



dbb
beamtenbund
und tarifunion

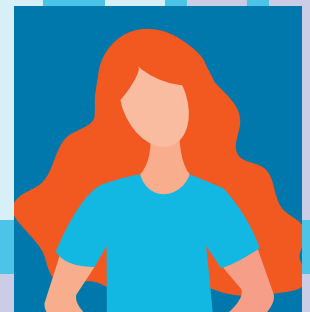
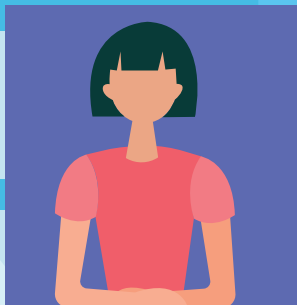
tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1/2

Januar / Februar 2021

23. Jahrgang



Betriebsverfassungsrecht

Wie können Betriebsräte

gestärkt werden?

Seite 10

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Interview</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
TV-N Hessen	
ASEAG	
Stadt Naunhof	
IT-Eingruppierungen im Länderbereich	
Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Hessen	
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>7</u>
<u>Bundestarifkommission</u>	<u>8</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>12</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
10. Februar 2021



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: Colourbox.de, S.2: dbb, S.5: Gert Altmann (Pixabay), S.6: dbb, S.8-9: Adrian Klein (DPVKOM), Torsten Grabow (GdS), Manfred Klar (vbba), Karoline Herrmann (dbb jugend), S.10: Colourbox.de, S.12: Colourbox.de, S.13: Colourbox.de, S.14: Gert Altmann (Pixabay), S.16: Gert Altmann (Pixabay)
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!

Die Zeiten bleiben schwierig, die Einschränkungen und Belastungen konkret. Die Tarifarbeit, über die wir in diesem ersten Heft des Jahres 2021 berichten, wird weiterhin unter Corona-Bedingungen geleistet. Und natürlich ist Corona auch in unterschiedlichen Facetten wieder Thema in diesem Heft.

Dass man in dieser Situation auch neue Wege gehen kann und gehen muss, hat der dbb mit seiner gewerkschaftspolitischen Jahrestagung gezeigt. Die findet traditionell in Köln statt, wurde aber in diesem Jahr im virtuellen Raum durchgeführt und war dort erfreulich erfolgreich.

Neue Wege beschreiten wir auch ab dieser tacheles-Ausgabe – allerdings nicht coronabedingt. Sie finden ab diesem Heft regelmäßig Beiträge aus dem Bereich des Betriebsverfassungsrechts. Den Anfang macht dabei eine Darstellung der Stellungnahme des dbb zum Betriebsrätestärkungsgesetz. Schreiben Sie uns unter tacheles@dbb.de, wenn Sie konkrete Vorschläge für weitere Beiträge zum Thema Betriebsverfassungsrecht haben. Wir jedenfalls tragen mit diesem Schritt der engen Verknüpfung Rechnung, die betriebsverfassungsrechtliche und tarifrechtliche Fragestellungen – und oftmals auch Lösungen – im öffentlichen Dienst und vor allem in seinen privatisierten Bereichen auszeichnet.

Ich würde mich freuen, wenn ich heute in einem Jahr an dieser Stelle davon schreiben kann, dass wir die Bedrohung der Pandemie unter medizinischen Aspekten überwunden und unter ökonomischen Gesichtspunkten im Griff haben, dass die neue Bundesregierung ihre Arbeit bereits aufgenommen hat und dass wir die Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), die im Herbst beginnen wird, erfolgreich gestalten konnten.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Notlagen-TV für Flughäfen vereinbart

„Schutz vor Kündigung hat Priorität!“

Nach acht Verhandlungsrunden einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber am 1. Dezember 2020 auf einen Notlagen-TV für TVöD-Beschäftigte an Flughäfen. Im Interview mit dbb Tarifchef und Verhandlungsführer Volker Geyer versuchen wir eine Einordnung.

tacheles: Im Rundschreiben 22 / 2020 berichtet der dbb ausführlich über die Inhalte des Notlagen-TV. Die Bewertung fällt sehr knapp aus. Von einem „akzeptablen Abschluss“ ist da die Rede. Das klingt sehr verhalten.

Geyer: So ist es auch gemeint. Natürlich waren wir in unserer Verhandlungskommission am Ende erleichtert und können feststellen, dass es uns gelungen ist, viel Negatives abzuwenden. Aber in einer Notlage besteht das Gestalten vor allem aus Verhindern. Beim Verhindern waren wir tatsächlich durchaus erfolgreich, aber es passt schlichtweg nicht, diesen Erfolg mit lautem Geschrei zu verkaufen.

tacheles: Was genau wurde erreicht beziehungsweise verhindert?

Geyer: Vorweg muss zur Einordnung der Verhandlungen und des Tarifvertrags gesagt werden, dass der Name „Notlagen-TV“ nicht nur ein Etikett ist, sondern eine unübersehbare Notlage Ursache für diese Verhandlungen war und ist. Pandemiebedingt sind die Passagierzahlen und Flugbewegungen im Vergleich zum Vorjahr zum Teil um über 90 Prozent eingebrochen. Wann sich der Luftverkehr erholen wird, kann heute niemand seriös einschätzen. Diese Fakten bildeten die schwierige Basis für unsere Verhandlungen. Und auf dieser Basis haben wir mit unserem Abschluss viel erreicht. Zwei Dinge will ich hervorheben:

Erstens – und das war unser wichtigstes Ziel – haben wir erreicht, dass es einen Schutz vor betriebsbedingten Beendigungs- und Änderungskündigungen gibt. Dieser Schutz ist von enormer Bedeutung. Zweitens ist es uns gelungen, sicherzustellen, dass die Zugeständnisse, die wir wegen der Notlage bei den Entgelt- und Arbeitsbedingungen machen mussten,

zeitlich begrenzt sind. Es wird also nicht zu dauerhaften Absenkungen kommen. Auch unserer Verhandlungskommission war es wichtig, die Strukturen zu bewahren und dauerhafte Verschlechterungen zu verhindern. Genau hier haben Teile der Arbeitgeber versucht, Kapital aus der Notlage zu schlagen und das erreichte Niveau dauerhaft zurückzudrehen. Aus genau diesem Grund haben die Verhandlungen auch so lange gedauert und standen mehrfach vor dem Scheitern.

tacheles: Ein anderer Teil der Arbeitgeber hat eine vereinbarte Frist genutzt, in der die Nichtanwendung des Notlagen-TV auf „ihre“ Flughäfen erklärt werden konnte. Welche Flughäfen sind dies und was bedeutet das?

Geyer: Die Flughäfen von Düsseldorf, Dortmund und Nürnberg haben fristgerecht erklärt, den Tarifvertrag nicht anwenden zu wollen. Das hat zweierlei zur Folge:

Erstens gilt dort der TVöD unverändert fort, es gibt also keinerlei Kürzungen oder Einschränkungen, wie sie der Notlagen-TV vorsieht. Das bedeutet beispielsweise, dass die Verschiebung der in Potsdam ausgehandelten Einkommenserhöhungen dort nicht greift. Zweitens gibt es dort nicht den von uns ausgehandelten Kündigungsschutz. An diesen drei Flughäfen sind also Kündigungen möglich, wenn die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen. Natürlich hätten wir uns gewünscht, dass sich alle Flughäfen unter den Schirm des Notlagen-TV begeben. Allerdings herrschte hier im Arbeitgeberlager wenig Einigkeit. Hätten wir ultimativ gefordert, dass alle Flughäfen teilnehmen müssen, hätte es gar keinen Vertrag gegeben und niemand wäre geschützt. Das wollten wir nicht riskieren.

tacheles: Du hast eben davon gesprochen, dass der Tarifvertrag in die ökonomische Situation einzuordnen sei. Aber Ihr regelt ja weniger die Vergangenheit, sondern die Zukunft. Kann es nicht sein, dass die wirtschaftliche Situation im Allgemeinen und die konkrete Situation an den Flughäfen sich schneller positiv wen-

det, als erwartet? Immerhin hat der Notlagen-TV eine Laufzeit bis Ende 2023.

Geyer: In der Tat, die Zukunft lässt sich nicht voraussehen. Das ist übrigens für alle Tarifverträge eine Herausforderung, aber bei einem Notlagen-TV wiegt das besonders schwer. Deshalb enthält der Tarifvertrag auch eine Revisionsklausel. Darin haben wir eine vorzeitige Kündigungsmöglichkeit der Notlagenregelungen durchgesetzt, falls die Passagierzahlen sich deutlich positiv entwickeln. Das gilt allerdings auch in der entgegengesetzten Richtung, wenn das Passagieraufkommen unter eine bestimmte Quote sinkt.

tacheles: 2020 stand mit dem TV COVID zur Kurzarbeit, einer von der Pandemie geprägten Einkommensrunde sowie dem hier besprochenen Notlagen-TV im Zeichen der Pandemie. Wie hat das die Tarifarbeit des dbb verändert und welche Erwartungen hast Du für das Tarifjahr 2021?

Geyer: Um das Besondere an dieser Pandemie verstehen zu können, suchen wir überall, nicht nur im Tarifgeschäft, nach völlig Neuem. Ich befürchte, da werden wir nicht viel finden. Vielmehr ist es so, dass die Pandemie bereits vorhandene Entwicklungen verstärkt. Dass Arbeitgeber den Flächentarif in Frage stellen, hat es schon vor der Pandemie gegeben, oder dass so genannte Nullrunden ein Allheilmittel sein sollen, ist auch nicht neu. Wichtiger, als nach Neuem zu suchen, ist, dass wir uns klar darüber sind, dass bekannte Probleme sich verschärfen werden. Auch wenn wir die Masken abgelegt haben und geimpft sind, werden die ökonomischen Folgen der Pandemie unsere Arbeit prägen. Es wird massive Verteilungskämpfe geben. Das werden wir bei allen anstehenden Tarifverhandlungen merken. ■



TV-N Hessen

Abschluss doch noch erzielt

Die Verhandlungskommission des dbb zum TV-N Hessen hat am 10. Dezember 2020 in einer digitalen Sitzung beschlossen: „Wir nehmen das Angebot des KAV Hessen an und freuen uns, unseren Mitgliedern damit eine hohe Sonderzahlung zu sichern.“

Der Abschluss im Detail

- Corona-Prämie:
 - EG 1 bis EG 8: 1.000 Euro
 - EG 9 bis EG 12: 700 Euro
 - EG 13 bis EG 15: 500 Euro
- Entgelterhöhung ab 1. April 2021 für alle Entgeltgruppen um 99 Euro, ab 1. April 2022 für alle Entgeltgruppen um weitere 99 Euro
- weiterhin Kopplung an die Ergebnisse des TVöD

- Laufzeit des Entgelttarifvertrags bis 31. Dezember 2022 und des Manteltarifvertrags bis 31. Dezember 2023
- ein arbeitgeberfinanziertes Entlastungstage ab 2022 für alle Beschäftigten ab zehn Jahren Betriebszugehörigkeit
- zusätzlich können ab 2022 zwei weitere Entlastungstage bei einer Eigenbeteiligung der Beschäftigten von 0,5 Prozentpunkten der Entgelterhöhung vom April 2022 in Anspruch genommen werden
- Arbeitgeberzuschüsse erweitert für das JobRad

Bewertung der Einigung

Die Verhandlungskommission bewertet die Einigung zum TV-N Hessen kritisch.

Zum einen kommt die Entlastung der Mitarbeitenden zu kurz. Das Modell der Entlastungstage überzeugt wegen der Kopplung an die Betriebszugehörigkeit und des fehlerhaften Berechnungsmodells des KAV, das die Entlastungstage unterm Strich zu teuer macht, nicht.

Gleichzeitig dürfen wir aber nicht vergessen, in was für schwierigen Zeiten wir uns gerade befinden. Die Corona-Pandemie macht Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden gleichermaßen zu schaffen. Angesichts der finanziell angespannten Lage sind die Entgeltsteigerungen und insbesondere die Corona-Sonderzahlung, die als Nettobetrag noch im Dezember ausgezahlt wurde, beachtlich. Im Vergleich zum TVöD wurde das Volumen fast verdoppelt.

Das Ergebnis stellt im bundesweiten Vergleich der diesjährigen TV-N Abschlüsse eines der Besten dar. Auch das hat die Verhandlungskommission bei ihrer Entscheidungsfindung berücksichtigt. ■

Tarifverhandlungen bei ASEAG

Tarifergebnis TV-N NW wird übernommen

Am 27. Januar 2021 hat die Verhandlungskommission des dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG verhandelt, eine erste digitale Verhandlungsrunde mit dem Arbeitgeberverband AGV und der Geschäftsführung der ASEAG und ESBUS durchgeführt. Bei diesen Verhandlungen konnten bereits erste Zwischenergebnisse erzielt werden.

Ab dem 1. Februar 2021 wird die Lohngruppe 5a abgeschafft. Die Fahrerinnen und Fahrer werden entsprechend der

Bedingungen des Tarifvertrags TV-N NW in die Lohngruppe 5 übergeleitet. Alle neuen Fahrerinnen und Fahrer werden ab 1. Februar 2021 ebenfalls in die Lohngruppe 5 eingruppiert.

Ab dem 1. April 2021 erhalten alle Beschäftigten eine Entgelterhöhung von 1,4 Prozent, mindestens aber 50 Euro. Ab dem 1. April 2022 folgt eine weitere Entgeltsteigerung von zusätzlich 1,8 Prozent.

Ab 2021 wird die Jahressonderzahlung um 5 Prozentpunkte auf 87,14 Prozent erhöht.

Allerdings wird diese Erhöhung in den Folgejahren nur dann gezahlt, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften sich auf eine landeseinheitliche Regelung zur Vergütung des Tragens von Dienstkleidung einigen können.

Die Beschäftigungssicherungsvereinbarung bleibt bestehen und damit auch die Möglichkeit für die Fahrerinnen und Fahrer der ESBUS, zur ASEAG zu wechseln. Die Bedingungen dafür werden noch im Detail festgelegt. Dabei geht es unter anderem um die Anrechnung der bei der ESBUS geleisteten Dienstzeit.

Eine zweite Verhandlungsrunde ist für Februar 2021 geplant. ■

Nachholbedarf in Naunhof

dbb fordert Verhandlungen ein

Im Jahr 2017 wurde für die Stadt Naunhof ein Haustarifvertrag abgeschlossen, der den tariflosen Zustand der Beschäftigten erfolgreich beendet hat. Kernstück unserer Einigung ist, dass es auch in Naunhof ein Tarifniveau wie im übrigen öffentlichen Dienst gibt. Damals wurde in den Tarifvertrag eine Klausel aufgenommen, die beide Seiten zur Anpassung verpflichtet, wenn sich der TVöD ändert. Solchen Anpassungs- und Nachholbedarf gibt es in zwei großen Bereichen.

Ab 2022 wird die Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost des TVöD / VKA schrittweise auf das Niveau des Tarifgebiets West abgesenkt. Ein lange überfälliger Schritt, den der dbb in Naunhof nachvollziehen wird. Die Prozentsätze der Jahressonderzahlung liegen in Naunhof mittlerweile unterhalb des Niveaus unseres Referenztarifvertrags und bedürfen daher der Anpassung.

Für 2021 hat der dbb zu Tarifverhandlungen aufgefordert, um den Dialog am Ver-

handlungstisch wieder aufzunehmen. Ein Rückfall in „alte Zeiten“ darf nicht wieder stattfinden. Der Stadtrat in Naunhof wird Ende Februar 2021 beraten. Dann erfahren die Beschäftigten, wie es weitergehen wird.

Corona-Sonderzahlung bereits ausgezahlt

Der dbb begrüßt ausdrücklich, dass die Corona-Sonderzahlung aus dem Bereich des TVöD übernommen und im Dezember 2020 noch ausgezahlt wurde. Das war ein wichtiges Zeichen für die Kolleginnen und Kollegen in Naunhof. ■

Eingruppierung im Länderbereich IT-spezifische Eingruppierungen

Im Länderbereich gelten seit dem Jahresbeginn 2021 flächendeckend neue Eingruppierungsgrundlagen für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik. Nachdem der dbb und das Land Hessen die Entgeltordnung zum TV-H auch für diese Beschäftigtengruppe bereits ab 2020 modernisiert und aufgewertet hatten, sind inhaltlich weitgehend entsprechende Tätigkeitsmerkmale nunmehr auch in der Entgeltordnung zum TV-L in Kraft getreten.

Dazu regelt ein Antragsverfahren in § 29f TVÜ-Länder die individuelle Höhergruppierung rückwirkend zum Stichtag 1. Januar 2021. Der Antrag muss der personalführenden Stelle regelmäßig binnen Jahresfrist vorliegen. Für die hessischen Beschäftigten galt in 2020 ein entsprechendes Verfahren für individuelle Verbesserungen der IT-spezifischen Eingruppierung und Bezahlung.

Ohne Antragsstellung beziehungsweise ohne Feststellung der höheren Eingruppierung bleibt für vorhandene Beschäftigte alles beim Alten. Somit gelten die neuen Eingruppierungen tarifautomatisch zunächst nur bei neuen Ein- und Umgruppierungen.

Neuordnung der IT-Tätigkeitsmerkmale

Die neugestaltete Entgeltordnung beseitigt die bisherige Einteilung von IT-spezifischen Eingruppierungen durch Unterabschnitte. Allein hinsichtlich der übertragenen Funktion einer Leitung von IT-Gruppen finden sich noch die bisherigen Merkmale im Ansatz wieder. Im Übrigen sind Aufgabeninhalte der früheren Unterabschnitte beziehungsweise Bereiche wie die IT-Organisation, die IT-Systemtechnik sowie Programmierung und Datenerfassung nunmehr durch gemeinsame Merkmale in den Entgeltgruppen 6

bis 13 abgebildet. Während sich die Entgeltgruppe 6 auf Grundlage einer Berufsausbildung ergibt und Heraushebungen, die im Bereich staatlich geprüfter Techniker erprobt sind, bis in Entgeltgruppe 10 auführt, ist der Hochschulabschluss zum Informatiker erstmals ab Entgeltgruppe 10 ausgebracht. Die folgenden Heraushebungen sind inhaltlich der Eingruppierung von Ingenieuren entnommen. Hierbei kommt einer fachlichen Weisungsbefugnis erstmals eigenständige Bedeutung zu. Der Geltungsbereich der neuen IT-spezifischen Eingruppierungen erstreckt sich auf die gebräuchlichen Rollen und Prozesse in der IT einschließlich dem Servicemanagement beispielsweise nach ITIL. In nachfolgenden Ausgaben von tacheles werden die neuen IT-spezifischen Eingruppierungsgrundlagen näher vorgestellt. ■



dbb akademie

1. Digitaler Bildungstag für Gewerkschaftsarbeit

Am 3. März 2021 führt die dbb akademie den 1. Digitalen Bildungstag für Gewerkschaftsarbeit durch. Vieles findet derzeit online statt. Auch Schulungen und Seminare lassen sich online spannend und motivierend durchführen. Wie das gehen kann, soll der 1. Digitale Bildungstag für Gewerkschaftsarbeit vermitteln.

Die Online-Tagung mit sieben Beiträgen rund um Kommunikation, Vorstands- und Gewerkschaftsarbeit bringt den Teilnehmenden:

- Themen rund um die tägliche Gewerkschaftsarbeit näher
- Infos über Funktionsweise und Nutzung von Online-Schulungen
- Austausch mit erfahrenden Trainerinnen und Trainern der dbb akademie

- ein Online-Wiedersehen mit Kolleginnen und Kollegen des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften

Das sind die Themen der Veranstaltung:

- Umgang mit Konflikten – so funktioniert es auch im Homeoffice
- Vorstandssitzungen online durchführen und leiten
- Vereine und Gewerkschaften im Online-Modus: Was ist rechtlich zu beachten?
- Wie gelingt die Mitgliedergewinnung und -bindung online?
- Rahmenbedingungen erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit
- Aktiv mit Dauerbelastung und Druck umgehen
- Generation Z und Gewerkschaften – füreinander bestimmt?

Eingeladen sind Kolleginnen und Kollegen aus den Mitgliedsgewerkschaften des dbb: Amtsinhaber, Gewerkschaftsmitglieder und Personalvertreter.

Der Digitale Bildungstag findet auf der Plattform ZOOM am 3. März 2021 in der Zeit von 9 Uhr bis circa 15 Uhr statt.

Die Anmeldung ist über die Website der dbb akademie unter www.dbbakademie.de möglich.

Seminarorganisation:

Eva Kolschefsky,
Telefon: 02 28. 819 31 88
Mail: e.kolschefsky@dbbakademie.de ■



dbb
akademie



Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Hessen Eingruppierungsverhandlungen werden fortgesetzt

der mit der TdL ausgehandelte Tarifvertrag zur Eingruppierung der Lehrkräfte, der TV EntGO-L, nicht. Eingruppierungen erfolgen auf Basis eines hessischen Eingruppierungserlasses. Der dbb fordert auch für Hessen ein Tarifwerk auf Basis des TV EntGO-L, hat aber ausdrücklich die Anpassung an die hessischen Besonderheiten angeboten.

Arbeitgeber stellen Entwurf vor

Die im September 2020 begonnenen Verhandlungen wurden im Dezember pandemiebedingt in einem digitalen For-

mat fortgesetzt. Dabei wurde seitens der Arbeitgeber erstmals der Entwurf einer tariflichen Vollregelung vorgestellt. Während der Präsentation ist deutlich geworden, dass dieser erste Entwurf die Strukturmerkmale des TV EntGO-L nicht aufnimmt, sondern einen eigenen Ansatz verfolgt. Unter anderem wird nach der jeweiligen Einsatzschule und nach Unterrichtsfächern differenziert. Dieser Entwurf wird nun von den Gewerkschaften analysiert und bewertet.

Die Fortsetzung der Verhandlungen ist zum Ende des ersten Quartals 2021 vorgesehen. ■

Wie berichtet, hat der dbb im September 2020 Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag zur Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte im Bundesland Hessen aufgenommen. Im Bundesland Hessen, das nicht Mitglied in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ist, gilt

Überarbeitete Tarif-Flyer Überstunden, Betriebsübergang, 24-Stunden-Dienste in der Notfallrettung

Der dbb, Geschäftsbereich Tarif, hat bereits seit einigen Jahren bewährte Flyer überarbeitet und an das neue Layout seiner Flyer-Serie angepasst. Ab sofort geben wir auch die Flyer

- „Überstunden – Hinweise für Arbeitnehmende“,
- „Betriebsübergang – Hinweise für Arbeitnehmende bei Privatisierung und Outsourcing“ sowie
- „24-Stunden-Dienste in der Notfallrettung – Möglichkeiten und Ausgestaltung“

in neuem Design heraus.

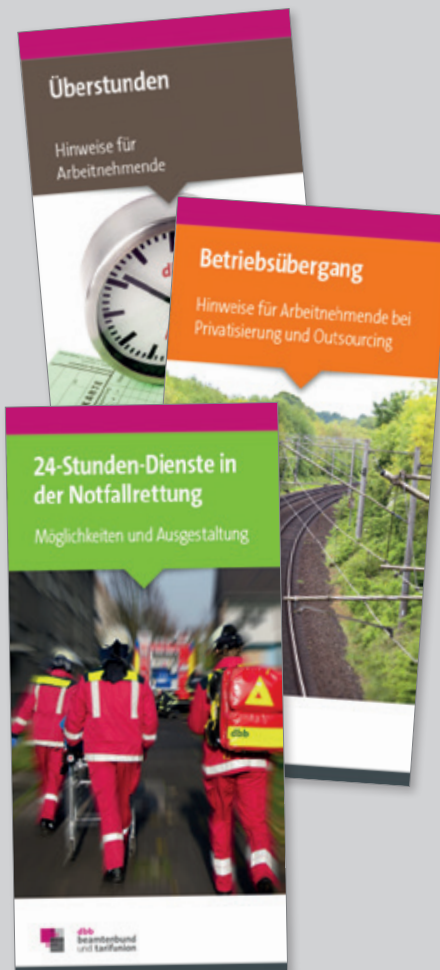
Inhalt

Überstunden:

Arbeitgebende wollen mit möglichst wenig Arbeitnehmenden möglichst viel Arbeit erledigen. Bevor man jedoch angeordnete Überstunden verweigert, sollte man wissen, ob man im Recht ist.

Betriebsübergang:

Viele staatliche Aufgaben wurden und werden privatisiert. Die erste Reaktion der Beschäftigten ist oft die Sorge um den Arbeitsplatz. Gewerk-



schaftlich begleitet müssen Betriebsübergänge jedoch nicht auf Kosten von Arbeitnehmerrechten erfolgen.

24-Stunden-Dienste in der Notfallrettung:

Die Wünsche der Beschäftigten nach flexiblen und individuell angepassten Schichtmodellen in den Rettungsdiensten werden vom dbb und seinen Fachgewerkschaften nach Möglichkeit und unter bestimmten Voraussetzungen umgesetzt.

Bestellmöglichkeit

Wir versenden auch diese Flyer ausschließlich als pdf-Datei. Die Dateien stehen als Online-Version und auch als Druck-Version zur Verfügung. Auf Wunsch kann auf der Titelseite zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo Ihrer Fachgewerkschaft aufgenommen werden. Für die Bestellung der pdf-Dateien (Online-Version und / oder Druck-Version) und für das Einfügen Ihres Gewerkschaftslogos senden Sie uns einfach eine E-Mail an fuersts@dbb.de.

Selbstverständlich können auch die anderen Flyer der Serie „Notdienstvereinbarungen“, „Streik und Warnstreik“, „Urlaub“, „Zusatzversorgung“ sowie „Quarantäne und Entgelt“ weiterhin als pdf-Dateien (Online-Version und / oder Druck-Version inklusive Ihres Gewerkschaftslogos) bei uns bestellt werden. ■



Arbeitsgerichtsgesetz

Kommentar aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Von Dr. Friedrich H. Heithner, Rechtsanwalt, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D., und Dr. Martin Heithner, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, begründet von Professor Dr. jur. Fritz Aufarth, ehemals Vizepräsident des Bundesarbeitsgerichts, und Dr. jur. Rudolf Schönherr, Personaldirektor i.R., Loseblattsammlung, Ergänzungslieferung 2 / 20 (November 2020), 3.571 Seiten in zwei Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 108 Euro, ISBN 978 3 503 09330 4

Mit diesem Werk verfügt der Nutzer über die ideale Kombination aus Vorschriften, Erläuterungen und Entscheidungen. Einführungen zu jeder Vorschrift erleichtern das Verständnis, wesentliche Entscheidungen werden mit Fundstelle auszugsweise den einzelnen Vorschriften zugeordnet, ein umfangreiches Stichwortverzeichnis erleichtert die Suche und ermöglicht eine schnelle Orientierung.

Die vorliegende Ergänzungslieferung enthält alle bedeutsamen verfahrensrechtlichen Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts aus dem ersten Halbjahr 2020.

Das umfangreiche und detaillierte Stichwortverzeichnis wurde überarbeitet und ergänzt.

Ergänzt wurden insbesondere zwei weitere Entscheidungen zum elektronischen Rechtsverkehr, § 46c ArbGG, Entscheidungen zur Darlegungs- und Beweislast und allgemeine Verfahrensfragen zur Auslegung von Klageanträgen, zur Klagehäufung, zu Grund- und Teilurteil, zum Feststellungsinteresse und zur Rechtskraft. ■



Rechtsanwendung und Finanzierung im ÖPNV

3. und 4. Jenaer Gespräche zum Recht des ÖPNV

Von Prof. Dr. Matthias Knauff, LL.M.Eur. (Herausgeber), 242 Seiten, paperback, Nomos Verlag, 69 Euro, ISBN 978 3 8487 6885 1

In der Praxis des Öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) stellen sich zahlreiche rechtliche Herausforderungen. Diese betreffen teils den durch Personenbeförderungsgesetz (PBefG) und Verordnung (EG) Nr. 1370 / 2007 geprägten Rechtsrahmen. Teils sind sie beihilferechtlicher Natur. Der Band geht diesen vertiefend unter Berücksichtigung der Entscheidungspraxis nach.

Der vorliegende Band dokumentiert die Mehrzahl der Vorträge, die auf den am 3. November 2017 sowie am 9. November 2018 von der Forschungsstelle für Verkehrsmarktrecht an der Friedrich-Schiller-Universität Jena veranstalteten 3. und 4. Jenaer Gesprächen zum Recht des ÖPNV gehalten wurden, in aktualisierter Fassung. ■



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 Ergänzungslieferungen 120 und 121 (August, September 2020), etwa 13.040 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.

Schwerpunkte der 120. und 121. Ergänzungslieferungen sind die weitere Umsetzung der Änderungstarifverträge vom 30. August 2019 zum TVöD und vom 9. September 2019 zum TV EntgO Bund.

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.

Die Lieferungen enthalten neben dem Einigungstext der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 eine Zusammenfassung der Ergebnisse und ferner die wichtigsten ab April 2021 geltenden Tabellen und insbesondere eine ausführliche Kommentierung des TV Corona-Sonderzahlung. ■

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Vier 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.

Adrian Klein, DPVKOM

Adrian Klein ist 41 Jahre alt und Diplom-Betriebswirt (FH). Er ist seit September 2010 als hauptberuflicher Referent in der Bonner Bundesgeschäftsstelle der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM) tätig und dort für die Organisationsbereiche Deutsche Post DHL und Deutsche Bank zuständig. Seit Dezember 2017 ist er außerdem stellvertretender Bundesvorsitzender und Teil des geschäftsführenden Bundesvorstands der DPVKOM und für diese auch in der BTK des dbb vertreten. „Ich bin in die DPVKOM eingetreten, weil für mich zu einer hauptberuflichen Tätigkeit für die Gewerkschaft auch zwingend eine Mitgliedschaft gehört“, erklärt Adrian Klein. „Ich setze mich besonders dafür ein, die Gewerkschaft gegenüber unseren Mitgliedern als eine aus Expertinnen und Experten zusammengesetzte, verschworene Gemeinschaft zu präsentieren, die



auf gegenseitige Hilfe und Solidarität großen Wert legt. Meine zentrale Aufgabe sehe ich darin, die negativen Auswirkungen der hohen Arbeitsbelastung auf die

Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen im Betriebsdienst der Deutschen Post durch intelligente und innovative Gewerkschaftspolitik in Grenzen zu halten.“ ■

Torsten Grabow, dbb sachsen-anhalt

Torsten Grabow ist Mitglied der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS). Er ist Diplom-Betriebswirt, Krankenkassenfachwirt und Sozialversicherungsfachan-



gestellter. Kollege Grabow ist auf betrieblicher und gewerkschaftlicher Ebene in verschiedenen Funktionen für seine Kolleginnen und Kollegen tätig. Er ist Stellvertretender Personalratsvorsitzender bei der AOK Sachsen-Anhalt, Stellvertretender Landesvorsitzender der GdS, Stellvertretender Landesvorsitzender des dbb sachsen-anhalt, Vorsitzender der Tarifkommission des dbb sachsen-anhalt und in dieser Eigenschaft Mitglied der Bundestarifkommission des dbb. Torsten Grabow erklärt: „Ich bin Überzeugungstäter! In die Gewerkschaft bin ich eingetreten, um das Gleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Betriebspart-

ner zu erhalten. Man muss sich nur die Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in gewerkschaftlich organisierten Unternehmen und in nicht-organisierten Unternehmen ansehen. Dann findet man schnell eine Antwort darauf, warum gewerkschaftliches Engagement sich lohnt und wichtig ist.

Besonders am Herzen liegt mir, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern, hier insbesondere die Attraktivität meines Arbeitgebers AOK. Ein besonders wichtiges Thema ist für mich dabei das alternsgerechte Arbeiten. Im November 2020 haben wir unsere Personalratswahlen erfolgreich durchgeführt. Dabei haben wir als GdS zwölf von 13 Sitzen errungen. Jetzt stehen neue Aufgaben an, beispielsweise uns als Unternehmen krisenfest zu machen, unter anderem durch Dienstvereinbarungen zum flexiblen und familienfreundlichen Arbeiten.“ ■

Manfred Klar, vbba

Manfred Klar ist seit dem Jahr 1994 Mitglied in der vbba – Gewerkschaft für Arbeit und Soziales. Er ist als Berater im Bereich Personal der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit tätig und dort für die Themen Personalrecht (Tarif- und Arbeitsrecht, Beamtenrecht, Personalvertretungsrecht, BGlG, SGB IX) und Arbeitsschutz zuständig. Kollege Klar erklärt: „Ich bin unter anderem dafür verantwortlich, dass im Bezirk Niedersachsen-Bremen die tariflichen Regelungen korrekt umgesetzt werden.“



In der vbba übt er verschiedene Funktionen auf unterschiedlichen Ebenen aus. Er ist Beirat Tarif im Landesvorstand Niedersachsen-Bremen, stellvertretendes Mitglied in der Tarifkommission (TV-BA) des dbb beamtenbund und tarifunion und

außerdem Mitglied der dbb Bundestarifkommission.

Auf die Frage nach seiner Motivation, sich gewerkschaftlich zu engagieren, antwortet Manfred Klar: „Gute Frage. Das war für mich ganz selbstverständlich. Eine starke Interessenvertretung ist wichtig. Nur so können die Interessen der Beschäftigten wirksam vertreten werden. Die gemeinsame gewerkschaftliche Arbeit schafft Verbundenheit und es ist ein gutes Gefühl, wenn durch diese gemeinsame Arbeit für die Beschäftigten Verbesserungen erreicht werden können. Es ist für mich eine Herzensangelegenheit, die gewerkschaftliche Arbeit durch mein Fachwissen zu unterstützen.“

Zum Schwerpunkt seiner gewerkschaftlichen Arbeit führt Kollege Klar aus: „Da ich beruflich für personalrechtliche Themen verantwortlich bin, kann ich alle diese Themen auch mit in die gewerkschaftliche Arbeit einbringen. Schwerpunkt ist jedoch eindeutig das Tarifrecht.“ ■

Karoline Herrmann, dbb jugend (Bund)

Karoline Herrmann ist Mitglied der komba gewerkschaft. Sie ist Regierungsoberinspektorin (Sachbearbeiterin im Leitungsstab des Ministeriums für Inneres und Europa Mecklenburg-Vorpommern, Koordinierung Bundesrat und Innenministerkonferenz) und als Vorsitzende der dbb jugend (Bund) Mitglied der BTK.

Auf die Frage, warum sie Mitglied in einer Gewerkschaft geworden ist, erklärt Karoline Herrmann: „Tatsächlich waren mir die vielen Vorteile, die eine Gewerkschaftsmitgliedschaft bedeutet, überhaupt nicht bewusst. Eingetreten bin ich während des Studiums wegen einer Bildungsreise der dbb jugend schleswig-holstein, an der ich zusammen mit Kommilitonen teilgenommen habe. Ein Kommilitone war

schon komba Mitglied und hat uns dann alle geworben. Naja, und da mir Interessenvertretung durch meine Zeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung bei der Deutsche Bank PGK AG sowie als Vorsitzende der JAV der Landeshauptstadt Kiel schon bekannt war, ging es dann auch ziemlich schnell, dass der damalige Landesjugendleiter der komba jugend sh (Daniel Schlichting) mich ansprach, ob ich nicht auch Lust hätte, mitzuarbeiten. Und so wurde ich dann 2013 in die Landesjugendleitung der dbb jugend sh und der komba jugend sh gewählt. Ein weiterer Faktor war, dass der Personalrat der Landeshauptstadt Kiel komplett von unserem gewerkschaftlichen Mitbewerber besetzt war. Somit wurde ich nach jeder Personalratssitzung (als JAV-Vorsitzende war ich immer dabei) zum Gespräch gebeten, in dem mir dann erklärt wurde, warum ich die Gewerkschaft wechseln müsste. Ansonsten könnte man mich und die JAV von Seiten des Personalrats nicht so gut unterstützen. Da dachte ich mir: Jetzt erst Recht komba. Das war mir eben viel sympathischer.“

Als ihr gewerkschaftliches Schwerpunktthema nennt Karoline Herrmann die Generationengerechtigkeit und in diesem Zusammenhang auch die Vielfalt sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern:

„Entscheidungen werden eben häufig immer noch ohne die Jüngeren, die es am Ende noch am längsten betrifft, getroffen. Das erleben wir in der Politik, im Berufsleben, in der Gewerkschaftsarbeit und in der Gesellschaft. Jüngeren wird oft nicht so viel zugetraut. Ein fataler Fehler, gerade wenn es um Digitalisierung oder unsere sozialen Sicherungssysteme geht. Voneinander lernen ist keine Einbahnstraße. Ich bin froh, dass im dbb seit dem Gewerkschaftstag 2017 ein Umdenken stattfindet,

dass die Jugend Möglichkeiten bekommt, ihre Themen sichtbar zu machen, und dass Uli Silberbach das zur Chefsache erklärt hat und auch so lebt. Wir müssen das gemeinsam angehen: jung, alt, schwarz, weiß, mit Handicap und ohne, Frauen und Männer. Nur dann kommen wir voran und bleiben nicht stehen.“

Aktuell ist die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes für Kollegin Herrmann das drängendste Thema: „Gerade die Pandemie hat brutal ehrlich gezeigt, wie groß unser Nachholbedarf in Deutschland ist. Die meisten betroffenen Bereiche gehören zum öffentlichen Dienst, ein echtes Mammutprojekt, bei dem viel zu lange



geschlafen wurde und immer noch wird. Dabei müssen wir doch nur zu unseren europäischen Nachbarn schauen und die berühmte ‚German Angst‘ ablegen und einfach mal machen. Es könnte ja gut werden. Wir brauchen gesetzlich und in Tarifverträgen verankerte Regelungen und Rahmenbedingungen zu Homeoffice und mobilem Arbeiten, zur Mitbestimmung in einem digitalen öffentlichen Dienst und vor allem für digitale Bildung.“ ■

Neuaufgabe

Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“

In der Reihe Tarifschriften gibt der dbb die Neuaufgabe der Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“ heraus. Sie ist ab sofort bestellbar.

Der dbb, Geschäftsbereich Tarif, ist aktuell in der redaktionellen Abstimmung der voraussichtlich 17 (Änderungs-) Tarifverträge zur Umsetzung

der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2020 zum TVöD mit Bund und Kommunen. Im Laufe des ersten Quartals 2021 wird daher die Broschüre mit Erläuterungen zum Tarifrecht für die Bundes- und kommunalen Beschäftigten aktualisiert. Für die Auflagenhöhe müssen verbindliche Bestellungen bis Anfang März 2021

vorliegen, gerne auch mit einem Verteilerschlüssel. Der kalkulierte Preis für die Neuaufgabe der Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“ liegt je nach Auflagenhöhe bei etwa 4,90 Euro zuzüglich sieben Prozent Mehrwertsteuer. Hinzu kommen die Kosten für Porto und Verpackung.

Bitte fordern Sie unter kissigan@dbb.de den Bestellschein an. Diesen finden Sie auch auf unserer Homepage unter www.dbb.de/arbeitnehmer. ■



Betriebsverfassungsrecht

Wie können Betriebsräte

gestärkt werden?

Die Corona-Pandemie stellt die Arbeitnehmervertretung in den Betrieben vor große praktische Probleme. Wenn die Mehrheit der Belegschaften im Homeoffice ist, fallen formelle, aber vor allem informelle Kommunikationswege weg. Die betriebliche Mitbestimmung stellt das vor große Herausforderungen. Teile der Gremienarbeit können nur über Telefon- und Videokonferenzen erledigt werden. Die Verlängerung der Befristung dieser Möglichkeit bis zum 30. Juni 2021 ist ein wichtiger Schritt, reicht jedoch nicht aus. Die in der Coronakrise in zahlreichen Betrieben stark geforderten Betriebsräte müssen daher gestärkt werden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat nunmehr einen Entwurf für ein Betriebsrätestärkungsgesetz vorgelegt, um die Betriebsratsarbeit zu unterstützen. Noch ist unklar, ob und wann die Pläne in Kraft treten und inwiefern noch Änderungen vorgenommen werden, da der Entwurf derzeit innerhalb der Bundesregierung abgestimmt wird. Im Folgenden stellen wir die wichtigsten Regelungen vor.

Mitspracherecht des Betriebsrats bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit

Die Bundesregierung beabsichtigt, den Betriebsräten Rechte bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit einzuräumen. Um mobile Arbeit zu fördern und

um zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrer Wahrnehmung einen einheitlichen und verbindlichen Rahmen zu gewährleisten, wird in § 87 Abs. 1 Nr. 14 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein neues Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit eingeführt. Das Mitbestimmungsrecht betrifft die inhaltliche Ausgestaltung der mobilen Arbeit. Dazu gehören zum Beispiel Regelungen über den zeitlichen Umfang mobiler Arbeit, über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit in Bezug auf mobile Arbeit oder über den Ort, von welchem aus mobil gearbeitet werden kann. Es können Regelungen zu konkreten Anwesenheitspflichten in der Betriebsstätte des Arbeitgebers, zur Erreichbarkeit, zum Umgang mit Arbeitsmitteln der mobilen Arbeit und über einzuhaltende Sicherheitsaspekte getroffen werden. Das Mitbestimmungsrecht bildet einen Auffangtatbestand für alle Regelungen, mit denen mobile Arbeit ausgestaltet werden kann.

Betriebsratssitzungen mittels Telefon- und Videokonferenz

Betriebsräte sollen unbefristet die Möglichkeit erhalten, unter weitestgehend selbst gesetzten Rahmenbedingungen in ihrer Geschäftsordnung und unter Wahrung des Vorrangs der Präsenzsitzung, Sit-

zungen mittels Video- und Telefonkonferenz durchzuführen. Die Festlegung der dazu notwendigen Rahmenbedingungen obliegt allein dem jeweiligen Betriebsrat. Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, die Durchführung mittels Video- und Telefonkonferenz zu verlangen. Eine Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz ist bisher nur nach Maßgabe des § 129 BetrVG und befristet bis zum 30. Juni 2021 möglich. Die Regelung dient der Sicherung der Handlungsfähigkeit der Betriebsräte in der besonderen Situation der Pandemie.

Förderung und Erleichterung der Gründung und Wahl von Betriebsräten

Der Referentenentwurf verfolgt das Ziel, die Gründung und Wahl von Betriebsräten zu fördern und zu erleichtern und zugleich die Fälle der Behinderungen von Betriebsratswahlen zu reduzieren. Damit tritt er der zunehmenden Tendenz einer abnehmenden Interessenvertretung in den Betrieben entgegen. Es geht darum, diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser zu schützen, die sich für die erstmalige Wahl eines Betriebsrats engagieren.

Im Hinblick auf die Förderung und Vereinfachung von Betriebsratswahlen wird insbesondere im BetrVG das verpflichtende vereinfachte Wahlverfahren und das ver-

einfache Wahlverfahren nach Vereinbarung sowohl für die Wahl des Betriebsrats als auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ausgeweitet. Um den Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Gründung eines Betriebsrats zu gewährleisten, wird der Kündigungsschutz zur Sicherung der Wahlen zum Betriebsrat verbessert. Zur Verbesserung der Teilhabe von Auszubildenden wird die Altersgrenze für Auszubildende bei der Wahl der JAV gestrichen. Die JAV in Betrieben soll unterstützt werden. Mit dieser steht jungen Menschen ein besonderes Gremium zur Verfügung, das es ihnen ermöglicht, ihre Interessen gegenüber Arbeitgeber und Betriebsrat aktiv zu vertreten. Zudem bietet die Tätigkeit der Auszubildenden in der JAV die Möglichkeit, Erfahrung in einer Interessenvertretung im Betrieb zu gewinnen. Aktiv wahlberechtigt sind jedoch nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die jünger als 18 Jahre sind oder sich in einer Berufsausbildung befinden und jünger als 25 Jahre sind. Passiv wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die jünger als 25 Jahre sind. Da diese Altersbegrenzungen zu statisch sind, soll dem nach dem Entwurf des BMAS im BetrVG Rechnung getragen werden, indem beim aktiven und passiven Wahlrecht zur JAV bei Auszubildenden nur noch auf den Status, nicht aber auf das Alter abgestellt wird.

Qualifizierung

Zur Stärkung der Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung wird das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte bei der Berufsbildung im Referentenentwurf gestärkt und die Einschaltung der Einigungsstelle zur Vermittlung ermöglicht. Das Thema Qualifizierung ist ein entscheidender Baustein zur Fachkräftesicherung. Die Qualifizierung der Beschäftigten ist gerade im Zeitalter der Digitalisierung unerlässlich, um im Betrieb benötigte Kompetenzen aufzubauen und damit Fachkräftemangel vorzubeugen. Unzweifelhaft kennen Betriebsräte sehr genau die betrieblichen Notwendigkeiten vor Ort und können diese in die Einigung mit dem Arbeitgeber einfließen lassen.

Einsatz von Künstlicher Intelligenz

Im Rahmen der Digitalisierung nimmt die Künstliche Intelligenz (KI) in den Betrieben erheblich an Bedeutung zu. Im Hinblick auf die Einbindung des Betriebsrats beim

Einsatz von KI und von Informations- und Kommunikationstechnik wird im Entwurf festgelegt, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen für Informations- und Kommunikationstechnik für den Betriebsrat als erforderlich gilt, und klargestellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Planung von Arbeitsverfahren auch dann gelten, wenn der Einsatz von KI im Betrieb vorgesehen ist und sicherstellt, dass die Rechte des Betriebsrats bei der Festlegung von Auswahlrichtlinien zur Personalauswahl auch dann Anwendung finden, wenn diese Richtlinien ausschließlich oder mit Unterstützung einer KI erstellt werden. Eine frühzeitige Einbindung der Betriebsräte stärkt das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung von KI. Diese muss bereits bei der Planung des Einsatzes von KI erfolgen.

Es ist unzweifelhaft notwendig, dass in Fragen der KI auch ein ständiger Bedarf an fachlicher Unterstützung bei den Betriebsräten besteht. Zukünftig sollen Diskussionen über die Erforderlichkeit eines IT-Sachverständigen entfallen, da ein solcher dem Betriebsrat als ständiger Sachverständiger unmittelbar zur Verfügung stehen soll. Arbeitgeber und Betriebsrat haben sich in diesem Fall dann nur noch über die Kosten und die Person des Sachverständigen zu einigen.

Elektronische Signatur bei Betriebsvereinbarungen

Der Referentenentwurf sieht weiter vor, dass Betriebsvereinbarungen unter Nutzung einer qualifizierten elektronischen Signatur abgeschlossen werden können. Entsprechendes soll auch für den Spruch der Einigungsstelle, den Interessenausgleich und den Sozialplan gelten. Da die Betriebsvereinbarung in die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten unmittelbar eingreift, haben diese auch ein besonderes Interesse daran, nachvollziehen zu können, dass Arbeitgeber und Betriebsrat den gleichen Text unterzeichnet haben.

Gesetzliche Klarstellung der datenrechtlichen Verantwortlichkeit

Die Verarbeitung sensibler Beschäftigtendaten zählt zum Kernbereich der Betriebsratsarbeit. Für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften kommt dem Betriebsrat daher eine besondere Verantwortung zu. Der Entwurf des BMAS stellt hier klar, dass bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch

den Betriebsrat der Arbeitgeber der für die Verarbeitung Verantwortliche im Sinne der datenschutzrechtlichen Vorschriften ist. Denn unstreitig arbeiten die Betriebsräte bei der Verarbeitung personenbezogener Daten als Teil des Arbeitgebers, der für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich sein muss.

Evaluierung

Eine Evaluation der Regelungen soll fünf Jahre nach Inkrafttreten erfolgen. Es ist durchaus positiv zu bewerten, dass von einer Befristung der geplanten Rechtsänderungen aus Gründen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit abgesehen wird.

Bewertung

Der dbb begrüßt grundsätzlich den Entwurf des BMAS für das Betriebsrätestärkungsgesetz. Fraglich ist, inwieweit er im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens abgeschwächt wird. Der Entwurf enthält wichtige und richtige Positionen zur Verbesserung der Mitbestimmung. Besonders relevant ist dabei der erweiterte Schutz bei der Einleitung von Betriebsratswahlen, die Stärkung der Betriebsräte bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit und die unbefristete Teilnahme an Betriebsratssitzungen mittels Telefon- und Videokonferenz.

Neue Arbeitsformen haben zu einer Zunahme der Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in atypischen Beschäftigungsverhältnissen geführt. Im Zuge der Digitalisierung wird diese Anzahl weiter steigen. Auch dieser Personenkreis ist nach Auffassung des dbb über eine Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs unter den Schutz der Betriebsverfassung zu stellen.

Der dbb fordert darüber hinaus aber auch, dass im Rahmen des Entwurfs den Gewerkschaften ein elektronisches Zugangsrecht zur Dienststelle eingeräumt wird. Der Anteil an Beschäftigten, die mobil oder in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten, nimmt bedingt durch die schnell fortschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen und -abläufen stetig zu. Dies hat zur Konsequenz, dass diese Beschäftigten für die Gewerkschaften auf dem herkömmlichen Weg über das „Schwarze Brett“, Print-Informationen oder Ansprache vor Ort kaum mehr zuverlässig erreichbar sind. Diese Problematik beim Arbeiten im Homeoffice ist während der Pandemie für jedermann offensichtlich geworden. ■

Schul- und Kitaschließung während der Pandemie

Finanzielle Ersatzleistungen für betreuende Eltern



Auch zu Beginn des Jahres 2021 sind in weiten Teilen Deutschlands Schulen und Kitas geschlossen oder nur im Notbetrieb tätig. Berufstätige Eltern finden sich daher im bereits bekannten Dilemma – wie stellt man die Kinderbetreuung sicher? Tatsächlich war der Gesetzgeber nicht untätig und hat für Eltern das erweiterte Kinderkrankengeld geschaffen und die Ansprüche auf Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) ausgeweitet.

Für gesetzlich Versicherte: erweitertes Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V

Mit Beschluss vom 14. Januar 2021 hat der Bundestag den Weg für ein deutlich erweitertes „Corona-Kinderkrankengeld“ geebnet, das darauf zielt, berufstätige Eltern zu entlasten. Die Neuerungen gelten rückwirkend ab dem 5. Januar 2021. Kern der Neuregelung ist eine Verdoppelung der verfügbaren Tage zum Bezug von Kinderkrankengeld und der Umstand, dass es nunmehr nicht nur auf eine nachzuweisende Erkrankung des Kindes ankommt, sondern auch schon ein Ausfall der Kinderbetreuung ausreichend ist. Insoweit wird nur noch eine Bescheinigung der Schule oder Kita über die Schließung oder die Aufhebung der Präsenzpflicht benötigt. Im Jahr 2021 besteht nun pro Elternteil und Kind Anspruch auf bis zu 20 Kalendertage Kinderkrankengeld, bei Alleinerziehenden 40 Tage. Bei mehr

als zwei Kindern unter zwölf Jahren werden maximal 45 Tage pro Jahr pro Elternteil beziehungsweise 90 Tage für Alleinerziehende gewährt. Zu beachten ist, dass ein Anspruch gegebenenfalls auch von einem Elternteil auf das andere übertragen werden kann. Die Möglichkeit des Homeoffice schließt den Anspruch nicht aus. Gezahlt wird das Kinderkrankengeld unmittelbar von der Krankenkasse. Im Übrigen müssen die allgemeinen Voraussetzungen vorliegen: Es muss eine gesetzliche Krankenversicherung bestehen, das Kind muss familienversichert sein, das betroffene Kind darf das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben und es muss ferner an einer anderen Betreuungsmöglichkeit im Haushalt fehlen. Die Höhe des Kinderkrankengelds beträgt 70 Prozent vom Brutto und bis zu 90 Prozent des bezogenen Nettoentgelts, maximal jedoch 112,88 Euro täglich.

Alternativ: Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz

Ist der Anspruch auf Kinderkrankengeld verbraucht oder besteht kein solcher Anspruch, weil man zum Beispiel privat krankenversichert ist, gibt es alternativ einen Anspruch auf Entschädigung wegen Verdienstaussfall nach dem IfSG. Voraussetzung ist auch hier, dass Schul- und Betreuungseinrichtungen für Kinder geschlossen sind und man des-

wegen einen Verdienstaussfall erleidet. Konkret geregelt ist dies in § 56 Abs. 1a IfSG. Danach besteht ein Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 67 Prozent des Verdienstaussfalls, maximal aber 2.016 Euro monatlich. Diese Entschädigung wird nun für einen Zeitraum von bis zu zehn Wochen je erwerbstätiger Person und damit deutlich länger als das Kinderkrankengeld gewährt. Verauslagt wird diese Leistung zudem vom Arbeitgeber, der dies gegenüber den Behörden abrechnen muss. Voraussetzungen für diesen Anspruch sind, dass das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder schwerbehindert ist und dass keine andere Betreuungsmöglichkeit im Haushalt besteht. Ein Anspruch auf Homeoffice schließt den Anspruch anders als beim Kinderkrankengeld aus. Ferner ist Voraussetzung, dass Schule oder Kitas aufgrund behördlicher Anordnung geschlossen oder zumindest die Präsenzpflichten aufgehoben sind. Anders als zuvor werden nun aber auch die Schulferien miterfasst.

Besondere Umsetzung für Tarifbeschäftigte des Bundes

Für Tarifbeschäftigte des Bundes wird diese Regelung dergestalt umgesetzt, dass Beschäftigte in diesen Fällen befristet bis zum 31. März 2021 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter voller Fortzahlung des Entgelts gewährt wird. Für alleinerziehende Sorgeberechtigte kann eine Arbeitsbefreiung unter voller Fortzahlung des Entgelts von bis zu 67 Arbeitstagen gewährt werden. Diese Regelung entspricht rechnerisch dem, was § 56 Abs. 1a IfSG regelt.

Zusammenfassung – Fazit

Wer die Möglichkeit hat, im Homeoffice zu arbeiten und gleichzeitig die Kinder dabei zu betreuen hat, hat nunmehr mit Sicherheit keinen Verdienstaussfall. Tarifbeschäftigte des Bundes, die mit der Anzahl von 34 freien Tagen zur Kinderbetreuung auskommen, werden ebenfalls keine finanziellen Einbußen haben. Darüber hinaus federt der Bezug von Kinderkrankengeld mit bis zu 90 Prozent des Nettoentgelts finanzielle Ausfälle gut ab. Die Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG deckt ebenfalls einen wesentlichen Teil des Verdienstaussfalls ab, ist aber im Vergleich zum Kinderkrankengeld etwas geringer ausgestaltet. ■

Rechte und Pflichten bei Schutzimpfungen

Seit der EU-Zulassung des ersten Corona-Impfstoffs Ende Dezember 2020 werden die ersten Bevölkerungsgruppen nach und nach geimpft. Zur Regulierung des Impfprogramms hat die Bundesregierung eine Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavirus-Impfverordnung) erlassen. Sie regelt unter anderem, in welcher Reihenfolge die Impfungen ablaufen. Neben Kriterien wie Alter und Vorerkrankungen werden auch bestimmte berufliche Tätigkeiten als Grund für eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Impfung genannt. Für diese Gruppen, und zu einem späteren Zeitpunkt dann auch für alle übrigen Beschäftigten, wird die Frage relevant, was im Arbeitsverhältnis in Bezug auf die Schutzimpfung zu beachten ist.

Nachweispflicht der Beschäftigten

Die bevorzugte Berücksichtigung betrifft unter anderem verschiedene Berufsgruppen im öffentlichen Dienst. So sind beispielsweise Beschäftigte auf Intensivstationen, in Pflegeeinrichtungen oder bei Rettungsdiensten mit höchster Priorität zu impfen, Polizei- und Ordnungskräfte, die einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, und Beschäftigte im öffentlichen Gesundheitsdienst mit hoher Priorität sowie Erzieherinnen und Erzieher, Lehrkräfte oder Personen, die in besonders relevanten Positionen in staatlichen Einrichtungen beschäftigt sind, mit erhöhter Priorität. Der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach hat die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes dazu aufgerufen, ihre besondere Verantwortung für

das Land auch in Sachen Impfkultur wahrzunehmen und sich impfen zu lassen. Zum Nachweis ihres Anspruchs auf bevorzugte Impfung haben die in der Verordnung genannten Beschäftigten neben ihrem Ausweis auch eine Bescheinigung der Einrichtung oder des Unternehmens, bei dem sie tätig sind, vorzulegen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beschäftigten eine solche Bescheinigung auszustellen. Der Anspruch ergibt sich als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag.

Keine Verpflichtung zur Impfung

Eine Verpflichtung zur Impfung ist in der Verordnung nicht vorgesehen. Die Inanspruchnahme der Impfmöglichkeit ist damit freiwillig. Mangels einer gesetzlichen Pflicht dürfte auch die vertragliche Vereinbarung einer Impfpflicht, etwa in Arbeitsvertrag oder Betriebsvereinbarung, unwirksam sein. Da es sich um eine freiwillige und persönliche Entscheidung der Beschäftigten handelt, dürfen diesen im Arbeitsverhältnis auch keine Nachteile dadurch entstehen, dass sie sich nicht impfen lassen. Dies gilt auch dann, wenn sie an COVID-19 erkranken, obwohl sie eine Möglichkeit zur Impfung gehabt hätten und diese nicht genutzt haben.

Fragerecht der Arbeitgeber

Der Arbeitgeber darf allerdings in bestimmten Bereichen, etwa in Krankenhäusern oder bei Rettungsdiensten, gemäß § 23a Infektionsschutzgesetz nach dem Impfstatus der Beschäftigten fragen, um die Übertragung von Krankhei-

ten zu vermeiden und über die Art und Weise der Beschäftigung zu entscheiden. Dies gilt entsprechend auch im Rahmen von Bewerbungsgesprächen in diesen Bereichen, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zu entscheiden. In allen übrigen Fällen, in denen die Ausübung der Tätigkeit nicht vom Impfstatus abhängt, dürfte das Recht der Beschäftigten am Schutz ihrer persönlichen Daten überwiegen und damit kein Fragerecht des Arbeitgebers bestehen.

Bezahlte Freistellung für die Impfung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen Termine im Rahmen der Gesundheitsvorsorge grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit wahrnehmen. Derzeit ist allerdings davon auszugehen, dass die Termine zur Schutzimpfung gegen das Coronavirus von den Beschäftigten nicht frei wählbar sein dürften und sie keinen oder nur einen sehr eingeschränkten Einfluss darauf nehmen können, ob die Impfung während der regelmäßigen Arbeitszeit oder in der Freizeit stattfindet.

Findet der Termin während der Arbeitszeit statt, ist für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst § 29 Abs. 1 Satz 1 f) TVöD / TV-L einschlägig. Danach besteht ein Anspruch auf bezahlte Freistellung für eine ärztliche Behandlung, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. Der Anspruch umfasst die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten. Für andere Beschäftigte, die nicht unter den Geltungsbereich von TVöD oder TV-L fallen, kann ein Anspruch auf Vergütung wegen vorübergehender Verhinderung ohne eigenes Verschulden aus § 616 Satz 1 BGB folgen, wenn im konkreten Fall keine abweichenden Vereinbarungen getroffen wurden. Die Wahrnehmung des Impftermins sollte in jedem Fall im Vorfeld mit dem Arbeitgeber besprochen werden.

Fazit

Zusammenfassend haben Beschäftigte einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Inanspruchnahme der Corona-Schutzimpfung. Diese ist freiwillig, der Impfstatus kann jedoch bei Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich Einfluss auf ihren konkreten Einsatz haben. Die Beschäftigten, die einer bei der Impfung priorisierten Gruppe angehören, haben gegenüber ihrem Arbeitgeber einen Anspruch auf die Ausstellung einer entsprechenden Bescheinigung. ■





Vergütungspflichtige Fahrtzeiten – Tarifvertrag sticht Betriebsvereinbarung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Grundsatzentscheidung klargestellt, dass Regelungen in einer Betriebsvereinbarung, welche die vergütungspflichtigen Fahrtzeiten eines Außendienstmitarbeiters verkürzen, wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) unwirksam sind, wenn die betreffenden Zeiten nach den Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrags uneingeschränkt der entgeltpflichtigen Arbeitszeit zuzurechnen sind (BAG, Urteil vom 18. März 2020, Aktenzeichen 5 AZR 36/19).

Der Fall

Der Kläger ist als Servicetechniker im Außendienst bei dem beklagten Unternehmen beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel Niedersachsen Anwendung. Im Rahmen seiner Außendiensttätigkeit fährt der Kläger von seiner Wohnung zur ersten Kundschaft und kehrt von der letzten Kundschaft wieder dorthin zurück. Nach einer bei der Beklagten geltenden Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit zählen die Anfahrtszeiten zur ersten und die Abfahrtszeiten von der letzten Kundschaft nicht zur Arbeitszeit, wenn sie 20 Minuten nicht überschreiten. Ausschließlich die 20 Minuten übersteigende Fahrtzeit zählt laut der Betriebsvereinbarung zur Arbeits-

zeit. Die Beklagte vergütet die Fahrtzeiten des Klägers entsprechend der Betriebsvereinbarung, so dass sie die Fahrtzeiten bis zu einer Dauer von jeweils 20 Minuten nicht als Arbeitszeit erfasst und hierfür auch keine Vergütung leistet. Der Kläger ist jedoch der Auffassung, dass sämtliche Fahrten zu und von der Kundschaft Bestandteil seiner vertraglichen Hauptleistungspflicht und daher uneingeschränkt vergütungspflichtig sind.

Die Entscheidung

Anders als die Vorinstanzen entschied das BAG zugunsten des Klägers. Bei den Fahrtzeiten des Klägers handele es sich um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Die Regelung der Betriebsvereinbarung ist wegen Verstoßes gegen den Tarifvorrang nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam, so das Gericht. Aufgrund des Tarifvorrangs können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Es sei denn, der einschlägige Tarifvertrag ist mit einer so genannten Öffnungsklausel versehen, die den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt. Durch die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG solle verhindert werden, dass Gegenstände, derer sich die Tarifvertragsparteien angenommen haben, konkurrierend in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Im vorliegenden Fall stellte das Gericht fest, dass die Fahrtzeiten des Klägers von und zu der Kundschaft nach den Regelungen des einschlägigen Tarif-

vertrags ausnahmslos vergütungspflichtig sind. Die Zeiten, die ein Außendienstmitarbeiter in Erfüllung seiner vertraglich geschuldeten Arbeitspflicht für Fahrten zu und von der Kundschaft aufwendet, seien uneingeschränkt der entgeltpflichtigen Arbeitszeit zuzurechnen und mit der tariflichen Grundvergütung zu vergüten. Die tarifvertraglichen Regelungen seien hierzu abschließend und ließen keine ergänzende Regelung durch eine Betriebsvereinbarung zu. Die strittige Regelung der Betriebsvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit nehme jedoch in Teilen die vergütungspflichtige Arbeitszeit von der Entgeltfortzahlungspflicht aus, so dass sie wegen Verstoßes gegen die Tarifsperre unwirksam sei.

Das Fazit

Das BAG stellt in dem Urteil hinreichend klar, dass Sinn und Zweck der Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG die Gewährleistung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG ist. Die Regelung räumt den Tarifvertragsparteien gegenüber den Betriebsparteien den Vorrang bei der Regelung von Arbeitsbedingungen ein. ■

Diskriminierung aufgrund des Alters in einer Stellenausschreibung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg hat entschieden, dass eine Diskriminierung wegen des Alters nach § 3 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorliegt, wenn in einer Stellenausschreibung

zeige das Arbeitsteam als „junges, hoch motiviertes Team“ bezeichnet wird (LAG Nürnberg, Urteil vom 27. Mai 2020, Aktenzeichen 2 Sa 1/20).

Der Fall

Der Kläger ist 61 Jahre alt, Diplomkaufmann und seit 1996 im SAP-Bereich tätig. Die Beklagte ist ein Unternehmen des Nahrungsmittelgroßhandels und schrieb online eine Stelle für einen „Mitarbeiter SAP-Anwendungsbetreuung (m/w/d)“ aus. Unter der Überschrift „Wir bieten Ihnen“ warb die Beklagte mit „zukunftsorientierter, kreativer Mitarbeit in einem jungen, hoch motivierten Team“. Hierauf bewarb sich der Kläger, der über umfangreiche Berufserfahrung als SAP-Spezialist und diverse einschlägige SAP-Zertifikate verfügte, mit einer 18-seitigen Bewerbung. Nachdem er von der Beklagten abgelehnt wurde, forderte der Kläger diese zur Zahlung einer Entschädigung auf, da er sich durch die Formulierung „junges, hoch motiviertes Team“ wegen seines Alters diskriminiert fühlte. Das Arbeitsgericht Würzburg gab der anschließend eingereichten Klage zum Teil statt. Es verurteilte die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von zwei Monatsentgelten (rund 6.700 Euro) des tatsächlich eingestellten Bewerbers. Die eingelegte Berufung durch die Beklagte hatte keinen Erfolg.

Die Entscheidung

Das LAG Nürnberg sieht in der Formulierung der Stellenausschreibung, in der mit einem „junges, hoch motiviertes Team“ geworben wird, eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters nach § 3 Abs. 1 AGG. Nach Ansicht des Gerichts seien die Begriffe „dynamisch“ und „hochmotiviert“ im Zusammenhang mit einem „junges“ Team austauschbar und unterschieden sich daher in der Zielsetzung kaum. Der Begriff „jung“ knüpfe unmittelbar an das Lebensalter an. Die Begriffe „dynamisch“ oder „hochmotiviert“ beschrieben eine Eigenschaft, die im Allgemeinen eher jüngeren als älteren Menschen zugeschrieben werde. Es werde somit potentiellen Bewerbern die Botschaft vermittelt, dass die bereits bestehenden Mitglieder des Teams jung und deshalb hochmotiviert sind. Demzufolge werde auch eine Person gesucht, die in dieses Team passt, weil sie genauso jung und hochmotiviert ist wie die vorhandenen Teammitglieder. Insoweit lasse die Stellenanzeige vermuten, dass der

Kläger wegen seines Alters nicht eingestellt wurde, so das Berufungsgericht. Diese Vermutung konnte die Beklagte nach Ansicht des LAG Nürnberg auch nicht widerlegen. Aus diesem Grund besteht ein Entschädigungsanspruch wegen Altersdiskriminierung gemäß § 15 Abs. 2 AGG. Allerdings hat der Kläger nicht dargelegt, dass er ohne diese Benachteiligung die Stelle bekommen hätte, also der bestgeeignete Bewerber gewesen wäre. Daher stehen ihm nach Auffassung des Gerichts nicht wie gefordert drei, sondern nur zwei Monatsentgelte als Entschädigung zu.

Das Fazit

Die Entscheidung des LAG Nürnberg ist richtig und folgt der jüngeren Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 19. Mai 2016, Aktenzeichen 8 AZR 470/14). In der Praxis heißt dies für Arbeitgebende, dass Andeutungen auf das Lebensalter in Stellenausschreibungen vermieden werden sollten, um mögliche Entschädigungsansprüche enttäuschter Bewerberinnen und Bewerber zu vermeiden. ■

Anteilige Kürzung der Vergütung bei Teilzeitauszubildenden ist rechters

Das BAG hat eine tarifliche Regelung, wonach bei einer Ausbildung in Teilzeit die Ausbildungsvergütung entsprechend anteilig gekürzt wird, für rechtmäßig erklärt (BAG, Urteil vom 1. Dezember 2020, Aktenzeichen 9 AZR 104/20).

Der Fall

Die Klägerin hatte im September 2017 eine Ausbildung zur Verwaltungsangestellten mit einer von 39 Stunden auf 30 Stunden verkürzten wöchentlichen Ausbildungszeit begonnen. Die beklagte Stadt zahlte der Klägerin in den Monaten November 2017 bis einschließlich Februar 2019 eine im Vergleich zu Auszubildenden in Vollzeit gekürzte monatliche Ausbildungsvergütung.

Drei Monate pro Ausbildungsjahr nahm die Klägerin – wie alle Auszubildenden – am Blockunterricht im Umfang von wöchentlich 28 Stunden in der Berufsschule teil und war für diese Zeit von der betrieblichen Ausbildung freigestellt. Die Stadt zahlte auch in dieser Zeit die Ausbildungsvergütung entsprechend ihrer

Teilzeit weiter. Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin, wie eine Vollzeitauszubildende vergütet zu werden, und begehrt die entsprechende Differenz. Sie argumentiert, dass der auf das Arbeitsverhältnis anwendbare Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAöD) bei einer Verringerung der Wochenarbeitszeit keine Kürzung der Ausbildungsvergütung vorsehe. Auch werde sie hierdurch gegenüber Auszubildenden in Vollzeit benachteiligt, die während des Blockunterrichts in der Berufsschule bei gleicher Unterrichtszeit die volle Ausbildungsvergütung erhielten. Zudem sei die gezahlte Vergütung unangemessen niedrig. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht gab der Klägerin dagegen Recht und verurteilte die Stadt zur Zahlung der von der Klägerin verlangten Differenzvergütung. Hiergegen legte die Beklagte Revision beim BAG ein.

Die Entscheidung

Das BAG gab der beklagten Stadt Recht und verneinte einen Anspruch der Klägerin auf Zahlung der beanspruchten Differenzvergütung. Nach den Regelungen des TVAöD ist Teilzeitauszubildenden eine Ausbildungsvergütung nur in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil ihrer Ausbildungszeit an der eines vergleichbaren Auszubildenden in Vollzeit entspricht, so das Gericht. Somit ist die Höhe der Ausbildungsvergütung in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Ausbildungsstunden zu bestimmen. Hierbei bleiben die Zeiten des Berufsschulunterrichts außer Betracht. Denn sind Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung freigestellt, um ihnen die Teilnahme am Berufsschulunterricht zu ermöglichen, besteht allein ein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung. Diese tarifliche Regelung verstößt nach Ansicht des BAG somit nicht gegen die Vorschriften zum Vergütungsanspruch im Berufsbildungsgesetz.

Das Fazit

Eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren, kann eine Chance sein, gerade wenn die Lebensumstände es nicht ermöglichen, in Vollzeit zu arbeiten, beispielsweise wegen der Betreuung von Kindern. Jedoch könnte es auch zu einer Ungleichbehandlung führen, wenn Auszubildende in Teilzeit letztlich die gleiche Vergütung erhalten würden wie Vollzeit-Auszubildende. Insoweit ist das Urteil des BAG nachvollziehbar. ■

Zitat des Monats:



Die Städte haben in Sachen Homeoffice eine steile Lernkurve hinter sich.

Helmut Dedy, Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städtetags, am 18. Januar 2021 gegenüber der dpa

„Zu Beginn der Pandemie sind in kürzester Zeit mobile Endgeräte beschafft und digitale Zugänge eingerichtet worden“, ergänzt Dedy. Im Kreis Soest in Nordrhein-Westfalen etwa ist der Anteil der Mitarbeiter, die von zu Hause aus arbeiten, wegen Corona auf 60 bis 70 Prozent gestiegen.

Auf der dbb Jahrestagung am 11. Januar 2021 räumte Bundesinnenminister Horst Seehofer allerdings ein, dass ein grundlegender Bewusstseinswandel nötig sei, denn „der Markt regelt in Bezug auf die Digitalisierung nicht alles. Vielmehr hat die Krise viele tote Winkel ausgeleuchtet, was unsere IT-Infrastrukturen betrifft.“ Das betreffe unter anderem den Bildungsbereich, schnelle Internetzugänge oder die immer noch vorhandenen Mobilfunklöcher. Hier müsse das Digitalisierungstempo weiter anziehen. Seehofer



hielt an dem Ziel fest, Behördendienstleistungen bis Ende 2022 flächendeckend digital verfügbar zu machen.

dbb Chef Ulrich Silberbach zieht eine gemischte Zwischenbilanz: „Der Bund leistet viel für die Digitalisierung der Verwaltungsdienstleistungen. Aber wenn wir alle

politischen Ebenen betrachten, sind wir noch lange nicht auf der Erfolgsspur. Im europäischen Vergleich ist Deutschland im hinteren Drittel. Insbesondere die kommunale Ebene ist weit abgekoppelt. Die Länder müssen jetzt Geld in die Hand nehmen und die Kommunen unterstützen!“ ■



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: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, 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: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de