines Digitalisierungstarifvertrags, sind hier aber noch in einem sehr frühen Stadium. ■

Tarifpflege

Auch im Manteltarifvertrag hat der dbb drei Punkte angesprochen, die angepackt werden müssen.

- Die Jahressonderzahlung soll bei Ausscheiden aus der BA anteilig ausgezahlt werden. Bislang gehen Beschäftigte, die vor dem Stichtag am 1. Dezember ausscheiden, leer aus. Das führt zu nicht erklärbaren Ungerechtigkeiten.
- Erziehungszeiten sollten auf die Stufenlaufzeit angerechnet werden. Es ist unverständlich, warum die Anrechnung bei Beamtinnen und Beamten funktioniert, aber nicht bei Arbeitnehmenden.
- Es muss möglich sein, dass es einen Tag Sonderurlaub nicht nur für Ehepartner, sondern für alle Eltern gibt, die sich der



Tarifpflege mit der Autobahn GmbH

Abstimmung über die Fortentwicklung des Tarifwerks

Der dbb hat mit der Geschäftsführung der Autobahn GmbH des Bundes die turnusgemäß anstehende Tarifpflege in Angriff genommen. In einem ersten Gespräch am 3. Februar 2022 konkretisierte der dbb Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer gemeinsam mit Hermann-Josef Siebigteroth, Chef der VdStra.-Fachgewerkschaft, die gewerkschaftlichen Erwartungen an die inhaltliche Fortentwicklung des umfangreichen Tarifwerks für die Beschäftigten der Autobahn GmbH.

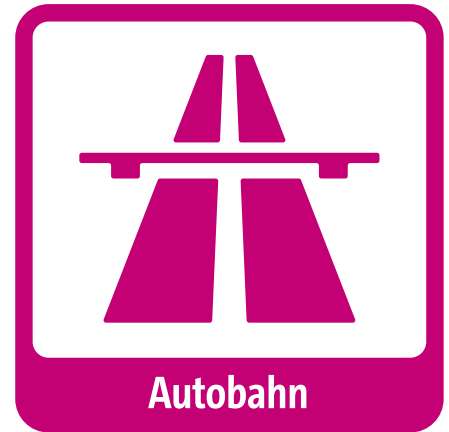
Redaktionelle Klarstellungen und künftige Tarifbaustellen

Dazu zählen ebenso Nachbesserungen durch rein redaktionelle Klarstellungen wie auch künftige Tarifbaustellen, für die es neue Lösungen zu erarbeiten gilt. Zur Grundlage der Gesprächsthemen zählen neben dem druckfrisch auf über 40 Seiten vorgelegten Unternehmensbericht

zur Evaluierung des einschlägigen Tarifs außerdem praktische Anwendungsfragen. Davon erfasst werden die im Einzelnen bereits dokumentierten Probleme bei der Sicherstellung der einheitlichen Tarifgeltung für die über 12.000 Kolleginnen und Kollegen.

Sachstand zum Antragsverfahren auf Höhergruppierungen

Besonderes Augenmerk legen dbb und VdStra. auf die tarifgemäße Umsetzung der seit Januar 2021 insgesamt rund 4.300 gestellten Anträge auf Um- und Höhergruppierungen nach Maßgabe des Überleitungs- sowie Manteltarifrechts im Einklang mit dem Entgeltgruppenverzeichnis für die Autobahn GmbH. Zu diesem Punkt berichtete die Unternehmensführung von nahezu 2.000 positiven Entscheidungen im Sinne der Kolleginnen und Kollegen, aber ebenso von den aktuell über 1.500



weiter andauernden Überprüfungen. VdStra. und dbb drängen darauf, dass die Autobahn GmbH insbesondere die weiter streitigen Sachverhalte auch mit Hilfe aktualisierter Tätigkeitsdarstellungen über die konkret anfallenden Aufgaben aufklärt und im beiderseitigen Interesse zufriedenstellend löst. Der dbb wird diese Verfahren weiter inhaltlich begleiten und gesondert auswerten. Dafür wurde vereinbart, dass dem dbb entsprechende Unterlagen der Autobahn GmbH zur Verfügung gestellt werden. Die Gespräche mit der Unternehmensführung werden am 10. März 2022 fortgesetzt. ■

SAG Flughafen Stuttgart

Anschluss an die Lohnentwicklung

Die Stuttgart Airport Ground Handling GmbH – kurz SAG – ist eine einhundertprozentige Tochter des Flughafen Stuttgart, in der die Bodenverkehrsdienste zusammengefasst sind. Die dortigen Arbeitsbedingungen werden seit 2013 seitens des dbb über einen Haustarifvertrag gestaltet. Nach dem letzten erfolgreichen Tarifabschluss im Frühjahr 2020 war die Zeit bis Ende 2021 pandemiebedingt durch Kurzarbeit und stagnierende Löhne geprägt. Nach einem intensiven Verhandlungstag ist dem dbb am 23. Februar 2022 ein Tarifabschluss gelungen, mit dem an die erfolgreiche Lohnentwicklung der Vorjahre angeknüpft werden konnte.

Fokus Entgeltsteigerungen

Kern der Einigung ist zunächst eine lineare Erhöhung aller vereinbarten Stundenentgelte sowie bestimmter Zulagen um 3,5 Prozent zum 1. März 2022. Abweichend hiervon werden die Stundenentgelte in der Entgeltgruppe 1 deutlich stärker angehoben und steigen um durchschnittlich 6,5

Prozent, sodass Beschäftigte in der Stufe 1 mit einem Stundenlohn von 13,00 Euro beginnen und in der Stufe 3 auf 13,80 Euro ansteigen.

Zusätzliche Zulagen vereinbart

Im wichtigen und personalintensivsten Bereich des Bodenverkehrspersonals in der Flugzeugbe- und -entladung sind zudem zusätzliche stundenbezogene Zulagen von 0,48, 0,80, 1,20 und 1,60 Euro vereinbart worden, so dass auch diese Gruppe im Ergebnis von einer deutlichen überproportionalen Steigerung der Stundenentgelte profitiert. Ergänzend wurde eine anlassbezogene Zulage für Headloader, die bisher an die Zahl der betreuten Flugbewegungen anknüpfte, durch eine stundenbezogene Zulage von 1,00 Euro ersetzt, sodass die Entgeltsicherheit für die dort beschäftigten deutlich gesteigert werden konnte. Im Boarding Support wurde zudem eine neue einsatzabhängige Zulage für die Fahrer und Beifahrer der so genannten Hublifter eingeführt. Im Bereich Pushback konnte

eine höhere Entgeltsicherheit erreicht werden, indem der garantierte Lohn durch eine Gleichstellung mit der Tätigkeit als Busfahrer abgesichert worden ist.

Leistungsentgelte wachsen mit

Nachgebessert wurde auch im Bereich der im Unternehmen gezahlten und die Stundenlöhne ergänzenden Leistungsentgelte. Die hier geltenden Ausschüttungsbeträge werden linear um drei Prozent angehoben. Im Bereich der Gepäckverteiler wurden zusätzliche Ausschüttungsbeträge für besonders gepäckintensive Flugdestinationen festgelegt und die Tätigkeit am Sperrgepäckschalter durch eine erstmals vereinbarte zusätzliche Ausschüttung erfasst.

Coronaprämie und kurze Laufzeit

Ergänzend erhalten alle Beschäftigten noch im März 2022 eine steuer- und sozialabgabenfreie Coronaprämie in Höhe von 400 Euro. Der Tarifvertrag hat eine kurze Laufzeit bis Ende des Jahre 2022, sodass die Aussicht besteht, weitergehende Anpassungen bereits zum Jahresanfang 2023 verhandeln zu können. ■

Auf der Flucht ...



... vor der Realität bewegt sich die AOK Nordost derzeit ins tarifpolitische Abseits. So und nicht anders ist es zu bewerten, dass die AOK Nordost erklärt hat, dass sie das Tarifergebnis der laufenden Verhandlungen zwischen der GdS (Gewerkschaft der Sozialversicherung) und der TGAOK (Tarifgemeinschaft der AOK), deren Mitglied sie ist, nicht übernehmen will. „Das ist ein klarer Fall von Tarifflicht“, erklärt dbb Tarifchef Volker Geyer, „und ich bin froh, dass unsere GdS sich auch in schwerer Zeit direkt und eindeutig handlungsfähig gezeigt hat. Ein solches Verhalten dürfen wir nicht hinnehmen und es ist klar, dass der dbb ohne Wenn und Aber hinter seiner GdS steht.“

Worum geht es in dem Tarifkonflikt?

„Wenn man bedenkt, dass die TGAOK unseren Forderungen ohnehin mit 0,0 Prozent Wertschätzung begegnet, dann fragt man sich, warum die AOK Nordost überhaupt Tarifflicht begeht“, fragt GdS-Chef Maik Wagner. „Nachdem lange Zeit allen Ernstes eine Nullrunde im Raum stand, hat die Tarifkommission der AOK zwar ein Angebot gemacht, aber dieses Angebot ist angesichts der erbrachten Leistungen schlicht indiskutabel“, erläutert Wagner am Rande einer GdS-Demo vor dem zentralen Berliner Standort der AOK Nordost in der Wilhelmstraße. „Machen wir uns klar: Die Aufrechterhaltung der Strukturen und der Leistungsfähigkeit der AOKen während der Pandemie hat den Beschäftigten viel abverlangt. Ohne ein überdurchschnittliches Engagement hätte das

in den letzten zwei Jahren nicht geklappt. Die Antwort darauf“, so Wagner zornig, „kann nicht sein, dass die Beschäftigten jetzt mit Almosen abgespeist werden.“ Das erscheint umso fragwürdiger, als auch die AOKen sich für den beruflichen Nachwuchs als attraktiver Arbeitgeber darstellen sollten.

Warum begeht die AOK Nordost Tarifflicht?

„Dafür gibt es keinen vernünftigen Grund“, urteilt Wagner, „schließlich konnte die AOK Nordost keine finanzielle Notlage darlegen. Einfach nur von schweren Zeiten zu sprechen, reicht einfach nicht aus.“ Geyer, der an der Demo vor dem AOK-Komplex in der Wilhelmstraße ebenfalls teilnahm, ergänzte: „Was die AOK Nordost hier aus meiner Sicht leichtfertig macht, ist für die Tarifpartnerschaft in Deutschland grundsätzlich ein Problem. Zwar klingt es zunächst nach einem Einzelfall, wenn die AOK Nordost bei der Tarifgemeinschaft der AOK einen Antrag auf Herausnahme aus der nächsten Tarifierhöhung stellt, aber es ist doch völlig klar, was daraus resultiert. Aus meiner Sicht kann das auch nicht im Interesse der TGAOK insgesamt liegen, sie macht sich als Tarifpartner unglaublich, ganz zu schweigen vom fatalen Signal an die eigenen Beschäftigten.“

Bundesweiter Streik, Demo in Berlin

Die Berliner Demo am 23. Februar in Berlin hielt die GdS bewusst in überschaubarer

Größe. „Wir sind uns unserer Verantwortung während der Omikron-Welle natürlich bewusst“, machte Wagner klar, „deshalb haben wir heute hier in Berlin quasi nur eine Abordnung vor Ort. Aber unsere Streiks finden bundesweit statt und sie laufen gut, unsere Mitglieder ziehen in beeindruckender Weise mit.“

Mit ihren Streiks ist es der GdS gelungen, spürbare Beeinträchtigungen im Kundenservice und bei der Erreichbarkeit der AOKen zu erzielen. Im Rahmen einer Streikwelle vom 1. bis zum 8. Februar hat es die GdS geschafft, mit wechselnden regionalen Schwerpunkten viel Sand ins Getriebe der AOKen zu streuen. „Veranstaltungen, wie heute hier vor der AOK Nordost sind wichtig, um das Zusammengehörigkeitsgefühl zu stärken, aber ich bin froh, sagen zu können, dass wir den Zusammenhalt auch digital prima organisiert bekommen“, berichtet Wagner nicht ohne Stolz.

Wie geht es weiter?

Wie es weitergeht, hängt von der Tarifkommission der AOK und insbesondere von der AOK Nordost ab. „Die GdS ist bekanntermaßen eine kompromissfähige Gewerkschaft. Aber jetzt hat die TGAOK schlichtweg den Pfad des fairen Umgangs miteinander verlassen“, ruft Wagner den Demonstranten in Berlin zu. Deshalb werden unsere Aktionen weitergehen, bis wir ein verhandelbares Angebot haben. Und der Tarifflicht der AOK Nordost werden wir auch nicht tatenlos zusehen.“

Wir werden im tacheles über den weiteren Fortgang dieser Tarifaufeinandersetzung berichten. Tagesfrische Infos gibt es unter www.gds.de. ■



Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles setzen wir unsere Reihe zur Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Drei weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt. Zum letzten Mal hat die BTK in der dritten Verhandlungsrunde der Einkommensrunde 2021 am 27. / 28. November 2021 in Potsdam digital getagt.

Adelheid Tegeler, BDZ

Adelheid Tegeler ist seit 1979 Mitglied der Deutschen Zoll- und Finanzgewerkschaft (BDZ). Kollegin Tegeler ist bereits seit einigen Jahrzehnten gewerkschaftlich aktiv: „Im Jahr 1973 habe ich als Tarifbeschäftigte in der Zollverwaltung, bei der damaligen OFD Münster, im Schreibdienst angefangen. Dort wurde ich 1979 von einem Kollegen (natürlich ein Beamter) gefragt, ob ich nicht für den BDZ auf der Liste der ‚Angestellten‘ für den Bezirkspersonalrat kandidieren wollte. Ich habe dem zugestimmt, wollte aber auf keinen Fall in eine Gewerkschaft eintreten, da mir zu dieser Zeit nur die ÖTV bekannt war und in diese Gewerkschaft wollte ich auf keinen Fall eintreten. Nachdem ich die ersten Personalratssitzungen überstanden hatte, wurde ich von dem besagten Kol-



legen gefragt, ob ich nicht an einer Personalratsschulung teilnehmen möchte. Dies wollte ich auf jeden Fall, denn ich verstand bis dahin nicht viel vom BPersVG. Voraus-

setzung für diese Teilnahme war die Mitgliedschaft im BDZ. Ich habe dann die Mitgliedschaft unterschrieben und habe bis heute keinen Tag bereut, Mitglied dieser Fachgewerkschaft zu sein, denn ich habe dadurch viele nette und kompetente Menschen kennengelernt. Bis zu meinem Rentenbeginn im Juli 2020 war ich dann ununterbrochen in der Personalvertretung tätig. Dies auf allen Ebenen: PR, BPR, HPR beim BMF und die letzten Jahre immer als Gruppensprecherin Tarif und somit auch als stellvertretende Vorsitzende. Ab 2016 nach der Neugliederung der Bundeszollverwaltung wurde ich zur stellvertretenden Vorsitzenden des neu gegründeten Gesamtpersonalrats (GPR) bei der Generalzolldirektion in Bonn gewählt. Neben meinen Aufgaben in der Personalvertretung war beziehungsweise bin ich auch immer noch gewerkschaftlich aktiv. Angefangen habe ich als ‚Obfrau für Tarif‘ in meinem BDZ Bezirksverband Westfalen. Seit einigen Jahren bin ich dort im Vorstand als Schriftführerin. In meinem Ortsverband Münster bin ich stellvertretende Vorsitzende. Im Jahre 2005 wurde ich auf der damaligen Bundeshauptversammlung (heute Gewerkschaftstag) des BDZ zur stellvertretenden Bundesvorsitzenden gewählt. Durch diese Funktion bin ich seit 2006 auch Mitglied der BTK.“

Neben der Arbeit für die Fachgewerkschaft und die Personalratsgremien engagiert sich Adelheid Tegeler seit vielen Jahren auch in der Tarifarbeit: „Als Mitglied der BTK nehme ich an den regelmäßigen Sitzungen teil und bin dankbar für die Unterstützung der Geschäftsführung. Ein gutes Beispiel war und ist immer noch die Zahlung der Pauschale für die Kraftfahrerinnen und Kraftfahrer. Diese Kolleginnen und Kollegen stehen für mich zurzeit

im Mittelpunkt. Sie können nichts dafür, dass während der Pandemie so wenige Dienstfahrten stattfinden. Hier muss von Seiten der Verwaltung gehandelt werden, damit diese Kolleginnen und Kollegen keine Einkommenseinbußen hinnehmen müssen. Darum bin ich dankbar, dass der dbb, hier insbesondere die Geschäftsführung der BTK, die Tarifpflege mit dem Bund aktiv betreibt und uns auch immer aktuell darüber informiert. Bei den Tarifverhandlungen für Bund und Kommunen bin ich für den BDZ auch Teil der Verhandlungsrunde.“ ■

Roland Staude, DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion

Roland Staude ist Mitglied der komba gewerkschaft nrw und Vorsitzender des DBB NRW Beamtenbund und Tarifunion in dieser Funktion Mitglieder der BTK.



Kollege Staude ist beurlaubter Beamter der Stadt Bielefeld und war zuletzt Ordnungsamtsleiter.

Über seine Motivation, sich gewerkschaftlich zu engagieren, führt Roland Staude aus: „Das überwiegende Prinzip der Ehrenamtlichkeit hat mir sehr imponiert. Zudem faszinierte mich die Vielfältigkeit der komba gewerkschaft und die Erkenntnis, dass man als Solidargemeinschaft viel mehr erreichen kann als allein.“

Roland Staude ist es in seiner gewerkschaftlichen Arbeit ein besonderes Anliegen, dass der Tarif- und Beamtenbereich gleichermaßen repräsentiert werden: „Die Berufspolitik bildet meinen gewerkschaftspolitischen Schwerpunkt. Meines Erachtens ist es besonders wichtig, dass hier eine notwendige Balance zwischen Tarif- und Beamtenpolitik existiert, da Gleichberechtigung zwischen den Statusgruppen für den DBB elementar ist.“

Als aktuelles Schwerpunktthema nennt Roland Staude die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst und die Erhöhung der Wertschätzung für seine Beschäftigten: „Mir ist es wichtig, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu verbessern und ihn in die Zeit zu stellen. Hier spielen die Themenfelder Digitalisierung, Demografie, Diversität, aber auch eine neue Wertediskussion eine entscheidende Rolle.“ ■

Karsten Staß, vbba

Karsten Staß ist Integrationsfachkraft u25 (für Jugendliche unter 25) im Jobcenter Berlin Friedrichshain-Kreuzberg. Seine Heimat ist die vbba-Gewerkschaft für Arbeit und Soziales. Er ist Mitglied im Landesvorstand Berlin-Brandenburg, zuständig für Tarifangelegenheiten und Bundesstreikleiter / Koordinator der vbba. Im dbb ist er Mitglied der Tarifkommission für den Tarifvertrag der Bundesagentur für Arbeit (TV-BA), Mitglied der Bundestarifkommission und Mitglied / Beisitzer im Bundeshauptvorstand.

Karsten Staß erklärt, dass er aus Überzeugung Mitglied in der Gewerkschaft vbba geworden ist, um sich gemeinsam mit anderen für die Rechte der Kolleginnen und Kollegen einsetzen zu können: „Gewerk-

schaft bedeutet für mich ein Zusammenschluss vieler, um ein Ziel zu erreichen. Die soziale Komponente und der Gerechtigkeitsinn haben ein Übriges ergeben.“



Innerhalb der Gewerkschaft ist Kollege Staß mit den Themenfeldern beschäftigt, die den Tarifbereich betreffen: „Mein Anliegen ist es, optimale Tarifregelungen auf der Grundlage vorhandener Fachkonzepte für die Tarifbeschäftigten zu erreichen. Im Mittelpunkt meiner gewerkschaftlichen Arbeit steht, dass die Leistung aller Kolleginnen und Kollegen in der BA so wertgeschätzt wird, wie sie es verdienen.“

Von großer Wichtigkeit ist außerdem das Themenfeld ‚Digitalisierung‘. Hier konnte ich aktiv mitgestalten in der Verhandlungskommission des dbb für den Tarifvertrag Digitalisierung des Bundes. In der Zwischenzeit ist die Digitalisierung (auch) in der BA nicht mehr wegzudenken. Von einer erfolgreichen digitalen Verwaltung profitieren Bürgerinnen und Bürger und Beschäftigte gleichermaßen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt in der BA bereits verändert und wird dies auch in der Zukunft tun. Das Ergebnis des genannten Tarifvertrags gilt es aktuell in einen Tarifvertrag für die BA, indem alle Beschäftigten ‚mitzunehmen‘ sind, umzusetzen.“

In der nächsten Zeit ist für Karsten Staß außerdem die Vorbereitung und Begleitung der Einkommensrunde 2023 für Bund und Kommunen von zentraler Bedeutung: „Der öffentliche Dienst muss handlungsfähig bleiben, er braucht dazu zeitgemäße, attraktive und verbindliche Rahmenarbeits- und Einkommensbedingungen. Das ist der Weg, um Personal zu gewinnen. Nur auf diesem Weg kann dem Fachkräftemangel begegnet werden. Wir dürfen nicht von einem Mangel in den Notstand kommen. Daher benötigen wir wettbewerbsfähige Bedingungen und die kann Tarifpolitik schaffen. Gehen wir es gemeinsam an.“ ■

Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen
dbb und dbb jugend rufen zur Teilnahme auf

„Wer mitgestalten will, muss mitmachen und wählen“, ruft der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach zum Wählen auf. Der öffentliche Dienst müsse für junge Leute insgesamt attraktiver gemacht werden, um die dringend benötigten Nachwuchskräfte zu gewinnen. Wie das genau gelingen kann, wüssten junge Menschen selbst am besten. „Darum ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) als Sprachrohr aller in Ausbildung befindlichen Beschäftigten und als Ideengeber so wichtig“, erklärte Silberbach. Je mehr Auszubildende der JAV mit ihrer Stimme den Rücken stärken, umso kraftvoller und selbstbewusster kann diese in der Dienststelle zugunsten ihrer Wählerinnen und Wähler auftreten. „Lass nicht andere entscheiden, wer

Deine Interessen in der JAV selbst und über die JAV dann auch im Personalrat und gegenüber der Dienststellenleitung vertritt“, bekräftigte dbb jugend Chefin Karoline Herrmann. Dies gelte besonders, da in den kommenden Jahren viel bewegt werden könne und müsse. Es gehe beispielsweise darum, die von der Bundesregierung angekündigte Digitalisierungsoffensive auch für eine Verbesserung der Ausbildungsbedingungen nutzbar zu machen. „Ich denke da etwa an neueste Technik oder digitale Lernmethoden“, sagte Herrmann. „Wichtige Themen gibt es mehr als genug, beispielsweise auch die Perspektiven nach der Ausbildung. Hier setzen sich die Jugend- und Auszubildendenvertretende für gute Übernahmeregelungen ein.“ ■





Betriebsratswahlkampf 2022

Betriebsrätekonferenz der dbb Gewerkschaften

Über 120 Teilnehmende nutzten die Möglichkeit, in Vorbereitung der anstehenden Betriebsratswahlen spannenden Fachvorträgen zu lauschen und sich untereinander im Rahmen der von der dbb akademie am 16. Februar 2022 organisierten digitalen Betriebsrätekonferenz auszutauschen. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach eröffnete die Online-Veranstaltung. Er betonte die Notwendigkeit von Betriebsräten zur Interessenvertretung der Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Betrieben und die Rolle des dbb als starker Dachverband seiner Gewerkschaften, denen wiederum starke Persönlichkeiten vorstehen. Als gewählte Betriebsrätin / gewählter Betriebsrat kommt es insbesondere darauf an, dem entgegengebrachten Vertrauen durch die Stimmabgabe gerecht zu werden und als Sprachrohr für die Beschäftigten gegenüber den Arbeitgebenden zu fungieren.

Die Moderation übernahmen Norbert Quitter, stellvertretender Bundesvorsitzender der GDL, und Christina Dahlhaus, Bundesvorsitzende der DPVKOM.

Vielfältige Vorträge

Der inhaltliche Einstieg bildete ein 30-minütiger Vortrag zum Thema „Starker Auftritt – große Wirkung, wirksame Präsenz bei Vortrag, Auftritt & Gespräch“ von Werner Dieball. Er brachte den Zuhörenden nah, ihre Themen mutig und interessant zu gestalten. Dabei spielen authentische Persönlichkeiten eine große Rolle, die ihre Zielgruppe konkret ansprechen. Er gab außerdem hilfreiche Tipps zur Rhetorik und Stimulanz des Gegenübers, zum Beispiel sei es wichtig, während eines Vortrags zu stehen, statt sitzen zu bleiben, denn so können Inhalte besser vermittelt werden. Gesten sollten im Brust-Herz-Bereich stattfinden. Eine positive Körpersprache und ein originelles wording zu Beginn und am Ende erhöhen die Aufmerksamkeit. Der erste Eindruck zählt. Und es darf mutig werden, Emotionen sind gefragt und willkommen. Ein innovativer und interessanter Vortrag kam von Britta Ibal, die als stellvertretende Pressesprecherin und stellvertre-

tende Geschäftsbereichsleiterin Kommunikation in der dbb Geschäftsstelle tätig ist. In ihrem Vortrag „7 Starke Tipps für den Endspurt im Wahlkampf“ sprach sie in der Betriebsrätekonferenz über die Möglichkeiten, mit Hilfe der Kommunikation in die Köpfe und in die Herzen der Menschen zu gelangen. Sie stellte anschaulich sieben Strategie-Elemente und Kommunikationsmittel vor: Mit Hilfe der Motivation, der klaren Identifizierung der jeweiligen Zielgruppe, eines gut komponierten Spannungsbogens, einnehmender Präsenz und gepflegten Standards, Originalität und Verlässlichkeit sollte es im Wahlkampf gelingen, „richtig zu sehen und gesehen zu werden“, „richtig zu hören und gehört zu werden“, den „richtigen Riecher“ sowie die „richtigen Worte“ zu finden.

Sieben Tipps zum Wahlkampf-Endspurt

Wir wollen die sieben Elemente hier kurz vorstellen:

1. Motivation

Die Wahlbewerberinnen und -bewerber sollten sich rechtzeitig darüber klarwerden, was sie wollen und wie sie das Ziel erreichen wollen. Natürlich sollten sie auch wissen, wer die Mitbewerbenden sind und was diese machen.

Interessant wird es schließlich, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie eine wirksame Absetzung von Mitbewerbenden gelingt. Je konkreter und differenzierter die Wahlbewerber die Antworten auf diese Fragen ausarbeiten, umso entschlossener und klarer wird auch der jeweilige Wahlkampf.

2. Zielgruppe

Wer ist die Zielgruppe, wie kann diese erreicht werden und natürlich auch wo? Womit „kriegt“ man die Zielgruppe? Je konkreter und differenzierter die Wahlbewerberinnen und -bewerber die Antworten auf diese Fragen ausarbeiten, umso erfolgreicher, weil zielgenauer wird der Wahlkampf.

3. Spannungsbogen

Eine durchdachte Choreographie mit fixen Terminen und klaren Zuständigkeiten erleichtert allen Mitstreitenden die Wahlkampfarbeit und sollte daher fester Bestandteil ihrer Strategie sein.

4. Präsenz

Während des gesamten Wahlkampfes ist es entscheidend, da zu sein, sich zu engagieren und zu erklären, aber auch zuzuhören und Verständnis zu haben. Dabei sollten Transparenz, Aktionsbereitschaft, aber auch Kollegialität, Fairness und Humor nicht vergessen werden. Präsenz zeigen heißt: Licht aus, Spot an!

5. Standards

Wichtig ist, dass die Listenkandidaten/-innen durch Plakate, Flyer, Online im Inter- und Intranet sowie in den sozialen Netzwerken sichtbar sind. Erfolge sollten dokumentiert und öffentlich einsehbar sein. Weiter sollte auch das Programm für die neue Legislaturperiode stehen und öffentlich einsehbar sein. Wahlkampftermine und Aktionen sind öffentlich anzukündigen. Ganz entscheidend ist auch, dass die Kandidatinnen und Kandidaten jederzeit ansprechbar sind.

6. Originalität

Die Wahlbewerberinnen und -bewerber sind im Gespräch und kommen dadurch an. Denn sie sind diejenigen, die man gerade überall hört und sieht, die gut drauf sind und genau wissen, was sie wollen, die das schon in der Vergangenheit gut gemacht haben, immer Lust auf Neues haben, die richtigen Themen angehen, mit klarer Haltung, klarem Wertekompass, die zuhören und Probleme direkt aufnehmen und angehen, die modern und auch digital unterwegs sind, endlich mal anders sind und die „coole“ Aktionen und „smarte“ Gadgets haben.

7. Verlässlichkeit

Kandidatinnen und Kandidaten, die verlässlich sind, überzeugen auch. Sie nehmen Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen jederzeit ernst und bemühen sich, ihnen möglichst noch während des Wahlkampfes ein Feedback zu geben oder in einer angesprochenen Angelegenheit aktiv zu werden. Das schafft Verbindlichkeit. Sie sind präsent bis zum Schluss. Selbstverständlich bedanken Wahlbewerberinnen und -bewerber sich nach der Wahl bei ihren Wählerinnen und Wählern und halten sie über ihre weiteren Schritte und Aktivitäten auf dem Laufenden. Und: Verlässlichkeit und Verbindlichkeit binden die Wählerinnen und Wähler auch dauerhaft.

Digitaler Austausch

Zwischendurch gab es die Möglichkeit, sich in digitalen Pausenräumen einzuwählen, wo die Teilnehmenden ins Gespräch mit Vertreterinnen und Vertretern der beteiligten Mitgliedsgewerkschaften kommen konnten.

Michael Vetter, Kommunikationstrainer und Radiomoderator, erteilte Ratschläge zu einer aktiven Wahl, gelungenen Ansprache, gezielten Aktionen und der Werbetrommel. Dabei warf er gezielt einen Blick auf die sozialen Netzwerke. Auch hier kommt es wieder auf die Zielgruppe an: Die verschiedenen Generationen nutzen unterschiedliche Medien. Instagram und TikTok sind eher junge Menschen ansprechende Plattformen, Facebook hingegen wird häufig noch von über 80-Jährigen genutzt. YouTube wird tatsächlich von 85 Prozent der Social-Media-Nutzenden gebraucht und ist damit sehr breit aufgestellt. Diese Zahlen beweisen, dass auch die anzusprechende Wählerschaft höchstwahrscheinlich in den sozialen Netzwerken vernetzt ist und dies sollten die Bewerberinnen und Bewerber sich zu Nutze machen. Dabei gilt es, planvoll vorzugehen, um eventuelle Mitbewerbende zu übertrumpfen. Es können beispielsweise Foren genutzt werden.

Die Bewerberinnen und Bewerber sollten in den Dialog gehen, Interesse an den Problemen zeigen und Fragen stellen, anstatt nur Informationen zu liefern. Appelle sind wichtig und dienen der persönlichen Ansprache und Motivation. Es können auch gezielt Themen platziert werden: „Wie seht Ihr das? Was würdet Ihr Euch wünschen?“ Für diesen regelmäßigen Austausch und die Antworten sollte man sich Zeit nehmen. Neueste Studien zeigten, dass Jugendliche durch die Pandemie im Durchschnitt circa 160 Minuten am Tag in sozialen Netzwerken surfen. Auch bei Erwachsenen liegt die Zahl mit circa 100 Minuten pro Tag sehr hoch. Sogar Facebook-Nutzende ab 60 Jahren verbringen dort durchschnittlich täglich 32 Minuten. Dies kann genutzt werden, ebenso Fotos, Videos und Selfies. Natürlich müssen für berufliche Zwecke keine privaten Accounts genutzt werden. Jeder/Jede entscheidet für sich, was er / sie teilen möchte.

Die Macht der Sprache

Stimmtrainerin und Schauspielerin Heike Bänsch brachte den Teilnehmenden

den das Thema „Macht der Sprache – Deine Stimme – Deine Worte“ näher. Wie mache ich meine Stimme stark und wann hören Menschen mir zu? Leidenschaft, Einfachheit und Fakten überzeugen. Die Worte müssen die Hörerschaft berühren. Die Stimme sollte als Kontaktmedium genutzt werden. Außerdem hat sie großen Einfluss darauf, wie wir wahrgenommen werden. Eine präzise Stimme gewinnt die Aufmerksamkeit und schafft eine natürliche Autorität.

Bänsch demonstrierte eingangs Übungen zur Entspannung bei Aufregung sowie Atemtechniken und Haltungsübungen. Sie wies auch darauf hin, dass Dialekte der Sprache eine persönliche Note verleihen und deshalb nicht unterdrückt werden sollten. Hier sind fünf Tipps für eine starke Stimme, die gehört wird:

- Im Brustton der Überzeugung: Senden Sie Gefühle, Stimmungen und Befindlichkeiten, denn so berühren Sie die Zuhörenden.
- Voll Atem und Energie: Atmen Sie tief und bewusst ein, um Energie aufzusaugen. Atempausen in einer Rede zeugen von guter Präsenz und schaffen Aufmerksamkeit und Konzentration.
- Sprechen Sie deutlich!
- Beachten Sie den Ton und die Lautstärke: Wechseln Sie zwischen lauter und leiser Aussprache, passen Sie das Tempo und den Ton an, denn die Modulation in unserer Sprache bewirkt eine Spannung, die zum Zuhören animiert.
- Sprechen Sie Satzzeichen: Betonen Sie damit den Inhalt. Unsere Melodie macht hörbar, was wir vermitteln wollen.

Appell an die Teilnehmenden

Das Schlusswort der Konferenz sprach Volker Geyer, stellvertretender Bundesvorsitzender und Fachvorstand Tarifpolitik des dbb und Vorsitzender der dbb akademie: „Ihr habt heute viel Werkzeug an die Hände bekommen und wisst, was zu tun ist. Nun nutzt es. Das Wichtigste bei dieser Wahl seid Ihr. Ihr seid das Gesicht Eurer Gewerkschaft, denn Menschen wählen Menschen. Seid ansprechbar, seid sichtbar, seid verlässlich und hört zu und spricht auch über das, was Ihr in den letzten Jahren für die Beschäftigten durchgesetzt habt. Ein guter Betriebsrat ist immer ein Kümmerer. Sprecht die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb an, dass sie wählen gehen. Und appelliert, dass sie uns wählen.“ ■

Zapfenstreich im Homeoffice

Zum Recht auf Nichterreichbarkeit



Die Corona-Pandemie hat auch die Arbeitswelt verändert und Missstände wie mit einem Brennglas sichtbar gemacht. War mobile Arbeit in den vergangenen Jahren eher die Ausnahme in Deutschland, so sind ab 2020 ganze Belegschaften nur noch am heimischen Schreibtisch. Ganze Abteilungen treffen sich nur noch online bei Videomeetings, Reisezeiten reduzierten sich auf Null und manche Jobangebote erfolgen nur noch als „Remote“ mit freier Wahl des Ortes. In der Privatwirtschaft wird schon physisch umgeplant. Mobile Arbeit wird die Regel, es ist nicht einmal mehr vorgesehen, dass alle Mitarbeitenden gleichzeitig im Büro sein können.

Mobile und flexible Arbeitsformen können ein Attraktivitätsfaktor sein. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst, der in puncto mobiler Arbeit lange ein Schlusslicht war. Mit flexibleren Arbeitsformen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Privatleben gestärkt und Fahrzeiten verringert. Ein großer Teil gibt auch an, dass die Arbeit von zu Hause das konzentriertere Arbeiten ist.

Stressfaktor mobile Arbeit

Die Arbeitsform des Homeoffice beziehungsweise des mobilen Arbeitens birgt gesundheitliche Risiken. Mitarbeitende beklagen häufig die Erwartungshaltung einer ständigen Erreichbarkeit und Leis-

tungsüberwachung. Sie könnten im Homeoffice nicht abschalten und verspüren größeren Druck und Stress. Die AOK führte dazu eine Befragung ihrer Mitglieder durch. Im Ergebnis fühlten sich 73,4 Prozent derjenigen, die häufig im Homeoffice arbeiten, in den vergangenen zwölf Monaten erschöpft und ausgelaugt. Dies liegt an der Zweischnidigkeit der mobilen Arbeit. Die Errungenschaften des Arbeitsschutzes und Erkenntnisse zu ergonomischen Arbeitsplätzen spielen auf dem Küchenstuhl keine Rolle mehr. Hinzu kommt die psychische Belastung. Man arbeitet nicht nur von zu Hause, die Arbeit ist zu Hause eingezogen und somit omnipräsent. Die bislang bestehende räumliche und zeitliche Trennung von Arbeit und Privatleben wird gerade wieder aufgehoben.

Schutzauftrag für die Sozialpartner

Darum gibt es die Forderung nach Nichterreichbarkeit. Es braucht klare Vorgaben, um Beschäftigte auch vor Selbstausbeutung zu schützen und die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben zu verhindern. Gesetzgeber, Tarifpartner und Betriebs- und Personalräte werden daher auch zukünftig klare Regeln formulieren müssen, die die Beschäftigten auch im digitalen Arbeitsleben schützen. Durch das Fortschreiten der Digitalisierung verän-

dert sich die Arbeitswelt rapide. Mobilität bedeutet die Möglichkeit, fast immer und überall arbeiten zu können, und birgt die Gefahr, fast immer und überall erreichbar zu sein. Aber das ist genau nicht das erklärte Ziel der Beschäftigten.

Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben sind notwendig. Regelungen müssen zeitliche Schutzräume ermöglichen. Ein Recht auf Nichterreichbarkeit steht den Arbeitnehmenden zu. Dabei sind auch unausgesprochene Erwartungen, nicht nur der Vorgesetzten, sondern auch aus dem Team, in den Blick zu nehmen. Den meisten Druck macht man sich immer selber. Gewerkschaften und Mitbestimmungsgremien müssen die Beschäftigten darum auch vor sich selbst schützen.

Was bringt die Zukunft

Der Koalitionsvertrag der Regierungsparteien geht auch auf das Thema mobile Arbeit ein und versucht den Spagat zwischen Neuem und Bewährtem, zwischen Schutz der Arbeitnehmenden und Flexibilität. Betont wird die Bedeutung von Arbeitsschutz und guten Arbeitsbedingungen. Daneben versucht die Koalition die aktuellen Realitäten rechtssicher zu begleiten. So wird einerseits der Acht-Stunden-Tag zum Maßstab erklärt, andererseits Experimentierräume bei der Arbeitszeit ausgelobt. Die Arbeit, Abstimmung und Bewertung wird auf die Sozialpartner verlagert und das ist auch gut so. Sie können passgenaue Lösungen für die einzelnen Betriebe, Unternehmen und Dienststellen anbieten.

Europa ist schon weiter

Andere Länder sind hier schon weiter. So hat Portugal gerade 2021 den Feierabend digital gemacht. Chefs dürfen sich nach Feierabend nur bei Notfällen melden, sonst drohen sogar Geldstrafen. In Spanien gibt es diese „Offline“-Regel nach Arbeitsschluss schon seit 2018. In Frankreich dürfen seit 2017 E-Mails, die nach Feierabend eingehen, unbeantwortet bleiben. Seit 2022 haben Belgiens Bundesbeamtinnen und -beamte ein „Recht auf Abschalten“. Egal ob E-Mail, Teams oder die beliebten Messenger, die Beamtinnen und Beamten müssen sich erst am nächsten Tag dem Vorgang widmen. Auch das Europäische Parlament wagt einen Vorstoß in diese Richtung. Die Arbeitswelt wird sich verändern, aber es ist an uns allen, wie wir die Arbeit der Zukunft gestalten. ■



Handbuch Tarifvertrag

Geschichte – Praxis – Perspektiven

Von Klaus Lang, Stefan Schaumburg, 610 Seiten, 2022, Hardcover, Bund-Verlag, 48 Euro, ISBN 978 3 7663 7157 7

Tarifautonomie und Tarifvertrag sind seit Jahrzehnten Eckpfeiler des sozialen Ausgleichs und des wirtschaftlichen Erfolgs der Bundesrepublik Deutschland. Dennoch werden Tarifverträge, besonders Flächen-tarifverträge, massiv in Frage gestellt. Von Teilen der Politik wie von treibenden Kräften im Arbeitgeber-lager. Die Tarifbindung leidet darunter und schwindet.

Die Autoren zeigen, wie lang der Weg zum Tarifvertrag war und wie transparent und beteiligungsorientiert Tarifverträge heute entstehen. Sie erläutern anschaulich, welche Fülle von Inhalten regional, bran-chenbezogen und auch betrieblich sehr differenziert geregelt werden und wie sich die Gewerkschaften auf die digitalisierte Arbeitswelt einstellen.

Die Autoren schildern den Weg zu Tarifautonomie und Tarifvertragsgesetz, setzen ihr Augenmerk auf die Tarifverträge im Rechts- und Arbeitsrechtssystem, erläutern die Tarifvertragsparteien und was sie in Tarifverträgen regeln dürfen. Dabei berichten sie über den Entstehungsweg eines Tarifvertrags und rich-ten einen Blick auf den Arbeitskampf und das Arbeitskämpfrecht.

Ein Tariflexikon und eine Übersicht von Tarifabschlüssen des Jahres 2021 (vornehmlich im Gewerblichen- und Industriebereich) komplettieren das Handbuch. ■



Tarifvertragsgesetz

mit Arbeitnehmer-Entsendegesetz | Kommentar

Von Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Herausgeber), 2.083 Seiten, 5. Auflage 2022, gebunden, Nomos Verlagsgesellschaft GmbH Co. KG, 188 Euro, ISBN 978 3 8487 7631 3

Der „Däubler“ ist meinungsbildend. Er gibt Antworten auf alle relevanten Fragen und verbindet wissen-schaftliche Vertiefung mit hohem Praxisbezug. Er kommentiert zudem Mindestlohn- und Arbeitnehmer-Entsendegesetz und behandelt eingehend auch nichttarifliche Abmachungen zwischen den Sozialpart-nern. Die neuerliche Diskussion um das Thema Tarifeinheit im Unternehmen Bahn zeigt die Aktualität des Tarifvertragsrechts.

Die 5. Auflage bietet eine präzise Orientierung über den aktuellen Stand der Diskussion. Sämtliche neueren Entscheidungen, insbesondere die des Bundesverfassungsgerichts, zur gesetzlich angeordneten Tarifein-heit werden eingeordnet. Ausführlich werden die Auswirkungen auf bestehende Tarifverträge erörtert und Klagemöglichkeiten beschrieben. Weitere Schwerpunkte bilden neueste tarifvertragliche Frage-stellungen: Bezahlung im Pflegesektor, flexible Arbeitszeitgestaltung (inkl. mobiler Arbeit/Homeoffice), Nachtarbeitszuschläge, Arbeitszeiterfassung, Leiharbeit, Tarifsozialpläne, Erstreckung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen, Diskriminierungsschutz, insbesondere ungerechtfertigte Altersgren-zen und Benachteiligung Jüngerer, Bestand und Wirkung von Tarifverträgen bei Umstrukturierungen. ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kom-mentare zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommen-tar, inklusive Ergänzungslieferung 131 (Dezember 2021), etwa 13.670 Seiten in elf Ordnern, Richard Boor-berg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartentari-fverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Schwerpunkt der 131. Ergänzungslieferung ist die Neukom-mentierung von § 10 Abs. 6 TVöD / Langzeitkonto als besondere Form des Arbeitszeitkontos, die in einem weiten Sinne auch für die Durchführung so genannter Sabbatjahr-Modelle herangezogen werden kann. Die Kommentierungen zu § 6 TVöD (hinsichtlich der Anrechnung von Umkleidezeiten auf die Arbeitszeit), zu § 15 TVöD (hinsichtlich der Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz) und zu § 22 TVöD (hinsichtlich der Berechnung des Krankengeldzuschusses) wurden an die hierzu ergangene Rechtsprechung angepasst. Überdies wurden die neuen Richtlinien des Bundes zur Personalaktenführung berücksichtigt. ■



Pflichtpraktikum vor Studienbeginn erfordert keinen Mindestlohn

Vorliegend hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren müssen, weil es nach einer hochschulrechtlichen Bestimmung eine notwendige Voraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist, keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben (BAG Pressemitteilung, Urteil vom 19. Januar 2022, Aktenzeichen 5 AZR 217/21).

Der Fall

Die Klägerin beabsichtigte, Humanmedizin an einer privaten, staatlich anerkannten Universität zu studieren. Nach der Studienordnung war Zulassungsvoraussetzung für den Studiengang ein Praktikum von sechs Monaten im Krankenpflege-dienst. Dieses Praktikum absolvierte die Klägerin von Mai bis November 2019 bei der Beklagten, die ein Krankenhaus betreibt. Die Zahlung einer Vergütung wurde zwischen den Parteien nicht vereinbart. Nach Beendigung des Praktikums

verlangte die Klägerin von der Beklagten, unter Berufung auf das Mindestlohngesetz (MiLoG), eine Vergütung von (damals) 9,19 Euro brutto je Stunde, mithin insgesamt 10.269,85 Euro brutto. Sie machte geltend, dass sie im Rahmen einer Fünftagewoche täglich 7,45 Stunden Arbeit geleistet hätte. Sie war der Ansicht, dass dieses Vorpraktikum vor der Aufnahme des Studiums kein Pflichtpraktikum im Sinne des MiLoG sei und daher die gesetzliche Ausnahme von der Vergütungspflicht nicht eingreife. Die Vorinstanzen hatten die Klage der Praktikantin abgewiesen.

Die Entscheidung

Auch die Revision der Klägerin hatte keinen Erfolg. In der bislang nur als Pressemitteilung vorliegenden Begründung des BAG heißt es, die Klägerin habe keinen Anspruch auf den Mindestlohn gemäß § 22 Absatz 1 Satz 2 Halbsatz 1 MiLoG. Denn, obwohl sie ein Praktikum absolviert hat, unterfällt sie nicht dem persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes. Zugunsten der Beklagten war hier nämlich der gesetzliche Ausnahmetatbestand des Pflichtpraktikums gemäß § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG anzuwenden, so das

BAG. Danach werden nicht nur verpflichtende Praktika während eines Studiums, sondern auch Praktika, die in Studienordnungen als Voraussetzung zur Aufnahme eines bestimmten Studiums verpflichtend vorgeschrieben sind, erfasst. Dies folgt nach Ansicht des BAG aus dem Willen des Gesetzgebers, der in der Gesetzesbegründung deutlich zum Ausdruck gekommen sei. Die Klägerin war der Auffassung, dass die Vorschrift keine Anwendung fände, da die hier maßgebliche Studienordnung von einer privaten Universität erlassen wurde. Dieses Argument ließ das BAG jedoch nicht gelten, da es sich bei der Universität um eine staatlich anerkannte Hochschule handelte. Dadurch war die von ihr erlassene Zugangsvoraussetzung im Ergebnis einer öffentlich-rechtlichen Regelung gleichgestellt. Somit ist nach Ansicht des BAG auch gewährleistet, dass durch das Praktikumserfordernis in der Studienordnung nicht der grundsätzlich bestehende Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für Praktikantinnen und Praktikanten sachwidrig umgangen wird.

Das Fazit

Der gesetzliche Mindestlohn soll noch in diesem Jahr auf 12 Euro / Stunde angehoben werden. Aktuell sind es 9,82 Euro und er gilt, bis auf wenige Ausnahmen, grundsätzlich auch für Praktikantinnen und Praktikanten. Mit dem vorliegenden Urteil hat das BAG nun richtigerweise klargestellt, dass ein verpflichtendes Vorpraktikum vor Studienbeginn ein Pflichtpraktikum im Sinne des MiLoG ist. ■

Kündigung wegen Verweigerung von Corona-Selbsttests ist unwirksam

Das Arbeitsgericht Hamburg hat entschieden, dass einem Arbeitnehmer, der sich weigert, vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Corona-Selbsttests zu benutzen, nicht ohne eine vorherige Abmahnung gekündigt werden darf (Urteil vom 24. November 2021, Aktenzeichen 27 Ca 208/21).

Der Fall

Im vorliegenden Fall hatte der Kläger aufgrund von Kurzarbeit „Null“ einige Zeit nicht gearbeitet und sollte auf Anweisung seines Arbeitgebers an seinem ers-

ten Arbeitstag – vor dem Hintergrund der Corona-Testpflicht – vor Schichtbeginn einen Schnelltest im Betrieb durchführen. Der Arbeitgeber hatte seine Mitarbeitenden hierüber im Vorfeld informiert. Zudem sollten ihnen für die Folgezeit Selbsttests für zu Hause zur Verfügung gestellt werden. Der Kläger lehnte sowohl den Selbsttest vor Ort ab, als auch die Mitnahme der Testkits, um sich regelmäßig zu Hause selbst zu testen. Dieses Verhalten wiederholte sich an zwei Tagen. Am dritten Tag fragte er nach weniger invasiven Tests, wie einem Spuck- oder Gurgeltest. Der Arbeitgeber erteilte dem Kläger daraufhin Hausverbot und verwies ihn vom Betriebsgelände. Schließlich kündigte er ihm ordentlich, woraufhin der Kläger Kündigungsschutzklage erhob.

Die Entscheidung

Die Klage hatte Erfolg. Nach Ansicht des Gerichts war zwar die Anordnung des Arbeitgebers, Corona-Selbsttests durchzuführen, rechtmäßig und der Kläger hat durch seine ablehnende Haltung schuldhaft gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Jedoch wäre vor der Kündigung eine Abmahnung als milderer Mittel geeignet und ausreichend gewesen, da bereits die Androhung von Folgen für den Bestand des Arbeitsverhältnisses das künftige Verhalten des Klägers positiv beeinflussen können.

Das Fazit

Die Hürden, gerade für eine verhaltensbedingte Kündigung, sind zurecht hoch angesetzt. Zwar müssen Beschäftigte, die arbeitsvertragliche Pflichten verletzen, mit einer Kündigung rechnen. Diese scheidet allerdings aus, wenn ein milderer Mittel wie eine Abmahnung ausreichen kann, um eine künftige Verhaltensänderung bei den Mitarbeitenden zu bewirken. ■

Leitung einer „großen Gruppe“ – Berücksichtigung von Freiwilligen im Bundesfreiwilligendienst bei der Eingruppierung

Für die Beurteilung einer „großen Gruppe“ im Sinne der Entgeltgruppe P 11 Entgeltordnung TVöD/VKA werden Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienst (BFDG) zahlenmäßig nicht zu den unterstellten Beschäftigten im Tarifsinn

gezählt. Dennoch werden sie bei der Eingruppierung berücksichtigt, wenn sich durch sie die Anzahl von fachlich unterstellten Personen erhöht und dadurch der Koordinierungsaufwand für die Leitenden steigt (BAG, Urteil vom 24. Februar 2021, Aktenzeichen 4 AZR 309/20).

Der Fall

Die Klägerin ist Leiterin des pflegerischen Dienstes in einer vom Beklagten betriebenen Förderschule. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD/VKA Anwendung. Die Klägerin ist Fachvorgesetzte von acht Pflegefachkräften sowie acht Pflegehilfskräften. Als Pflegehilfskraft werden Freiwillige nach dem BFDG oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz (JFDG) eingesetzt. Die Pflegehilfskräfte führen nach Einweisung und unter Aufsicht selbstständig grundpflegerische Aufgaben, wie das Wechseln von Windelhosen oder das Anreichen von Essen, aus. Der Beklagte vergütet die Klägerin nach Entgeltgruppe P 10 Entgeltordnung TVöD/VKA. Er ist der Auffassung, die Klägerin leite eine Gruppe, aber keine „große“ Gruppe. Die Freiwilligen nach dem BFDG würden hier nicht angerechnet, da sie nicht fachlich Unterstellte im Tarifsinn seien. Nach der Entgeltordnung TVöD/VKA stellt die Gruppenleitung die unterste Leitungsebene dar. Dieser sind in der Regel nicht mehr als neun Beschäftigte unterstellt. Die Klägerin beantrage eine Höhergruppierung in Entgeltgruppe P 11 Entgeltordnung TVöD/VKA. Sie macht unter anderem geltend, dass sie Leiterin einer „großen Gruppe“ im Sinne Tarifsinn sei, da ihr mehr als neun Beschäftigte unterstellt seien. Neben den Pflegefachkräften seien auch die Pflegehilfskräfte als Beschäftigte anzusehen.

Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die Klägerin einen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe P 11 Entgeltordnung TVöD/VKA hat. Bei dem pflegerischen Dienst der Förderschule handle es sich um eine „große Gruppe“ im Sinne der Entgeltgruppe P 11 Fallgruppe 1 Entgeltordnung TVöD/VKA. Eine „große Gruppe“ liege regelmäßig vor, wenn deren Leitung mehr als neun Beschäftigte fachlich unterstellt sind. Dabei stelle dieser Unterstellungsgrenzwert keine starre Grenze zwischen den Entgeltgruppen P 10 und P 11 dar, sondern bestimme lediglich „in der Regel“ die Abgrenzung zu einer „großen Gruppe“. Auch andere Faktoren

könnten eine Gruppe als „groß“ erscheinen lassen. Es sich bei der durch die Klägerin geleiteten Gruppe nicht bereits aufgrund der Anzahl der fachlich unterstellten Beschäftigten um eine „große Gruppe“. Lediglich die Pflegefachkräfte würden hier dazuzählen, nicht aber die Freiwilligen nach dem BFDG. Zwar seien die Freiwilligen der Klägerin fachlich unterstellt, sie seien aber keine Beschäftigten im Tarifsinn. Der Wortlaut des Tariftextes sei hier eindeutig. Unterstellte Beschäftigte müssten grundsätzlich in einem Arbeitsverhältnis stehen. Eine Ausnahme hiervon sei lediglich für verbeamtete Personen getroffen worden. Durch den Bundesfreiwilligendienst würde kein Arbeitsverhältnis begründet. Es handle sich hier um einen „öffentlichen Dienst des Bundes eigener Art“. Dennoch leite die Klägerin aufgrund der besonderen Struktur der Gruppe eine „große Gruppe“ im Tarifsinn. Die Unterstellung der Freiwilligen nach dem BFDG begründeten zusätzlich zu den unterstellten Beschäftigten für die Klägerin einen derart erhöhten Koordinierungsaufwand, dass sich die Gruppe in ihrer Struktur als „groß“ darstelle. Der Koordinierungsaufwand für die Leiterin einer Gruppe steige mit der Anzahl der fachlich unterstellten Personen und zwar unabhängig von der Rechtsnatur des dem Unterstellungsverhältnis zugrundeliegenden Rechtsverhältnisses. Die Klägerin müsse die Einweisung der Freiwilligen in ihre Tätigkeit als Pflegehilfskräfte koordinieren, sie im Dienstplan berücksichtigen, ihnen Aufgaben zuweisen und deren Bearbeitung kontrollieren. Die Freiwilligen seien ihr insoweit in gleichem Maße fachlich unterstellt wie Beschäftigte und erhöhen die quantitativen Anforderungen an ihre Leitungstätigkeit ebenso, wie wenn ihr die entsprechende Anzahl weiterer Beschäftigter im Tarifsinn unterstellt wäre. Damit seien der Klägerin insgesamt 16 Personen fachlich unterstellt, was zu einer Bejahung einer „großen Gruppe“ im Sinne der Entgeltgruppe P 11 Entgeltordnung TVöD/VKA führe.

Das Fazit

Das Urteil zeigt erneut, dass die Tarifvertragsparteien des TVöD den Aufbau der Organisationsstruktur für Leitungskräfte in der Pflege nicht mit starren Grenzen, sondern praxistauglich geregelt haben. Denn obwohl im vorliegenden Fall der einschlägige Unterstellungsgrenzwert nicht erreicht wurde, wird der Mehraufwand der Klägerin durch die höhere Eingruppierung honoriert. ■



Attraktive Arbeitgeber zeichnen sich auch dadurch aus, dass Mitarbeiter langfristig gebunden werden. Hier muss das Land Berlin ansetzen und sich dringend Gedanken machen, wie es die Motivation der Angestellten hochhält und ihnen auch jene Wertschätzung entgegenbringt, die sie verdienen.

Kommentar von Julian Würzer in der Berliner Morgenpost vom 30. Januar 2022

Der oft gescholtene öffentliche Dienst in Berlin wuchs im Jahr 2020 um 3.500 Mitarbeitende. „Man könnte meinen, Berlin ist als Arbeitgeber ja doch sexy, oder?“, kommentiert Würzer und ergänzt: „Die Zahlen des vorgelegten ‚Fluktuationsbericht‘ müssen eingeordnet werden. Während des ersten Pandemiejahres, einer Zeit mit großer Unsicherheit, entschieden sich mehr als 9.000 Menschen gegen eine vergleichsweise sichere Anstellung im öffentlichen Dienst. (...) Es sind auch viele



motivierten Arbeitskräfte, deren Arbeitsplatz zu schlecht ausgestattet ist oder die woanders größere Aufstiegschancen sehen. Zudem liest sich aus dem Fluktuationsbericht auch, dass bei Polizei und Verwaltung fast jeder Zweite befristet angestellt wird. Das gibt Beschäftigten kaum Planungssicherheit. (...) Attraktive Arbeitgeber zeichnen sich auch dadurch aus, dass Mitarbeiter langfristig gebunden werden. Hier muss das Land ansetzen und sich dringend Gedanken machen ...“ ■



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