



dbb
beamtenbund
und tarifunion



taacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

12

Dezember 2020
22. Jahrgang



Nahverkehr

**Tarifarbeit unter
Pandemie-Bedingungen**

Seite 8

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Notlagen-Tarifvertrag Flughäfen Bundesagentur für Arbeit Sicherheitskräfte an Flughäfen	
<u>Corona-Spezial</u>	<u>6</u>
<u>Nahverkehr</u>	<u>8</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>10</u>
<u>Thema</u>	<u>12</u>
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
7. Dezember 2020



dbb
beamtenbund
und tarifunion

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: Mario Venzlaff (Pixabay), S.2: dbb, S.3: Frank P. (Pixabay), S.4: dbb, S.6-7: Patrick Borchers, Manfred Feit, S.8: Mario Venzlaff (Pixabay), S.10-11: Philipp Hein, Lars U. Jedinat, Ursula Kampf, S.12: Gert Altmann (Pixabay), S.15: Venita Oberholster, S.16: Gert Altmann (Pixabay)
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, **Fax:** 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Die aktuellen Nachrichten werden schon seit Wochen wieder von der Pandemie dominiert.

Der Sommer hatte uns eine Atempause verschafft und

nicht wenige hatten die Bedrohung nur noch als abstrakt angesehen. Jetzt ist diese jedoch in aller Konkretheit zurück und prägt unseren Alltag mehr denn je.

Zwar bringen die Meldungen über die bevorstehende Zulassung verschiedener Impfstoffe etwas Licht ins emotionale Dunkel vieler Menschen, aber gleichzeitig wird uns auch klar, dass die Impfstoffe nicht von jetzt auf gleich für alle verfügbar sein werden, und dass wir also noch einige Monate von der Pandemie betroffen sein werden. Auch als Tarifpartner!

In diesen Tagen haben wir den Notlagen-TV für die Flughäfen verhandelt. Auf Seite 4 findet sich in dieser Ausgabe eine Darstellung des Ergebnisses. Für viele Menschen ist der Rückgang der Flugzahlen ein abstraktes Problem, solange es nicht um den eigenen Urlaubsflug geht, für unsere Kolleginnen und Kollegen, die an den Flughäfen arbeiten, ist es ein sehr großes und sehr gegenwärtiges Problem, dass sich der Rückgang des Flugverkehrs massiv und langwierig darstellt. Mit dem Notlagen-TV haben wir die Arbeitsplätze gesichert. Das war unser unbedingtes Ziel. Das ging aber nicht, ohne dass wir bei einigen Einkommensbestandteilen zu Zugeständnissen bereit waren. Die Diskussion in unserer Verhandlungskommission war entsprechend. Als wir vor ein paar Wochen mit unserer Bundestarifkommission über das Angebot der Arbeitgeber in Potsdam diskutierten, war die Diskussion ebenfalls sehr vielschichtig. Nichts Anderes erwarte ich, wenn wir im nächsten Jahr an den unterschiedlichsten Tariftischen antreten werden und die medizinische Krise noch nicht völlig überwunden sein wird.

Der Impfstoff hilft auch nicht gegen die wirtschaftlichen Folgen, die die Pandemie verursacht hat, und mit dem Beginn der Impfungen werden auch Streiks und Demos nicht direkt wieder problemlos realisierbar sein. Von daher stehen wir aktuell und noch für einige Zeit vor der Aufgabe, die Pandemie nicht nur „irgendwie auszuhalten“, sondern weiterhin aktiv „Tarifpolitik in einer schwierigen Zeit“ zu gestalten. Mehr denn je brauchen wir dazu gewerkschaftliche Solidarität, Realismus und auch Kampfbereitschaft.

Das oben zitierte Licht in dunkler Zeit müssen wir schon selbst entzünden.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Berlin und die TdL

Tragikomödie in drei Akten

Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat dem Land Berlin erneut mit Rauswurf gedroht. Anfang der 90er Jahre wurde dieser schon einmal vollzogen, als Berlins damaliger Regierender Bürgermeister, Eberhard Diepgen, im Ost- und Westteil seiner gerade erst wiedervereinigten Stadt die gleichen Entgelte zahlen wollte. Erst 2013 kehrte das Land in den Schoß der TdL zurück. Jetzt, im Herbst 2020, wurde ein Rauswurf als Tragikomödie in drei Akten inszeniert.

Erster Akt

Anfang September beschließt der Berliner Senat, dass er seinen Beschäftigten zukünftig eine so genannte Hauptstadtzulage in Höhe von 150 Euro zahlen will. Was er bei seinen Beamtinnen und Beamten problemlos machen kann, stößt beim TdL-Mitglied Berlin für seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Probleme. Zulagen können nur mit Zustimmung der TdL gezahlt werden. Nun ist der Druck in Berlin jedoch groß. In allen Bereichen fehlt es an qualifiziertem Nachwuchs. Vielerorts wird das Land seinen Aufgaben und auch seinen politischen Ambitionen aufgrund fehlenden Personals nicht gerecht. Aus Sicht von dbb Tarifchef Volker Geyer war der „Befreiungsschlag“ des Landes zwar verständlich, würde aber den Flächentarif in Frage stellen und eine Konkurrenz der Länder untereinander befeuern, die niemand brauchen könne. Geyer riet dem Land stattdessen, lieber seinen Einfluss in der TdL geltend zu machen, um bundesweit Lösungen zu finden, die die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt sicherstellen würden. Schließlich haben auch andere Länder Probleme, Personal zu finden.

Zweiter Akt

Erwartungsgemäß schlägt die TdL zurück. Das TdL-Presseinfo vom 26. Oktober 2020 titelt: „TdL beschließt harte Sanktionen gegen Berlin“. Ganz so hart wie Anfang der 90er Jahre reagiert die TdL dann aber doch nicht. Das

Land wird nicht erneut rausgeworfen. Die Hauptstadtzulage wird „scharf missbilligt“ und der Rauswurf wird für den Fall angedroht, dass die bis zum 31. Oktober 2025 befristete Zulage danach verlängert würde. Bis dahin hat das Land in der TdL kein Stimmrecht und kann „an den Beschlüssen der TdL-Mitgliederversammlung nicht mehr aktiv mitwirken“, wie es im TdL-Presseinfo heißt. Das ist paradox, zeigt doch das Vorgehen Berlins, dass eigentlich großer Bedarf besteht, Tarifpolitik für Berlin und die Länder neu zu gestalten.

Obwohl das Ganze in Berlin geschieht, hat das Vorgehen etwas von einer „rheinischen Lösung“. Augenzwinkernd gewährt die TdL dem Land Berlin für die nächsten fünf Jahre eine Ausnahmeregelung.

Dritter Akt

Berlin spielt mit und gibt sich reuig. Am 10. November 2020 heißt es in einer Pressemitteilung aus der Staatskanzlei des Regierenden Bürgermeisters, dass sich der Berliner Senat zum Flächentarifvertrag bekennt und die „Bedingungen der Tarif-

gemeinschaft deutscher Länder erfüllt werden“. Immerhin verweist das Land in seiner Pressemeldung noch einmal darauf, was ursprünglich der Grund für die Hauptstadtzulage war: „Die Hauptstadtzulage hatte zum Zweck, die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Landes Berlin als Arbeitgeber zu steigern.“ Die wird jetzt bis Oktober 2025 gesteigert. Und dann? Dann werden in Berlin die Mieten wieder gesunken sein, die demografischen Probleme des öffentlichen Dienstes haben sich in Luft aufgelöst und in den bis dahin anstehenden Einkommensrunden wird die TdL das Angebot der Gewerkschaften angenommen haben, den TV-L attraktiver zu gestalten.

Never ending story

Das wäre ein schöner vierter Akt. Aber schon das Presseinfo des Berliner Senats deutet an, dass es wahrscheinlich eher anders kommen wird. Die Hauptstadtzulage wird für die Arbeitnehmenden nicht verlängert, was die alten Probleme schlagartig wieder zu Tage bringen wird (wenn die Zulage überhaupt je geeignet war, sie zu lösen). Für die Berliner Landesbeamtinnen und -beamten jedoch, so heißt es in der Mail, hat das „keine unmittelbaren Auswirkungen“. Zu sehr freuen sollten sich die Berliner Beamtinnen und Beamten

jedoch nicht, denn nur einen Satz weiter heißt es, dass der Gesetzgeber „unter dem Aspekt der Gleichbehandlung“ die an sich unbefristete Regelung im Beamtenbereich auch ändern könne.

Fazit: Berlin und die TdL bekennen sich zum Flächentarif. Das klingt gut, ist in diesem Fall aber vor allem ein Bekenntnis zum Stillstand im Falle der TdL und ein Zeugnis von Mutlosigkeit im Falle des Landes Berlin. Dessen Finanzsenator war lange Chef der TdL und zum Zeitpunkt des angedrohten Rauswurfs immerhin noch stellvertretender TdL-Chef. Warum hat er diese einflussreiche Position, die er im Zuge des beschriebenen Dreiaktors verloren hat, nicht genutzt, um den Flächentarifvertrag TV-L so zu gestalten, wie er von den Ländern – und nicht nur von Berlin – gebraucht wird? Stattdessen gibt es eine befristete Flickschusterei, die einmal mehr den Eindruck entstehen lässt, Berlin kann nur never ending stories. ■



Notlagen-Verhandlungen für Flughäfen

Tarifeinigung erzielt – Arbeitsplätze gesichert

Am 1. Dezember 2020 hat sich der dbb mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) auf den Abschluss eines bundesweit geltenden Notlagen-Tarifvertrags für die Beschäftigten an Flughäfen im Bereich des TVöD geeinigt. Die Arbeitgeberseite hatte die Gewerkschaften zu den Verhandlungen aufgefordert, da die wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie an den Flughäfen besonders drastisch sind. Die Passagierzahlen und Flugbewegungen waren teilweise im Vergleich zum Vorjahr um über 90 Prozent eingebrochen. Die weitere Entwicklung des internationalen Luftverkehrs ist aufgrund des dynamischen Pandemiegeschehens nach wie vor unsicher.

In der Einigung zur TVöD-Einkommensrunde 2020 vom 25. Oktober 2020 hatten sich die Tarifparteien darauf verständigt, über einen Notlagen-Tarifvertrag für die Flughäfen zu verhandeln. Nach acht schwierigen Verhandlungsrunden wurde nun eine Einigung erzielt, mit der die Arbeitsplätze an den Flughäfen dauerhaft gesichert werden können. Einzelne Flughafenunternehmen haben die Möglichkeit, bis zum 11. Dezember 2020 zu erklären, dass sie nicht unter den Notlagen-Tarifvertrag fallen wollen. In diesem Fall gelten dort die bisherigen Tarifbedingungen einschließlich der Tarifergebnisse in der TVöD-Einkommensrunde 2020.

Der Notlagen-Tarifvertrag tritt zum 1. September 2020 in Kraft. Er hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen. Es wurde eine Erklärungsfrist bis zum 15. Januar 2021 vereinbart.

Die zentralen Vereinbarungen im Überblick

Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich des TVöD BT-F fallen, für die Beschäftigten der Tochterunternehmen von Flughafenbetreibern, die ebenfalls unter den Geltungsbereich des TVöD fallen, sowie für Beschäftigte von Unternehmen mit einem Haustarifvertrag, der vollumfänglich auf den TVöD BT-F verweist.

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen und Revisionsklausel

Grundlage des Notlagen-Tarifvertrags ist der Ausschluss betriebsbedingter Been-

digungs- und Änderungskündigungen für die gesamte Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023. Die Gewerkschaften haben außerdem eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit der Notlagenregelungen durchgesetzt, sobald die Passagierzahlen sich deutlich positiv entwickeln.

Corona-Sonderzahlung

Die Beschäftigten an den Flughäfen haben noch im Dezember 2020 einen Anspruch auf eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung in folgender Höhe:

- Entgeltgruppen 1 bis 3: 800 Euro
- Entgeltgruppen 4 bis 6: 750 Euro
- Entgeltgruppen 7 und 8: 700 Euro
- Entgeltgruppen 9a bis 12: 400 Euro
- Entgeltgruppen 13 bis 15: 300 Euro

Lineare Entgelterhöhungen

Die linearen Entgelterhöhungen, die für den TVöD-Bereich vereinbart wurden, werden verschoben:

- ab 1. Oktober 2022: plus 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro
- ab 1. April 2023: plus 1,8 Prozent
- ab 1. Oktober 2023: Geltung der vollen, dann aktuellen TVöD-Tabelle

Die Erhöhungsschritte werden bei Erreichen bestimmter Schwellenwerte bei den Passagierzahlen vorgezogen.

Leistungsorientierte Bezahlung und Zusatzversorgung

Die leistungsorientierte Bezahlung wird in den Jahren 2021, 2022 und 2023 ausgesetzt. Eine Ausnahme besteht für den Flughafen Hamburg für das Jahr 2021.

Der Arbeitnehmerbeitrag zur Zusatzversorgung wird während der Laufzeit des Notlagen-Tarifvertrags befristet ab dem 1. Januar 2021 um 0,8 Prozentpunkte erhöht. Die Jahressonderzahlung der Jahre 2021, 2022 und 2023 wird aus dem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt herausgenommen.

Kurzarbeit und Arbeitszeit ab 2022

Die Möglichkeit der Kurzarbeit soll bis zum 31. Dezember 2021 so weitgehend wie möglich in Anspruch genommen werden.

Ab dem Jahr 2022 wird, soweit die Möglichkeit der Kurzarbeit nicht mehr besteht, die Wochenarbeitszeit befristet um 6 Prozent (maximal auf 36,66 Wochenstunden) abgesenkt. Das Entgelt verringert sich im gleichen Maß. Für Teilzeitbeschäftigte

erfolgt eine entsprechende Absenkung, jedoch nicht auf unter 18 Wochenstunden. Die Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung erfolgt unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats überwiegend durch zusätzliche freie Tage. Die Arbeitszeit kann bereichs- und funktionsbezogen unter Mitbestimmung des Betriebsrats wieder angehoben werden. Überstundenzuschläge werden nach der ursprünglichen tariflichen Arbeitszeit berechnet.

Leiharbeit und Werkverträge

Die Arbeitszeitverkürzungen dürfen weder durch Leiharbeit noch durch Werkverträge ausgeglichen werden, es sei denn, der Betriebsrat hat einer bereichs- und funktionsbezogenen Arbeitszeiterhöhung nicht zugestimmt.

Dividenden und Gewinne

Die Tarifparteien sind sich einig, dass während der Laufzeit des Notlagen-Tarifvertrags keine Dividenden oder Gewinne ausgeschüttet werden. Wenn dies dennoch erfolgt, wird für das betreffende Jahr und die weiteren Jahre der Laufzeit die leistungsorientierte Bezahlung ausbezahlt. Für den gleichen Zeitraum besteht dann ein Anspruch analog dem gekündigten Tarifvertrag zur Ertragsbeteiligung.

Ausgliederungen

Bei Ausgliederungen von Geschäftsbereichen während der Laufzeit des Notlagen-Tarifvertrags werden bei Betriebsübergang oder Vereinbarung eines Sozialplans die vor seinem Inkrafttreten geltenden Tarifbedingungen zugrunde gelegt.

Alle Einzelheiten des Abschlusses können auf der Website des dbb unter www.dbb.de nachgelesen werden.

Bewertung

Durch den Abschluss des Notlagen-Tarifvertrags sind die Gewerkschaften ihrer Verantwortung für die Kolleginnen und Kollegen gerecht geworden. Die Arbeitsplätze an den Flughäfen bleiben auch in der noch nie dagewesenen pandemiebedingten Krise gesichert. Anderenfalls wäre mit betriebsbedingten Beendigungs- und Änderungskündigungen in großer Zahl zu rechnen gewesen. Insgesamt stellt der Notlagen-Tarifvertrag damit einen wichtigen Abschluss in schwieriger Zeit dar, der den Kolleginnen und Kollegen an den Flughäfen Sicherheit für die Zukunft bringt. ■

Bundesagentur für Arbeit

Entgeltsteigerungen in Krisenzeiten

2020 stellt sich aufgrund der Corona-Pandemie als ein besonderes Jahr für alle Tarifverhandlungen dar. Trotzdem ist es auch am Tariftisch der Bundesagentur für Arbeit (BA) gelungen, Tarifsteigerungen zu vereinbaren. Die Ergebnisse orientieren sich – wie in den letzten Jahren auch – an den Ergebnissen mit Bund und Kommunen.

Ergebnis

Steigerung der Tabellenentgelte

- ab 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro (Schwellenwert: 3.571,43 Euro)
- ab 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent

Corona Sonderzahlung für 2020

- TE VIII bis V 600 Euro
- TE IV bis III 400 Euro
- TE II und I 300 Euro

Nachwuchskräfte und Studierende

- Corona-Sonderzahlung 2020 in Höhe von 200 Euro
- ab 1. April 2021 steigt die Ausbildungs-/Studierendenvergütung um 25 Euro
- ab 1. April 2022 erfolgt eine Erhöhung um weitere 25 Euro

Die Laufzeit ist bis zum 31. Dezember 2022.

Bewertung

„Dieses Ergebnis steht unter dem tiefgreifenden Einfluss der Corona-Krise, die unser ganzes Land erfasst hat“, erklärt Siglinde Hasse, stellvertretende Vorsitzende der dbb Bundestarifkommission und Verhandlungsführerin am Tariftisch der BA, den gefundenen Kompromiss. „Auch wenn wir für mehr gekämpft haben, ist diese Einigung das Maximum des 2020 Erreichbaren. Wir haben damit unsere Rolle als Sozialpartner in schwierigen

Zeiten erneut unter Beweis gestellt“, so Hasse weiter.

Ausblick 2021

Der dbb wird auch 2021 weiter für seine Mitglieder am Ball bleiben und für faire Arbeits- und Entgeltbedingungen – in und natürlich nach der Krise – kämpfen. Dazu gehören auch die von uns geforderten strukturellen Verbesserungen im Entgelt für Führungskräfte der BA. Hier sehen wir mittlerweile Unwuchten entstehen, die das Tarifgefüge belasten. Darum haben wir uns mit der BA für 2021 verabredet, mehrere Workshops zu diesem Thema durchzuführen. ■



Sicherheitskräfte an Flughäfen

Ansprüche bleiben gesichert – Mantelverhandlungen gehen weiter



Am 12. November 2020 sind die Tarifverhandlungen für die Sicherheitskräfte an den Verkehrsflughäfen zwischen dem dbb und dem Arbeitgeberverband Bundesver-

band der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS) in Hannover fortgesetzt worden. Aufgrund der Corona-Pandemie waren die zuvor vereinbarten Verhandlungstermine verschoben worden.

Neuer Zeitplan aufgrund der Pandemie

Die Tarifpartner haben sich zunächst über die aktuelle Situation der Luftsicherheitsunternehmen und der Flughäfen allgemein ausgetauscht. Diese sind von der Krise durch die Corona-Pandemie besonders hart getroffen, da der weltweite Luftverkehr deutlich eingebrochen ist. dbb und BDLS waren sich einig, dass es in dieser Situation für alle Beteiligten die

beste Lösung ist, den Zeitplan der Tarifverhandlungen über den Manteltarifvertrag und die Entgeltrahmenregelungen zu verändern.

Zunächst soll weiter über Mantelthemen verhandelt werden, erst im Anschluss dann über die Zuschläge. Für die Zwischenzeit hat der dbb sichergestellt, dass die Regelungen des Manteltarifvertrags für alle weiter gelten, auch für diejenigen, die nach der Kündigung des Tarifvertrags neu eingestellt wurden.

Nächster Schritt der Entgelterhöhung am 1. Januar 2021

Der dbb hat außerdem sichergestellt, dass es trotz der aktuellen Krise keine Änderungen an den schon 2019 vereinbarten Entgeltregelungen gibt. Der bundesweit geltende Entgelttarifvertrag sieht einen weiteren Erhöhungsschritt am 1. Januar 2021 vor. Dieser wird unverändert umgesetzt. ■

„Corona-Alltag“ im öffentlichen Dienst

Zu Beginn der Corona-Pandemie haben wir Kolleginnen und Kollegen verschiedener Mitgliedsgewerkschaften zu den Auswirkungen der Pandemie auf ihren Arbeitsalltag befragt. Jetzt – nach einigen Monaten Erfahrung mit dem Virus und nach dem Beginn eines zweiten (Teil-)Lockdowns seit Anfang November – haben wir bei zwei Kollegen erneut nachgefragt, wie sich ihre Situation seit unserem ersten Gespräch entwickelt hat. Beide arbeiten in Bereichen, die von der Pandemie besonders stark betroffen sind.

Patrick Borchers, GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen



Patrick Borchers ist Fachkrankenpfleger für Anästhesie- / Intensivpflege und Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender im KRH Klinikum Neustadt am Rübenberge (Region Hannover).

tacheles: Im Frühjahr hatten wir Sie gefragt, wie sich Ihre alltägliche Arbeit durch die Pandemie geändert hat. Wie stellt sich Ihr Pandemie-Alltag heute, ein halbes Jahr später, dar?

Borchers: Zum Glück sind in den Sommermonaten die Fall- und Behandlungszahlen stark zurückgegangen. Der Krankenhausalltag hatte sich in vielen Bereichen auch wieder normalisiert. Wir konnten in dieser Zeit viele Schritte und Handlungsabläufe rückwirkend betrachten und optimieren. Auch wissen wir jetzt mehr über das Virus und die Behandlung und entwickeln jetzt schon ein Gefühl, wie komplex und weitreichend die Infektion mit COVID-19 sein kann.

Jetzt in der Erkältungszeit nehmen auch die Corona-Infektionen wieder sehr stark zu. Somit ist auch die Zahl der behandelungspflichtigen Corona-Patienten auf der Infektions- und Intensivstation entsprechend angestiegen. Wir rechnen mit mehr kritischen Patienten als noch in der ersten Welle. Auf der Intensivstation übernehmen wir mehr Patienten aus anderen Krankenhäusern. Die kritischen Patienten scheinen jetzt jünger zu sein. Es wird auch der zunehmende Personalmangel besonders auf der Intensivstation sichtbar und somit das allgemeine Nachwuchsproblem in der Pflege. Eine ausreichende Schichtbesetzung ist nur noch mit Zeitarbeitern und reduzierter Bettenzahl möglich. In der ersten Welle ging es bundesweit immer nur um die ausreichende Zahl der Intensivbetten. Ob das vorhandene Personal diese auch betreiben kann, wurde mit kaum einem Wort erwähnt.

Schutzbekleidung und entsprechende Schutzmasken sind bisher noch ausreichend vorhanden und hoffentlich noch weiter lieferbar.

Corona-Leugner und Querdenker stören mich mittlerweile extrem, da würde ich gerne mal eine Woche Hospitation auf einer Intensivstation anbieten, damit man hautnah die Auswirkung dieser Erkrankung mitbekommen kann. Vor allem, was es heißt, einen Patienten im künstlichen Koma mit 40°C nicht zu senkendem Fieber in Bauchlage, Blutwäsche und externer Lungenersatztherapie zu versorgen.

Es haben sich in der ersten Welle einige meiner Kollegen nachweislich auf der Arbeit mit Corona infiziert. Zwei von ihnen sind so schwer erkrankt, dass sie bis heute noch nicht wieder arbeiten können. Die Anerkennung als Berufserkrankung ist wohl in Arbeit.

tacheles: Welche Maßnahmen hat der Arbeitgeber in Ihrem Haus getroffen, um die Arbeit in dieser schwierigen Zeit sicherer und leistbarer zu machen?

Borchers: Mein Arbeitgeber hat an die Mitarbeiter aus Pflege und Funktionsdiensten die Infektionszulage zeitlich befristet gezahlt. Die Mitarbeiter, die sonst öffentliche Verkehrsmittel nutzen, konnten kostenfrei parken, weil die Nutzung ja auch oft nicht möglich war und um Infektionswege zu vermeiden.

tacheles: Was erwarten Sie noch von Ihrem Arbeitgeber?

Borchers: Ich erwarte auch jetzt in der zweiten Welle eine Weiterzahlung der Infektionszulage, auch für die Bereiche, die im Pandemiefall an erster Stelle stehen und potentiell Infektionsgefahr ausgesetzt sind, außerdem eine kostenlose Impfung mit dem Corona-Impfstoff, wenn dieser zugelassen ist. Weiterhin erwarte ich eine ausreichende Versorgung mit Schutzbekleidung und Wertschätzung der geleisteten Arbeit.

tacheles: Nach langem Verweigern haben die Arbeitgeber Ende Oktober einem Corona-Kompromiss bei der Einkommensrunde zugestimmt. Wie bewerten Sie das Ergebnis?

Borchers: Dieses Ergebnis war bitter nötig. Vor allem im Krankenhaus. Die Pflege ist gefühlt 20 Jahre lang gedeckelt worden. Es wurde viel Personal eingespart und darüber hinaus haben viele der Pflege den Rücken gekehrt, weil es nicht mehr auszuhalten war. Ich glaube, dass es ohne diesen Kompromiss bei vielen Pflegekräften zu einer noch größeren Resignation gekommen wäre. Die steuerfreie tarifliche Corona-Sonderzahlung werde ich als gutes Zeichen.

tacheles: Macht sich die Erhöhung der Zulagen (Wechselschicht, Samstagsarbeit, Intensivzulage) bei Ihnen bemerkbar und wie beurteilen das Ihre Kolleginnen und Kollegen?

Borchers: Noch wirkten sich die Erhöhungen der Zulagen nicht aus, da sie ja erst ab April 2021 in die Umsetzung kommen. Aber wenn man die Zulagen bis Ende Dezember 2022 berechnet, kann das schon für eine fachexaminierte Intensivpflegekraft in Vollzeit in Entgeltgruppe P9 Stufe 6 ein Bruttoentgelt ohne Zeitzuschläge von 4.278,51 Euro bedeuten, sprich ein Jahresentgelt von 51.342 Euro. Und da ist die Jahressonderzahlung noch nicht mit drin.

Generell hätte ich mir eine deutlichere prozentuale Erhöhung der P-Tabelle gewünscht. Das Ergebnis freut aber sicherlich viele Kollegen. Dennoch herrscht das Empfinden, dass es erst zu einer Pande-

mie kommen muss, damit auffällt, was Pflegepersonal und Krankenhausmitarbeiter 360 Tage rund um die Uhr leisten müssen.

In Zukunft muss weiterhin die Hand in die Wund gelegt werden. Deutschland benötigt bis 2035 knapp 500.000 Pflegekräfte. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in den nächsten zehn Jahren in Rente. Dafür muss mit genügend Personal, guter Bezahlung und guten Arbeitsbedingungen der Pflegeberuf attraktiv gemacht werden. ■

Manfred Feit, vbba – Gewerkschaft Arbeit und Soziales



Manfred Feit ist Dozent in der Bildungs- und Tagungsstätte Berlin, Agentur für Arbeit Berlin Mitte, Mitglied im Personalrat und Vorsitzender der vbba Landesgruppe Berlin-Brandenburg.

tacheles: Schon im Frühjahr hat sich die Arbeit durch die erste Welle der Corona-Pandemie geändert. Wie stellt sich Ihr Pandemie-Alltag heute, ein halbes Jahr später, dar?

Feit: Die Corona-Pandemie hat meinen Arbeitsalltag komplett umgekrempelt. Als Personalratsmitglied und Dozent in der Bildungs- und Tagungsstätte in der Agentur für Arbeit Berlin Mitte ist der persönliche Kontakt mit den Kolleginnen und Kollegen obligatorisch. Teamwork ist gefragt. Egal ob in der Dienststelle vor Ort oder im Rahmen von Dienstreisen. Der direkte Kontakt in Präsenz ist dem Grunde nach komplett weggefallen. Der gesamte Arbeitstag wird allein vom Büro beziehungsweise vom heimischen Arbeitszimmer erledigt. Computer und Telefon sind als Arbeitsmittel verstärkt in Nutzung und damit auch meine Abhängig-

keit von funktionierender Technik. Mein ausdrücklicher Dank geht deshalb an alle Kolleginnen und Kollegen im Hintergrund, die das ermöglichen und einen Klasse Job machen.

tacheles: Welche Maßnahmen hat der Arbeitgeber in Ihrem Haus getroffen, um die Arbeit in dieser schwierigen Zeit sicherer und leistbarer zu machen?

Feit: Die BA hat schnell reagiert. Der Schutz der Mitarbeitenden stand von vornherein an oberster Stelle. Die Dienststellen wurden für den Kundenverkehr geschlossen. Nur Notfälle wurden vorgelesen. Telearbeit wurde ausgeweitet sowie die technischen Voraussetzungen (Anschaffung zusätzlicher mobiler Hardware sowie VPN-Zugänge) innerhalb kurzer Zeit ermöglicht. Außendienste und Dienstreisen wurden grundsätzlich nicht genehmigt. Natürlich durfte es keinen ‚Stillstand der Rechtspflege‘ geben. Als Träger der Arbeitsverwaltung haben wir gesetzliche Rahmenbedingungen einzuhalten. Vieles musste zu Beginn der Pandemie improvisiert werden, da der Gesetzgeber entsprechende Regelungen erst beschließen musste. Das betraf Arbeitsagenturen und Jobcenter gleichermaßen. Die örtlichen Umbauten für einen coronakonformen Kundenkontakt haben etwas gedauert. Sie wurden auf das Notwendigste eingeschränkt. Die Kontaktmöglichkeiten Online und per Telefonie wurden verstärkt bei unseren Kunden beworben. Natürlich gab es auch personelle Umorganisationen – hier das Stichwort Kurzarbeitergeld. Interne Schulungen mussten angepasst werden, sowohl thematisch wie auch in ihrer Form.

tacheles: Was erwarten Sie noch von Ihrem Arbeitgeber?

Feit: Die BA betont ihre Verantwortung für das Personal und reagiert entsprechend den laufend aktualisierten Infektionszahlen. Dennoch gibt es Verunsicherungen bei den Kolleginnen und Kollegen, die zur Aufgabenerledigung unter anderem Außendienste und Dienstreisen absolvieren. Unser Arbeitgeber betont nach meiner Einschätzung zurecht die Freiwilligkeit von auswärtigen Einsätzen. In einigen Bereichen sind auswärtige Arbeiten obligatorisch, zum Beispiel die Berufsorientierung an den Schulen. Hier sehen sich die Kolleginnen und Kollegen in einem Spannungsverhältnis zwischen dem Wunsch, ihrer Aufgabe gerecht zu

werden und eigenverantwortlich die Risiken abzuschätzen. Hier erwarte ich, dass der Arbeitgeber unterstützend den Betroffenen zur Seite steht und gemeinsam klare Regelungen trifft.

tacheles: Nach langem Verweigern haben die Arbeitgeber von Bund und Kommunen Ende Oktober und der BA im November einem Corona-Kompromiss bei der Einkommensrunde zugestimmt. Wie bewerten Sie das Ergebnis?

Feit: Hier bedanke ich mich zunächst bei allen Kolleginnen und Kollegen (ausdrücklich auch bei den verbeamteten, die dafür ihre Freizeit opferten), die an den Aktionen und Arbeitskämpfmaßnahmen teilgenommen haben, und natürlich bei unseren Vertretern der Tarifkommission. Ich bin zufrieden, dass zeitnah ein tragbarer Kompromiss gefunden worden ist. Vor allem die Corona-Sonderzahlung honoriert die Leistung aller in den vergangenen Monaten. Die Abstufung entsprechend der unterschiedlichen Entgeltebenen finde ich gerechtfertigt. Über die eigentliche prozentuale Tarifierhöhung hat jeder seine eigene Meinung. Unter den gegebenen Umständen finde ich sie in Ordnung und man kann sie guten Gewissens der Öffentlichkeit begründen. Kritisch sehe ich die Laufzeit. Hier hätte ich mir mindestens sechs Monate weniger gewünscht. Als Beamter freue ich mich, dass das Tarifiergebnis auf die Beamten übertragen wird.

tacheles: Sind Ihre Kolleginnen und Kollegen mit dem Ergebnis zufrieden oder hätte es gerade wegen Corona ein anderes Ergebnis geben sollen?

Feit: Die Bundesagentur für Arbeit hat ihren eigenen Tarifvertrag, der sich am TVöD anlehnt. Die Übernahme wurde sehr schnell verhandelt. Das Ergebnis wurde von den Mitarbeitern fast durchgängig positiv aufgenommen. Ich hatte mehr Diskussionen erwartet. Die Corona-Sonderzahlung hat hier für ein sehr positives Echo gesorgt. Es gab mehr Detailnachfragen, die erst im Laufe der Zeit beantwortet werden können. Die Laufzeit wurde vereinzelt kritisiert. Die Beamtinnen und Beamten hatten zudem auf eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit gehofft, die seit Jahren in Aussicht gestellt worden ist. Das ist eine beamtenrechtliche Frage, die nicht das Tarifrecht berührt, aber eine Aufgabe, die in nächster Zeit in Angriff genommen werden muss. ■



Der dbb und seine Mitgliedsorganisationen NahVG und komba hatten sich frühzeitig und umfangreich auf die in diesem Jahr anstehenden Tarifverhandlungen in verschiedenen Bereichen des Nahverkehrs vorbereitet. Aufgrund der Corona-Pandemie ist jedoch auch hier Vieles anders abgelaufen, als es ursprünglich geplant war. Die berechtigten Forderungen der Kolleginnen und Kollegen nach besseren Arbeitsbedingungen und Entlastung trafen auf eine pandemiebedingt angespannte wirtschaftliche Lage der Nahverkehrsunternehmen und schwierige Zukunftsprognosen. In fünf Bundesländern fanden in den letzten Woche Tarifverhandlungen statt. Teilweise wurden bereits Ergebnisse erzielt.

TV-N Bayern

In Bayern haben der dbb und der Kommunale Arbeitgeberverband (KAV) Bayern am 9. November 2020 einen Tarifabschluss mit kurzer Laufzeit vereinbart. Mit diesem Abschluss kann die schwierige Zeit der Corona-Pandemie überbrückt werden. Gleichzeitig wird die Möglichkeit eröffnet, im nächsten Frühjahr erneut

über die berechtigten Forderungen der Kolleginnen und Kollegen zu verhandeln.

Die Eckpunkte

Die Einigung enthält folgende Punkte:

- Corona-Sonderzahlung:
700 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 6,
470 Euro in den Entgeltgruppen 7 bis 10,
350 Euro in den Entgeltgruppen 11 bis 15 und 225 Euro für Auszubildende, für Teilzeitbeschäftigte anteilig
- Modifizierung der Bewertung für zusätzlichen Urlaub (in § 14a Abs. 3 Faktoränderung von 2,5 auf 2,25 Prozent, in § 14c Abs. 1 von 0,25 auf 0,225 Prozent)
- Übernahme des TVAöD für die Auszubildenden der Bayerischen Nahverkehrsunternehmen bis zum 31. Dezember 2022
- Laufzeit der Entgelttabellen und des Manteltarifvertrags bis zum 30. April 2021

Bewertung der Einigung

Das Ergebnis stellt aus Sicht der dbb Verhandlungskommission einen akzeptablen Kompromiss dar. Die Verhandlungen gestalteten sich äußerst schleppend. Die Forderungen des dbb, die einen Fokus auf

die Entlastung der Kolleginnen und Kollegen legten, wurden von der Arbeitgeberseite mit Verweis auf die aktuell schwierige wirtschaftliche Lage der bayerischen Nahverkehrsunternehmen abgelehnt. Eine Besserung sei auch für 2021 nicht in Sicht, weshalb nur ein minimales Budget für den Tarifabschluss vorhanden sei.

Am Ende waren sich die Tarifvertragsparteien einig, dass ein Kurzläufer die beste Option ist. Dadurch wurde die steuerfreie Corona-Sonderzahlung im Dezember 2020 gesichert und die Möglichkeit eröffnet, im nächsten Jahr neu zu verhandeln. Die Verhandlungen über das Entgelt und den Mantel werden im Frühjahr 2021 neu beginnen. Bereits ab März 2021 wollen sich Arbeitgeber und dbb zu Sondierungsgesprächen treffen.

TV-N Berlin

Am 27. November 2020 konnte zwischen dem dbb und dem KAV Berlin eine Einigung für den Tarifkonflikt im Berliner Nahverkehr erzielt werden. Der Kompromiss sieht eine kurze Laufzeit bis zum 31. Mai 2021 und für alle Kolleginnen und Kollegen bei BT und BVG unter dem Geltungsbereich des TV-N Berlin eine steuerfreie Einmalzahlung als Kompensation für die Belastungen durch die Corona-Pandemie vor.

Im Einzelnen verständigten sich die Tarifvertragsparteien auf folgende Inhalte:

- 900 Euro Corona-Prämie für alle Beschäftigten; die Einmalzahlung ist steuer- und sozialabgabenfrei; für Teilzeitbeschäftigte erfolgt die Zahlung anteilig
- 225 Euro steuer- und sozialabgabenfreie Corona-Prämie für alle Auszubildenden bei BT und BVG
- Mantel- und Entgelttarifvertrag werden wieder in Kraft gesetzt. Beide können zu Ende Mai 2021 erstmals gekündigt werden.
- Der TV-Demografie wird ebenfalls wieder in Kraft gesetzt. Die Laufzeit ist bis zum 31. Mai 2021, dann wird neu verhandelt.
- Keine Kürzungen beim Weihnachtsgeld wegen der Streikteilnahme 2020

Verhandlungszusagen

Wichtig ist bei dieser Lösung, dass der dbb über die Arbeitszeitsenkungen, weitere Entgelterhöhungen und das Ende der Schlechterstellung bei der BT bereits ab Mitte 2021 verhandeln kann.

In schwierigen Zeiten ist diese Übergangslösung ein guter Kompromiss. Alle Beschäftigten profitieren von einer steuerfreien Einmalzahlung und gleichzeitig bleiben alle Optionen für 2021 erhalten. Dann wissen alle Beteiligten besser, wie sich die Situation im ÖPNV entwickeln wird und welche Spielräume es nach der Pandemie gibt.

TV-N Hessen

Am 4. Dezember 2020 hat eine zweite digitale Verhandlungsrunde zum TV-N Hessen zwischen dem dbb und dem KAV Hessen stattgefunden.

Verbessertes Angebot der Arbeitgeber

Im Vorfeld der Verhandlungsrunde übersandte der KAV Hessen ein im Vergleich zur ersten Verhandlungsrunde verbessertes Angebot. Die Corona-Sonderzahlung wurde erhöht und die Schaffung einer Entgeltgruppe 4F für Fahrer wieder zurückgezogen. Dafür wurde eine Entgeltsteigerung von 99 Euro ab dem 1. April 2021 und um weitere 99 Euro ab dem 1. April 2022 angeboten. Diese Entgelterhöhungen würden für alle Entgeltgruppen gelten. Das Ende der Laufzeit soll von Dezember 2025 auf Dezember 2023 vorgezogen werden. Des Weiteren wurden Entlastungstage angeboten, die teilweise vom Arbeitgeber, aber auch von den Arbeitnehmenden finanziert werden sollen. Diese Entlastungstage werden grundsätzlich an eine mindestens zehnjährige Betriebszugehörigkeit geknüpft.

Diskussionsstand

Die beiden letzten Themen stellten die Hauptdiskussionspunkte der Verhandlungsrunde am 4. Dezember 2020 dar. Obwohl der dbb der Arbeitgeberseite einen tatsächlichen Berechnungsfehler bei der Berechnungsgrundlage der Entlastungstage aufzeigen konnte und dieser sogar zugestanden wurde, weigerte man sich auf Seiten des KAV, diesen Fehler noch in der laufenden Tarifrunde zu korrigieren. Dieses Berechnungsmodell wirkt sich extrem negativ für die Beschäftigten aus, die die Entlastungstage in Anspruch nehmen wollen, denn sie erkaufen sich die Entlastung teuer. In der Entgeltgruppe 15 kostet ein Entlastungstag knapp 400 Euro. Zwar äußerte die Arbeitgeberseite Nacharbeitsbedarf, doch könne eine Korrektur erst in der nächsten Tarifrunde zum TV-N Hessen in 2023 / 2024 vorgenommen werden. Auch die Kopplung an die Betriebszugehörigkeit werde nicht über-

dacht, obwohl es sich um eine freiwillige Inanspruchnahme der Belastungstage handelt. Wir müssen unseren Mitgliedern deshalb dringend davon abraten, diese Entlastungstage zu nutzen. Sie sind ihr Geld nicht wert. Daher sah sich die dbb Verhandlungskommission bisher nicht im Stande, eine faire und zufriedenstellende Einigung zu erzielen. Die Verhandlungskommission kritisiert außerdem, dass die Forderungen des dbb zu Themen des Mantels und der spürbaren Entlastung auf Arbeitgeberseite weiterhin ignoriert werden.

Die Verhandlungskommission kommt am 10. Dezember 2020 in digitaler Runde zusammen, um eine Entscheidung zu treffen. Diese wird dann noch am selben Tag dem KAV Hessen übermittelt. Bis dahin finden interne Bewertungen in den einzelnen Betrieben statt.

TV-N Nordrhein-Westfalen

Die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Nahverkehr in Nordrhein-Westfalen sind am 9. November 2020 unter der Führung von Andreas Hemsing, stellvertretender Vorsitzender der Bundestarifkommission, mit einem Gesamtpaket abgeschlossen worden. Der dbb hat in den Verhandlungen mit dem KAV NW zusätzlich zum Entgeltplus für den Bereich des TVöD in den Jahren 2020, 2021 und 2022 weitere Verbesserungen in der Eingruppierung erreicht. Für neueingestellte Beschäftigte im Fahrdienst wird die bislang abgesenkte Eingruppierung und Bezahlung damit auf das reguläre Tarifniveau angehoben.

Das Tarifergebnis im Detail

Durchgesetzt haben dbb und NahVG die Abschaffung der Zwei-Klassen-Eingruppierung im Fahrdienst. Der KAV NW kommt dieser Forderung bereits zum Januar 2021 nach. Für vorhandene Beschäftigte im Fahrdienst mit einer abgesenkten Bezahlung erfolgt im Februar 2021 die Überleitung mit einer zusätzlichen Entgeltsteigerung von monatlich 75 Euro in die reguläre Eingruppierung. Hier gelten insbesondere die normalen Stufenregelungen bis einschließlich Stufe 6 mit vergleichsweise rund 380 Euro mehr Monatsentgelt als bisher. Die weiteren Kernpunkte der erzielten Tarifeinigung umfassen neben der im Dezember 2020 steuerfrei zu zahlenden Corona-Sonderzahlung in Höhe von 600 Euro bei Vollzeit beziehungsweise anteilig bei Teilzeit außerdem zwei allgemeine Entgeltanhe-

bungen zum April 2021 um 1,4 Prozent bei einer Mindestanhebung um 50 Euro sowie zum April 2022 um weitere 1,8 Prozent. Ab dem Jahr 2022 gilt nach dem TV-N NW außerdem ein um 5 Prozentpunkte auf dann 87,14 Prozent angehobener Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung in allen Entgeltgruppen.

TV-N Rheinland-Pfalz

In den Tarifverhandlungen mit dem KAV Rheinland-Pfalz am 9. November 2020 hat der dbb eine Einigung erzielt. Die Arbeitgeberseite hat sich in der letzten Runde nochmals bewegt und beide Seiten haben am Ende eines schwierigen Verhandlungsprozesses einen Kompromiss geschlossen. Kernelemente des neuen Tarifvertrags sind eine Corona-Sonderzahlung bis zu 1.000 Euro noch im Jahr 2020, die weitere und künftige Anbindung des TV-N Rheinland-Pfalz an den TVöD und Verbesserungen beim Urlaub.

Eckpunkte der Einigung

- Steuer- und sozialabgabenfreie Corona-Sonderzahlung in Höhe von 1.000 Euro in den Entgeltgruppen 1 bis 8, 800 Euro in den Entgeltgruppen 9 bis 12 und 700 Euro in den Entgeltgruppen 13 bis 15
- Anbindung an den TVöD und Übernahme des Verhandlungsergebnisses zum TVöD

Erhöhung der Tabellenentgelte

- ab dem 1. April 2020 um 1,4 Prozent oder mindestens 50 Euro (Schwellenwert 3.571,43 Euro)
- ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent
- Erhöhung des Urlaubsanspruchs ab 2022 in den ersten vier Beschäftigungsjahren auf 29 Tage; ab 2024 gibt es 30 Tage Urlaub für alle
- Erhöhung der Jahressonderzahlungen in Mainz um 5 Prozentpunkte und Erhöhung in Trier ab 2021 um weitere 5 Prozentpunkte auf 35 Prozent
- Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023

Bewertung

Insgesamt hat der dbb nach intensiven Verhandlungen ein gutes Ergebnis erzielt, was 2020 zu Corona-Zeiten keine Selbstverständlichkeit ist. Es wurde während der Krise ein Ausgleich zwischen der schwierigen finanziellen Situation der ÖPNV-Unternehmen und den Interessen der Mitglieder gefunden. Für die weiteren Mantelforderungen wird der dbb nach der Krise wieder in den Ring steigen. ■

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in der aktuellen Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb in alphabetischer Reihenfolge 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 Tarifrfragen. 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.

Philipp Hein, komba gewerkschaft

Philipp Hein ist bei der Stadtverwaltung Weimar als Verwaltungsfachwirt im Bereich Kämmerei beschäftigt. Er ist seit 1997 Mitglied der komba gewerkschaft und dort seit Dezember 2007 Stellvertreter Landesvorsitzender der komba gewerkschaft thüringen. Vorher war er unter anderem von April 2002 bis April 2010 Stellvertretender Bundesjugendleiter der komba gewerkschaft.



Über seine Motivation, sich in der Gewerkschaft zu organisieren, berichtet Philipp Hein: „Der Grund, warum ich in die Gewerkschaft eingetreten bin, ist eigentlich sehr unspektakulär. Ich wurde während der Ausbildung, gemeinsam mit einem Freund, von einem Kollegen gewonnen und wir sind zusammen zu einem Seminar der dbb jugend gefahren. Dabei geblieben bin ich aber, weil mir sofort der Zusammenhalt und die Aussicht, gemeinsam etwas zu erreichen, gefallen haben.“ Kollege Hein setzt sich in vielen Bereichen für die Verbesserung der tariflichen Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und

Kollegen ein, wobei die komplette Beseitigung der Ungleichbehandlung im Tarifgebiet Ost für ihn ein zentrales Thema darstellt: „Mein gewerkschaftliches Schwerpunktthema ist der Tarifbereich und hier insbesondere die vollständige Angleichung aller Tarifbedingungen Ost an West, welche auch nach der Einkommensrunde 2020 noch nicht abgeschlossen ist. Aber auch der weiter ansteigende Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst, Wertschätzung für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind weitere Themen. Da ich selber mit der komba jugend groß geworden bin, liegen mir auch immer noch die Belange der Jugend sehr am Herzen.“ ■

Lars U. Jedinat, GDL

Lars U. Jedinat ist Referent der Tarifabteilung der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). In dieser Tätigkeit führt er selbst Tarifverhandlungen, schult Betriebsräte und berät die politischen Entscheidungsgremien der GDL. Zuvor war der 38-Jährige selbst bis Ende 2013 als Lokomotivführer und Disponent tätig. Bis dahin war er ehrenamtlich für die GDL-Jugend und die GDL auf Bezirks- und Bundesebene aktiv. Seit 2013 ist er Mitglied der BTK des dbb.

Angefangen hat die berufs- und verbandspolitische Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und darüber hinaus im Jugendbereich in GDL und dbb jugend. „Gerade in Berufen, die dem Schicht- und Wechselschichtbetrieb unterliegen, sind tarifvertragliche Regelungen – insbesondere zu Ruhe- und Arbeitszeit – der zentrale Punkt der Interessenvertretung, um adäquate Arbeitsbedingungen mit zu gestalten, unabhängig ob Arbeitnehmer

oder Auszubildende. Darüber hinaus spielen die Themen Entgelt, Urlaub, Arbeitszeitwahlmodelle und betriebliche Altersversorgung eine gewichtige Rolle. Der Umstand, dass in unserem Bereich zwei Statusgruppen (Beamte und Arbeitnehmer) in den Betrieben vorhanden sind, schlägt die Brücke aus dem Sondertarifbereich GDL hin zum öffentlichen Dienst. Zudem gibt es im Bereich des Schienenpersonennahverkehrs (SPNV) eine Reihe an Schnittpunkten zum TV-N“, erläutert Jedinat und ergänzt: „Das Schöne am Tarifgeschäft ist, dass die Arbeit unmittelbar und spürbar bei unseren Mitgliedern ankommt, ob nun zwischen Daumen



und Zeigefinger oder bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen. Zudem ist die Vitalität in diesem Segment der Interessenvertretung spannend – sind doch die Forderungen unserer Mitglieder, die es in den Tarifverhandlungen bestmöglich umzusetzen gilt, auch immer ein Spiegelbild der Gesellschaft.“ Ein wichtiger Punkt ist für ihn ferner die Einheit zwischen Tarif- und Betriebspartei: „Eine starke Tarifvertragspartei auf Arbeitnehmerseite benötigt für eine erfolgreiche betriebliche Umsetzung auch immer einen ebenso starken Betriebsrat, begleitet dieser doch die Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen. Erst damit wird dauerhaft sichergestellt, dass unsere guten Tarifverträge auch mit ‚Leben erfüllt‘ und korrekt umgesetzt werden.“ Das ist nach Ansicht von Jedinat auch mit der beste Nährboden für die Mitgliederwerbung der einzelnen Fachgewerkschaften, denn wenn die Erfolge auf Ebene der Tarifvertragsparteien zudem noch positiv durch die Betriebsparteien begleitet und politisch vermarktet werden, sei der Mehrwert einer Gewerkschaftszugehörigkeit am besten spürbar.

Jedinat erklärt abschließend: „Last but not least ist der fachliche Austausch zwischen den Vertretern der einzelnen Fachgewerkschaften im Rahmen der BTK-Sitzungen ein wichtiger Punkt, findet man doch so oftmals Gedankenanstöße, die einem selbst bei der Lösungssuche helfen, und kann sich gegenseitig unterstützen – ein unschätzbare Mehrwert für unsere Kollegen. Insbesondere bei den privatisierten Dienstleistungsbereichen, zu dem auch die Eisenbahnen gehören, ein unschätzbare Wert, sind doch die Probleme oft ähnlich gelagert.“ ■

Ursula Kampf, DPhV

Ursula Kampf ist Gymnasiallehrerin (wissenschaftliche Lehrkraft) für Musik und Geschichte. Sie ist Mitglied im Deutschen Philologenverband (DPhV) und für diesen in der dbb Bundestarifkommission. Gleichzeitig ist sie auch 1. Tarifbeauftragte im Philologenverband Baden-Württemberg (PhV BW) und in dieser Position Mitglied des Landesvorstands. In die Vertreterversammlung des DPhV auf Bundesebene wird sie als Delegierte vom PhV BW entsandt.

„Bereits zu Beginn meines Berufslebens wurde mir klar, dass die Auffassung des Arbeitgebers bezüglich der Umsetzung seiner Fürsorgepflicht sich stark von den Erwartungen und Erfahrungen der beschäftigten Lehrkräfte unterscheidet. Auch stellte ich schnell fest, dass eine einzelne Lehrkraft allein in diesem Bereich nichts bewegen kann“, nennt Kollegin Kampf zwei ihrer Beweggründe zum Bei-

tritt zum Philologenverband. „Des Weiteren wollte ich den Zugang zu einer vom Arbeitgeber unabhängigen Informationsquelle und Unterstützungsmöglichkeit“, ergänzt sie. Aus diesem Grund trat sie 1997 in den PhV BW ein. „Zusätzlich engagiere ich mich seit vielen Jahren als Mit-



glied in Personalvertretungen, zunächst im Örtlichen Personalrat (1997 bis 2014), dann im Stufenpersonalrat auf Regierungsbezirks- (2001 bis 2005 und ab 2014) sowie im Stufenpersonalrat auf Landesebene (ab 2005).“

Im Landesverband des DPhV in Baden-Württemberg verantwortet Kollegin Kampf federführend den gesamten Bereich Arbeitnehmende und Tarif. „Besonders am Herzen liegt mir, einer oft nahezu grenzenlosen Erwartungshaltung der Öffentlichkeit im Blick auf Bildung und Erziehung gegenüber den Lehrkräf-

ten entgegenzutreten“, erklärt Kollegin Kampf. „Ich kämpfe gegen eine weitere (De-facto-)Erhöhung der Arbeitszeit und Arbeitsbelastung und gegen eine fortschreitende Entgrenzung der Arbeitszeit zugunsten klar definierter Regenerationsphasen. Dazu gehören unter anderem die grundsätzliche Wertschätzung der Arbeit der Lehrkräfte und die Umsetzung dieser Wertschätzung bei Entgelt (Eingruppierung, Stufe) und Aufstiegsmöglichkeiten. Denn das Gefühl mangelnder Wertschätzung entscheidet mit, wie belastend eine Situation wahrgenommen wird. Umgekehrt kann Wertschätzung gegenüber den Lehrkräften Stress, Erschöpfung und Krankenstand maßgeblich vermeiden.“ Sie führt fort: „Als Lehrkräfte arbeiten verbeamtete und tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen in denselben Positionen. Der Diskrepanz der so unterschiedlichen Vergütung bei den beiden Statusgruppen für dieselbe Tätigkeit entgegenzuwirken, sie abzumildern, wo immer es geht, ist ein wichtiges Ziel meiner Bemühungen.“

In der aktuellen Corona-Pandemie-Situation spitzen sich Probleme weiter zu. Kollegin Kampf erläutert dazu: „Es kommen neue Tätigkeiten hinzu – und das fast immer ‚on top‘. Der Einsatz so genannter ‚neuer‘ (digitaler) Medien, insbesondere Kommunikationsmedien, erhöht in vielen Fällen noch einmal die Entgrenzungsgefahr und birgt als zusätzliche Gefahren (teilweisen) Verlust der Privatsphäre und den eventuellen Verlust des bisherigen Schutzes des Bereichs des Unterrichtsraums (im wörtlichen wie im übertragenen Sinn).“ ■

Einkommensrunde 2020

Redaktionsverhandlungen gestartet

Am 4. Dezember 2020 haben in Berlin die Redaktionsverhandlungen zur Einigung in der Einkommensrunde 2020 zwischen dem dbb, der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und dem Bund begonnen. Am 25. Oktober 2020 hatten sich die Tarifvertragsparteien in Potsdam auf ein Einigungspapier verständigt. Im Rahmen der Redaktionsverhandlungen sollen die verschiedenen Punkte der Einigung nun in Tarifvertragstexte umgesetzt werden.

Über den erzielten Verhandlungskommiss haben wir ausführlich berichtet. Unter anderem wurde bei einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2022 eine mehrstufige Entgelterhöhung (ab dem 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro, und ab dem 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent), eine Erhöhung der Auszubildendenvergütung um jeweils 25 Euro zu den gleichen Zeitpunkten und eine Erhöhung der Jahressonderzahlung um fünf Prozentpunkte ab dem Jahr 2022 in den Entgeltgruppen 1 bis 8 im kommunalen Bereich vereinbart. Weitere Elemente sind

eine Corona-Sonderzahlung, eine schrittweise Angleichung der Wochenarbeitszeit in den Kommunen im Tarifgebiet



Ost an das Tarifgebiet West, eine Erweiterung der Möglichkeiten der Umsetzung der Leistungsorientierten Bezahlung und eine Verlängerung der Kurzarbeit bei den Kommunen. Darüber hinaus wurden Verbesserungen für die Beschäftigten in Krankenhäusern, Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie im öffentlichen Gesundheitsdienst vereinbart. Die Redaktionsverhandlungen werden am 7. Januar 2021 im dbb forum in Berlin fortgesetzt. ■

Topthema neben COVID-19

Klimawandel und öffentlicher Dienst

Von Christian Moos,
Strategischer Planungsstab des dbb,
Leiter Europa und Internationales

COVID-19 bestimmt die Schlagzeilen. Das Virus hat das Topthema „Erderwärmung“ klar auf die Plätze verwiesen. Dennoch bleibt der Kampf gegen den Klimawandel auf längere Sicht das bestimmende Zukunftsthema. Wirtschaft und Gesellschaft stehen vor einer gewaltigen Transformation. Deutsche Schlüsselindustrien arbeiten inzwischen unter Hochdruck daran, verlorene Zeit aufzuholen. Denn ob die Umstellung auf klimagasneutrale Produktion und Produkte gelingt, wird über nicht weniger entscheiden als über ihre Zukunft und damit auch die Zukunft des deutschen Wohlstandsmodells. Der öffentliche Dienst ist dabei mehr als nur ein Zaungast.

Der Staat muss steuern

Der Staat wird den Transformationsprozess steuern müssen, und er ist der mit Abstand größte Arbeitgeber. Mehr als zehn Prozent der Erwerbstätigen sind im öffentlichen Dienst beschäftigt, und Deutschland ist mit diesem Anteil im internationalen Vergleich sogar noch ein Schlusslicht. Die Klimaziele gelten mithin auch für die öffentliche Verwaltung und die Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Der Entwicklungssprung, vor dem Staat, Wirtschaft und Gesellschaft stehen, wird auch starke Gewerkschaften und funktionierende Mitbestimmung einfordern.

Treibhausgasneutrale Verwaltung

Das Umweltbundesamt arbeitet an einem Leitfaden „Treibhausgasneutrale Verwaltung“, den die Behörde in Kürze veröffentlichen will. Der Bundesgesetzgeber hat bereits geklärt, dass seine Verwaltung schon 2030 klimaneutral arbeiten soll, 20 Jahre früher also, als die Pariser Klimaziele es für die Staaten insgesamt vorsehen. In den kommenden Jahren werden auf allen staatlichen Ebenen große Anpassungen und Veränderungen zu begleiten und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten sein. Nicht nur Kohlekraftwerke, auch

kommunale Unternehmen und sogar Landes- oder Bundesverwaltungen erzeugen klimaschädliche Emissionen. Das betrifft zum Beispiel das Gebäudemanagement, den energetischen Zustand der Liegenschaften, den Fuhrpark, aber auch die Büroausstattung, die Kantinen, Regelungen für Pendler, mobiles Arbeiten und vieles mehr. Es erscheint naheliegend, dass der öffentliche Dienst als Teil der Exekutive eine Vorbildfunktion einnehmen muss in der Umsetzung der Ziele, die der Staat durch internationale Vereinbarungen und nationales Recht auch den Bürgerinnen und Bürgern als Konsumenten und Produzenten auferlegt.

Transparenter Steuerungsprozess notwendig

Maßnahmen zur Reduzierung der menschengemachten Erderwärmung finden, solange sie abstrakt genug bleiben, große Akzeptanz in der Bevölkerung, auch bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Werden sie jedoch konkret, gibt es schnell Betroffenheit und Ablehnung. Deshalb wird ein transparenter, inklusiver Steuerungsprozess unverzichtbar sein. Ideal wäre es, wenn die Beschäftigten selbst proaktiv im Rahmen der Mitbestimmung Ideen einbringen würden. Ein reiner Top-Down-Prozess, also ausschließlich Vorgaben der Hausleitungen, wäre deutlich weniger erfolgversprechend. Die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes können dabei eine bedeutende Rolle spielen, indem sie bei der Moderation der Schnittmengen zwischen den Bedürfnissen ihrer Mitglieder und den Klimazielen aktiv gestaltend mitwirken.

Für den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber bieten die Pariser Klimaschutzziele und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen auch eine große Chance. Denn die Klimaschutzpolitik führt weg von der durch den digitalen Wandel beförderten Angst vor Arbeitsplatzverlusten hin zu neuen Aufgaben, für die es motivierte Mitarbeitende unterschiedlichster Qualifikationsniveaus brauchen wird. Wichtige Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge werden ein ganz neues Mikromanagement vor Ort, in den Städten und Gemeinden, einfordern. Entsorgung wird im Zusammenhang mit dem Ziel einer Kreislaufwirtschaft, die weit über das bisherige Recycling hinausweist, intelligenter und auch personalintensiver sein müssen. Auch die Idee einer dezentralen Energieversorgung, die mit klimaschonender Stromerzeugung in den Kommunen einhergeht, gibt neben Genossenschaften von „Prosumern“ (Bürgerinnen und Bürger gleichzeitig als Produzenten und Verbraucher) Raum für neue öffentlich-rechtliche Modelle. Die Mobilität ist ein weiterer Themenbereich, in dem es nicht nur auf Fortschritte in der Digitalisierung ankommt. Ohne eine tiefgreifende Modernisierung des Öffentlichen Personennahverkehrs wird nachhaltige Mobilität kaum zu verwirklichen sein. Der Beispiele für neue Aufgaben im Rahmen des Klimaschutzes wären mehr.

dbb beobachtet Klimaschutzpolitik

Der dbb beobachtet die Klimaschutzpolitik aufgrund der Bedeutung, die sie auch für den öffentlichen Dienst hat, aufmerksam. Dass der Klimaschutz nicht nur diejenigen betreffen wird, die im Kampf gegen den Klimawandel gleichsam an vorderster Front stehen, sondern Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsfelder im öffentlichen Dienst insgesamt immer mehr berühren wird, liegt auf der Hand. Die damit einhergehenden Veränderungen bieten durchaus Chancen. ■





Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck, Prof. Dr. Wolfgang Noftz und Dr. Dagmar Oppermann, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 4 / 2020 (November 2020), 8.228 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 182 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

Der Kommentar führt durch sämtliche Vorschriften des SGB VI. Er unterstützt bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutert die sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen. Er beinhaltet:

- eine umfassende Kommentierung der Regeln zur Mütterrente und zur Rente mit 63
- aktuelle Gesetzestexte zum Übergangsgeld und zu den Entgeltpunkten
- Auskünfte zur Gesamtkonzeption und Systematik des Gesetzes
- Entscheidungshilfen für Ihre Rechtspraxis
- Wissenswertes zu sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen

Die Ergänzungslieferung enthält eine Aktualisierung der Register sowie eine Überarbeitung der Kommentierungen zu §§ 1, 15a, 17 und 20. ■



Tätigkeitsbewertung nach TVöD und TV-L

Eingruppierung, Bewertungsverfahren, Stellenbeschreibung, Arbeitshilfen

Von Harald Kaufung, Leitender städtischer Verwaltungsdirektor a.D., 4. Auflage 2020, 94 Seiten, Spiralbindung, Richard Boorberg Verlag, 39 Euro, ISBN 978 3 415 06464 5

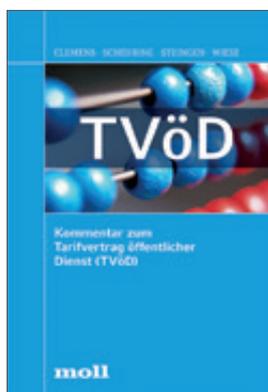
Werden die Beschäftigten unserer Verwaltung angemessen bezahlt? Ist meine Eingruppierung richtig? Diese Fragen stellen sich die für Bewertungsfragen zuständigen Verantwortlichen in Personalverwaltung oder Personalvertretung sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Behörden. Der Autor hat die unübersichtliche Rechtslage in diesem Werk so systematisiert aufbereitet, dass sich die Darstellung für die praktische Anwendung in Verwaltungen und öffentlichen Betrieben eignet.

Aus dem Inhalt:

- Tarifrrechtliche Grundlagen
- Die drei Geheimnisse der Tätigkeitsbewertung
- Die Systematik der Tätigkeitsmerkmale
- Die Schritte im Bewertungsverfahren

Im Anhang:

- Aufbau der Entgeltordnung, Fallgruppen allgemeine Tätigkeitsmerkmale und Verwaltungsdienst
- Checkliste für die Durchführung eines Arbeitsplatzinterviews ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 120 (August 2020), etwa 12.980 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartenarbeitsverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die Kommentatoren gewährleisten die kompetente und praxisgerechte Darstellung.

Schwerpunkt der 120. Ergänzungslieferung ist die weitere Umsetzung der Änderungstarifverträge vom 30. August 2019 zum TVöD und vom 9. September 2019 zum TV EntgO Bund. In den Entgeltordnungen von Bund und VKA hat es durch die Tarifverträge Veränderungen bei den Definitionen der Hochschulbildung, einschließlich der wissenschaftlichen und der technischen Hochschulbildung, gegeben.

Abgeschlossen wird sowohl die Aktualisierung der Kommentierung zu § 12, hier zu Fragen der Eingruppierung unter anderem von Personal- und Betriebsratsmitgliedern und zu deren Beteiligungsrechten, als auch die Neukommentierung der Regelungen für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, hier hinsichtlich der Leitungsfunktionen und der Heimzulage. ■

Regelungsabreden von Betriebsparteien haben keine Nachwirkung

Anders als eine Betriebsvereinbarung wirkt eine Regelungsabrede der Betriebsparteien nach einer Kündigung nicht entsprechend § 77 Abs. 6 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nach. Dies gilt auch, soweit die Regelungsabrede eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit betrifft (BAG, Beschluss vom 13. August 2019, Aktenzeichen 1 ABR 10/18).

Der Fall

Im vorliegenden Fall ging es um die richtige Eingruppierung einer neu eingestellten Maschinenhelferin. Die Arbeitgeberin, eine Druckerei mit circa 360 Mitarbeitenden, hat mit einer Gewerkschaft einen Tarifwechsel zu einem Tarifvertrag mit geringeren Entgelten vereinbart. Dabei hat sie sich jedoch verpflichtet, den bislang beschäftigten Arbeitnehmenden eine Zulage zu zahlen. Die Zulage ergab sich aus einer festgelegten Zwischenlohngruppe eines Überleitungstarifvertrags. Zudem vereinbarten die Druckerei und der Betriebsrat eine Regelungsabrede mit dem Inhalt, dass auch später eingestellte Arbeitnehmende in die höheren Zwischenlohngruppen eingruppiert werden. Die Arbeitgeberin kündigte diese Regelungsabrede nach einigen Jahren, um die eingestellten Arbeitnehmenden künftig nicht mehr nach der Zwischenlohngruppe, sondern nach der tariflichen Lohngruppe zu bezahlen. So auch die neu eingestellte Maschinenhelferin. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zu der von der Arbeitgeberin vorgenommenen Eingruppierung unter Berufung auf § 99 Abs. 2 Nummer 1 BetrVG. In dem gerichtlichen Zustimmungsverfahren beantragte der Betriebsrat unter anderem die Feststellung der Nachwirkung der gekündigten Regelungsabrede.

Die Entscheidung

Die Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass die von der Arbeitgeberin gekündigte Regelungsabrede der Beteiligten nicht entsprechend § 77 Abs. 6 BetrVG nachwirkt. Die Vorschrift sehe die Nachwirkung lediglich für Regelungen einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung vor. Wird eine Betriebsvereinbarung, die mitbestimmungspflichtige

Regelungen enthält, gekündigt, wirkt sie nach Ablauf der Kündigungsfrist vorläufig weiter, bis sie durch eine andere Vereinbarung ersetzt wird (§ 77 Abs. 6 BetrVG). Danach wirken solche Betriebsvereinbarungen auch für die im Weitergeltungszeitraum neu in den Betrieb eingestellten Arbeitnehmenden. Damit verhindere die Vorschrift nicht nur den Eintritt eines regelungslosen Zustands für bereits beschäftigte Arbeitnehmende, sondern sie bezwecke gleichzeitig die Wahrung betriebsverfassungsrechtlicher Mitbestimmungsrechte, indem sie den Bestimmungen einer erzwingbaren Betriebsvereinbarung nach deren Ablauf im gesamten Betrieb Weitergeltung verschafft.

Da Regelungsabreden der Betriebsparteien – selbst wenn diese in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit getroffen wurden – nicht unmittelbar und zwingend auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmenden im Betrieb wirken (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG), kann die Rechtsfolge aus § 77 Abs. 6 BetrVG nicht auf Regelungsabreden übertragen werden. Unabhängig davon beträfe die vorliegende gekündigte Regelungsabrede auch keine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit.

Das Fazit

In dieser Grundsatzentscheidung hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben und klargestellt, dass die gesetzlich angeordnete Nachwirkung nur für gekündigte Betriebsvereinbarungen gilt. Um keinen regelungslosen Zustand im Betrieb auszulösen, sollten mitbestimmungspflichtige Themen daher in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. ■

Bei beiderseitiger Tarifgebundenheit gilt Tarifvertrag kraft Gesetz

Bei beiderseitiger Tarifgebundenheit bedarf es keiner zusätzlichen arbeitsvertraglichen Bezugnahme zur Geltung eines Tarifvertrags. Solch eine „arbeitsvertragliche Nachvollziehung“ von Tarifverträgen als Anspruchsvoraussetzung ist unwirksam (BAG, Urteil vom 13. Mai 2020, Aktenzeichen 4 AZR 489/19).

Der Fall

In dem Fall streiten die Parteien über die Geltung zweier Tarifverträge und daraus resultierende Entgeltansprüche. Die Klägerin war bei der Beklagten, die zunächst

nicht tarifgebunden war, beschäftigt und erhielt eine arbeitsvertraglich festgesetzte monatliche Vergütung. Später schloss die Beklagte mit einer Gewerkschaft einen Mantel- und einen Entgelttarifvertrag ab. Beide Tarifverträge beinhalteten eine Regelung zur „Nachvollziehung“ der Einführung des Tarifwerks. Laut der Regelung setzten Ansprüche aus dem jeweiligen Tarifvertrag voraus, dass die Einführung auch arbeitsvertraglich nachvollzogen, also im Arbeitsvertrag auf das Tarifwerk Bezug genommen wird. Der Arbeitsvertrag der Klägerin, die Mitglied der abschließenden Gewerkschaft ist, beinhaltete keine Bezugnahmeregelung des Tarifwerks. Die Beklagte zahlte ihr demnach nicht die tarifliche, sondern die arbeitsvertragliche Vergütung. Mit dem gerichtlichen Verfahren begehrt die Klägerin die Differenzbeträge zwischen der tariflichen und arbeitsvertraglichen Vergütung.

Die Entscheidung

Mit ihrem Verfahren hatte die Klägerin Erfolg. Die Tarifverträge gelten kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit für das Arbeitsverhältnis der Klägerin. Das Gericht stellte klar, dass Ansprüche aus den Tarifverträgen nicht die arbeitsvertragliche „Einführung des Tarifwerks“ voraussetze. Solche „Nachvollziehungs-Regelungen“ seien zudem unwirksam. Bei den zwei zugrundeliegenden Tarifverträgen handle es sich um Tarifverträge, deren Rechtsnormen allein aufgrund der beiderseitigen Tarifgebundenheit kraft gesetzlicher Anordnung in § 4 Abs. 1 Satz 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis der Parteien gelten. Die gesetzlich angeordnete „unmittelbare Wirkung“ bedeute, dass der normative Teil eines Tarifvertrags den Inhalt der erfassten Arbeitsverhältnisse unmittelbar – also „automatisch“ – bestimmt. Es bedürfe somit weder einer Billigung oder Kenntnis noch einer Anerkennung, Unterwerfung oder Übernahme dieser Normen durch die Parteien des Einzelarbeitsvertrags. Zudem könnten die tarifgebundenen Arbeitsvertragsparteien keine abweichenden einzelvertraglichen Abmachungen treffen, die sich gegenüber den zwingend wirkenden Rechtsnormen eines Tarifvertrags durchsetzen. Als Ausnahme von der zwingenden Wirkung seien nur solche abweichenden Abmachungen zulässig, die durch den Tarifvertrag gestattet sind oder Regelungen zugunsten der Arbeitnehmenden enthal-

ten. Letzteres, das so genannte Günstigkeitsprinzip, stehe den Tarifvertragsparteien nicht zur Disposition.

Das Fazit

Die Änderung der unmittelbaren Wirkung eines Tarifvertrags und die Abbedingung des Günstigkeitsprinzips sind den Tarifvertragsparteien für Tarifgebundene nicht möglich. Entsprechende Formulierungen verstoßen gegen das TVG und sind daher unwirksam. Bei beiderseitiger Tarifgebundenheit bedarf es somit keiner zusätzlichen arbeitsvertraglichen Bezugnahme zur Geltung des Tarifvertrags. ■

Verjährung von Urlaubsansprüchen – Europäischer Gerichtshof soll entscheiden

Das BAG hat zur Klärung der Frage, ob der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub der Verjährung unterliegt, ein entsprechendes Vorabentscheidungsersuchen an

den **Gerichtshof der Europäischen Union gerichtet (BAG, Beschluss vom 29. September 2020, Aktenzeichen 9 AZR 266/20 (A))**.

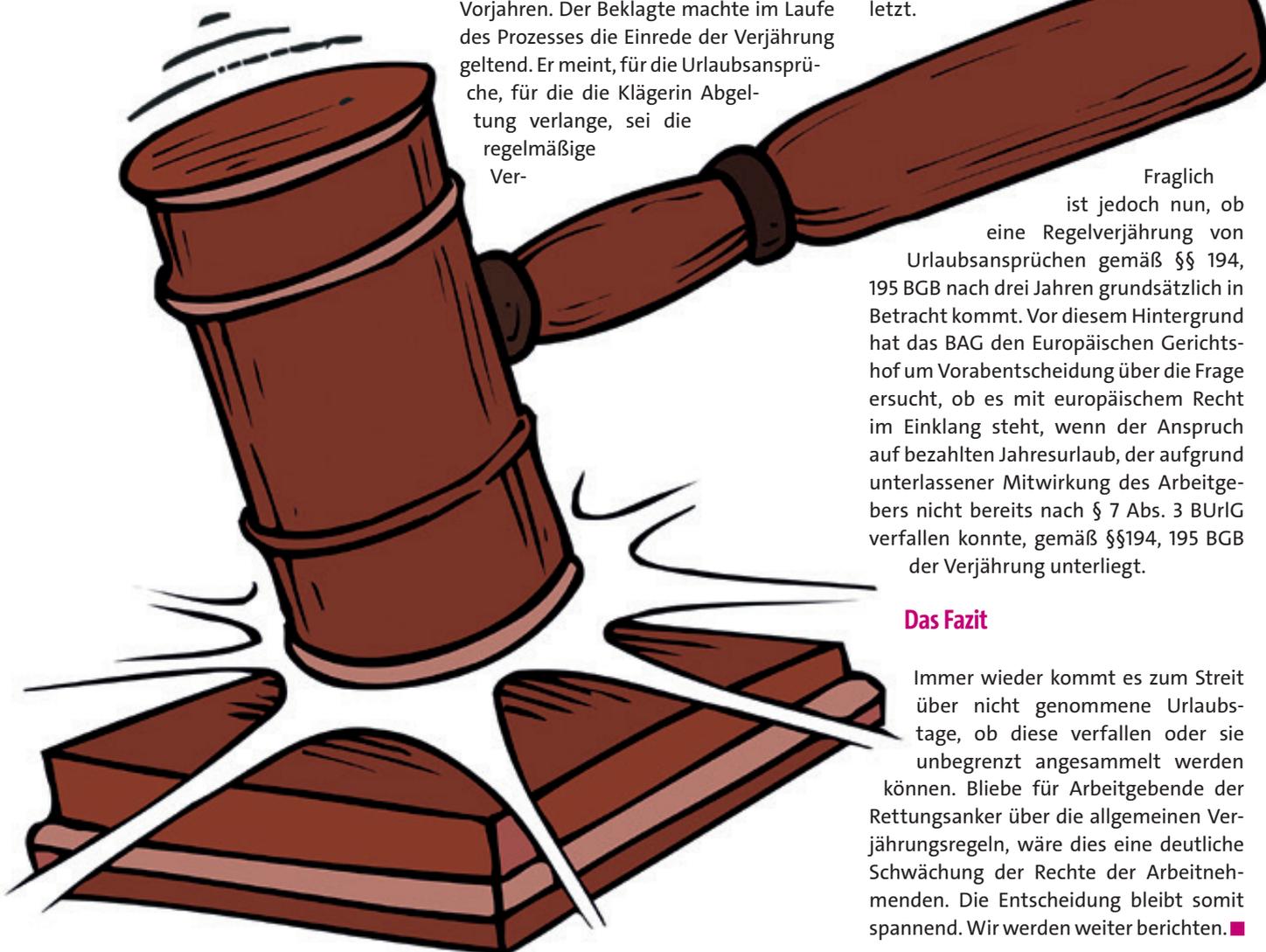
Der Fall

Die Klägerin war von 1996 bis 2017 bei der Beklagten als Steuerfachangestellte und Bilanzbuchhalterin beschäftigt. Ihr Anspruch auf Erholungsurlaub belief sich auf 24 Arbeitstage pro Kalenderjahr. Der Beklagte bescheinigte der Klägerin mit Schreiben vom 1. März 2012, dass der „Resturlaubsanspruch von 76 Tagen aus dem Kalenderjahr 2011 sowie den Vorjahren“ nicht am 31. März 2012 verfällt, da sie den Urlaub aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens in der Kanzlei nicht hätte nehmen können. Von 2012 bis 2017 gewährte der Beklagte der Klägerin insgesamt 95 Arbeitstage Urlaub. Nach dem Ende der Beschäftigung zahlte er an diese eine Urlaubsabgeltung für nicht genommene Urlaubstage im Jahr 2017. Daraufhin erhob die Arbeitnehmerin 2018 Klage und verlangte eine Abgeltung von weiteren 101 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 und den Vorjahren. Der Beklagte machte im Laufe des Prozesses die Einrede der Verjährung geltend. Er meint, für die Urlaubsansprüche, für die die Klägerin Abgeltung verlange, sei die regelmäßige Ver-

jährungsfrist von drei Jahren (§§ 194, 195 BGB) bereits vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgelaufen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf folgte dieser Auffassung nicht. Vielmehr gab es der Klage statt und verurteilte den Beklagten zur Abgeltung von 76 Urlaubstagen aus den Jahren 2013 bis 2016 an die Klägerin. Hiergegen legte der Beklagte Revision beim BAG ein.

Die Entscheidung

Das BAG folgte zunächst der Argumentation des LAG Düsseldorf. Danach erlischt nach richtlinienkonformer Auslegung des § 7 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub grundsätzlich nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn Arbeitgebende ihre Arbeitnehmenden konkret aufgefordert haben, ihren Urlaub rechtzeitig im Urlaubsjahr zu nehmen, und gleichzeitig darauf hingewiesen haben, dass dieser anderenfalls verfallen kann. Diese Mitwirkungsobliegenheit hat der Beklagte hier unstreitig verletzt.



fraglich ist jedoch nun, ob eine Regelverjährung von Urlaubsansprüchen gemäß §§ 194, 195 BGB nach drei Jahren grundsätzlich in Betracht kommt. Vor diesem Hintergrund hat das BAG den Europäischen Gerichtshof um Vorabentscheidung über die Frage ersucht, ob es mit europäischem Recht im Einklang steht, wenn der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub, der aufgrund unterlassener Mitwirkung des Arbeitgebers nicht bereits nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen konnte, gemäß §§ 194, 195 BGB der Verjährung unterliegt.

Das Fazit

Immer wieder kommt es zum Streit über nicht genommene Urlaubstage, ob diese verfallen oder sie unbegrenzt angesammelt werden können. Blicke für Arbeitgebende der Rettungsanker über die allgemeinen Verjährungsregeln, wäre dies eine deutliche Schwächung der Rechte der Arbeitnehmenden. Die Entscheidung bleibt somit spannend. Wir werden weiter berichten. ■

Zitat des Monats:



Die Lage ist angespannt, genau wie auch die Stimmung unter den Mitarbeitern. Auch wenn erfreulicherweise laufend weitere Mitarbeitende dazukommen, arbeiten doch alle wegen der höheren Anzahl der positiven Fälle immer an der Belastungsgrenze oder sind bereits darüber hinaus. Das macht auf Dauer müde.

Oliver Schworck, Gesundheitsstadtrat des Bezirks Tempelhof-Schöneberg, Berlin, in Die Welt vom 24. November 2020



Schorck ist in einem der Berliner Hot-Spot-Bezirke zuständig für das dortige Gesundheitsamt, das wiederum für etwa 351.000 Bürgerinnen und Bürger zuständig ist. Er spricht mit Die Welt über die aktu-

elle Arbeit und die Belastung der Beschäftigten. Demnach ist eine Kontaktverfolgung von positiv Getesteten nicht mehr möglich – aber auch nicht mehr gefordert. Jeder positiv auf COVID-19 Getestete

muss seine Kontaktpersonen selbst informieren. Diese müssen sich dann für zwei Wochen selbst isolieren. Laut Schworck gibt es keine Hinweise darauf, dass diese Vorgehensweise nicht klappt. Man müsse sich jetzt auf die wirklich gefährlichen Fälle konzentrieren, zum Beispiel um Infektionen in Pflegeheimen und beim Pflegepersonal zu verhindern.

Natürlich müssen besonders gefährdete Personen geschützt werden – das steht außer Frage. Aber wäre es nicht besser, die Gesundheitsämter von vornherein mit ausreichend Personal auszustatten, damit die Beschäftigten dort auch das gesamte Spektrum ihrer Arbeit erledigen können? Wenn aus Personalmangel ständig an der Belastungsgrenze und darüber hinaus gearbeitet wird, passieren eher Fehler. Und das sollte in einer Pandemie absolut vermieden werden, zumal daran direkt Menschenleben hängen. ■



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