



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

11

November 2022
24. Jahrgang



Autobahn GmbH des Bundes

Betriebsrätekonferenz

Seite 10

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>Meinung</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>4</u>
Straßenbetriebsdienst Hessen	
GDL-Streik bei der SWEG	
Landesbetrieb Forst Brandenburg	
RegioEntsorgung Eschweiler	
Branchentag Nahverkehr	
Autobahn GmbH	
<u>Thema</u>	<u>8</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>10</u>
<u>Bundestarifkommission</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:
2. November 2022



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: dbb, S.2: Anestis Aslanidis, S.4: dbb, S.5: Friedhelm Windmüller, S.6: Friedhelm Windmüller, S.8: dbb, jackmac (Pixabay), terimakasih0 (Pixabay), minka2507 (Pixabay), S.10: dbb, S.11: Rabe (Pixabay), S.12: Thomas Hengl, Andreas Hilgenberg, Gerd Altmann (Pixabay), S.16: Dominik Butzmann
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!

Inmitten einer Zeit, in der fast ausschließlich von Verunsicherung, Ängsten und Verlusten die Rede ist, die durch Krise, Krieg und Corona hervorgerufen worden sind, hat eine Aussage meine Aufmerksamkeit erregt, die der Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, Marcel Fratzscher, Anfang Oktober getätigt hat. Wörtlich führte er aus: „Der Staat ist gerade der große Gewinner der Inflation.“ Ich will diese Aussage nicht zu der vereinfachten Formel nutzen, dass, wenn wir ab Januar Tarifverhandlungen mit diesem Gewinner führen, dieser sich doch wohl kaum quer stellen dürfte, um unsere Forderungen zu erfüllen.

So leicht wird es leider nicht werden. Aber klar ist gleichwohl, dass wir uns für unsere Forderung von 10,5 Prozent nicht schämen müssen. Denn für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, wie für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft auch, stellt die Inflation eine Herausforderung dar, die in der Geschichte unserer Bundesrepublik beispiellos ist.

Worum es mir geht, ist, dass wir uns nicht von Parolen beeindrucken lassen, die mit altbekannter „Den-Gürtel-enger-schnallen-Rhetorik“ fordern, dass die Beschäftigten Verzicht üben sollen, dass kein Geld vorhanden sei und dass man doch gerade im öffentlichen Dienst einen sicheren Arbeitsplatz habe.

Um es drastisch zu sagen: Wer trotz eines sicheren Arbeitsplatzes demnächst Schwierigkeiten bekommt, die Gasrechnung und die alltäglichen Lebenshaltungskosten zu begleichen, dem nutzt auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes nicht mehr viel. So sind die 10,5 Prozent ja auch nicht der vielzitierte „Schluck aus der Pulle“, sondern Notwendigkeit, um der Inflation begegnen zu können. Weder im Bereich des öffentlichen Dienstes, noch in der Privatwirtschaft werden die Beschäftigten „Gewinner der Inflation“ sein. Wir müssen alles daran setzen, dass sie nicht zu Verlierern werden oder dass der öffentliche Dienst weiter an Strahlkraft für junge Menschen verliert.

Eben habe ich von „altbekannter Rhetorik“ gesprochen. Am Ende will ich – weil es nicht anders geht – selbst auf eine altbewährte Einsicht hinweisen: Es gibt viele gute Gründe, die unsere Forderung unterstützen. Das allein wird jedoch nicht reichen, wenn wir uns durchsetzen wollen. Gerade in dieser fordernden Zeit, muss jede(r) schauen, wo er oder sie mithelfen kann.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen

Mobilisieren und geschlossen auftreten

Von Volker Geyer

**dbb:
wir.
für euch.**

**10,5%
500 Euro
mindestens**

Was macht eine gute Forderung für anstehende Tarifverhandlungen aus? Mobilisierungsfähig muss sie sein, gleichzeitig sollte sie aber auch als realistisch angesehen werden können. Besonders für den Bereich des öffentlichen Dienstes gilt, dass sie auch den Bürgerinnen und Bürgern vermittelbar sein muss. Ihre Durchsetzbarkeit darf nicht außer Acht bleiben. Alle betroffenen Beschäftigten sollten sich hinter ihr versammeln können, zugleich jedoch wird gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten von einer Forderung oft verlangt, dass sie die unteren Entgeltgruppen in besonderer Weise berücksichtigt. Und wer sich im Feuilleton darüber informiert, was eine gute Forderung ausmacht, erfährt schnell, dass sie für die Wirtschaft verkraftbar sein muss.

Eierlegende Wollmilchsau

Was also gebraucht wird, ist die eierlegende Wollmilchsau. Was bis heute allerdings noch nicht gefunden wurde, ist eben diese eierlegende Wollmilchsau. Aber oftmals gelingt es, sich den oben gemachten Vorgaben sehr gut anzunähern. Aus meiner Sicht ist uns dies mit der aktuellen Forderung für die Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen gelungen, beziehungsweise es kann uns gelingen. Die betroffenen Fachgewerkschaften haben jetzt bis zum Verhandlungsauftritt reichlich Zeit, um in den Rathäusern, Betrieben, Kitas, Ministerien und allen anderen Bereichen mit Hilfe dieser Forderung zu mobilisieren. In ihrer Höhe und Eindeutigkeit und auch mit der sozialen Komponente eines Mindestbetrags ist die beschlossene Forde-

rung unbedingt mobilisierungsfähig. Und genau das ist die Aufgabe der Stunde. Die Forderung ist mobilisierungsfähig. Ob sie später auch durchsetzungsfähig sein wird, hängt unmittelbar von unserer gemeinsamen Mobilisierungsfähigkeit ab. Das geht nur vor Ort im Dialog mit den betroffenen Beschäftigten.

Es gibt kein gewerkschaftliches Perpetuum Mobile

Was nicht funktionieren wird, ist zu glauben, die Forderung und auch die Sorgen und Ängste der Kolleginnen und Kollegen würden für sich genommen schon reichen, um die Menschen zu mobilisieren. Ein solches gewerkschaftliches Perpetuum Mobile gibt es nicht.

Gelegentlich neigen unsere Mitglieder dazu, zu glauben, dass unsere Forderung ein Selbstläufer ist, weil wir die Sachargumente auf unserer Seite haben. Natürlich ist der öffentliche Dienst wichtig, in der aktuellen Krise zeigt sich das sogar ganz besonders, und natürlich ist die Inflation schwindelerregend hoch. Aber einen guten Abschluss ergibt allein der Hinweis auf diese Umstände noch lange nicht.

Ein guter Abschluss braucht – mehr denn je – die Bereitschaft von Verhandlungsführung, Mandatsträgerinnen und -trägern, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Mitgliedern, geschlossen und machtvoll aufzutreten. Unsere Sachargumente werden nur zur Kenntnis genommen, wenn wir sie mit einem geschlossenen Auftreten unterstützen. Dass Streikmaßnahmen dazu gehören werden, ist zu erwarten. Darüber wird jetzt zu reden sein und nicht erst dann, wenn – leider erwartungsgemäß – zum Verhandlungsauftritt am 24. Januar 2023 in Potsdam deutlich wird, dass die Arbeitgeberseite unsere Forderung nicht akzeptiert. Die VKA hatte bereits im Vorfeld unserer Forderungsfindung vor „zu hohen Forderungen“ gewarnt. Nach der Forderungsfindung zeigte sich VKA-Chefin Karin Welge und sagte: „Die Forderungen

der Gewerkschaften überraschen in dieser Höhe...“ Wir wiederum sollten nicht überrascht sein, dass eine VKA-Chefin sich wundert, wenn Gewerkschaften die aktuelle Inflationsrate als einen wichtigen Parameter ihrer Forderungsfindung berücksichtigen. Hier wird deutlich, dass die VKA wenig Verständnis für die Sorgen der Beschäftigten hat und voll auf Konflikt setzt.

Erklären und Zuhören

Mobilisieren bedeutet aus meiner Sicht zweierlei: Wir müssen die Forderung und die aktuellen Umstände erklären, wir müssen aber auch zuhören und dabei Ängste und Skepsis ernstnehmen. So ist es auch weiterhin möglich, dass die Einkommensrunde von der Corona-Pandemie beeinflusst wird. Auch auf solche Entwicklungen müssen wir Antworten finden. Der dbb hat mittlerweile große Erfahrung, um coronagerechte Aktionen durchzuführen. Und natürlich unterstützen wir gute Ideen, die aus den Reihen der Mitglieder und Mitgliedsgewerkschaften kommen. Mobilisierung ist also möglich, Zeit ist genug, und gute Argumente haben wir auch. Jetzt geht es ums Wollen und ums Tun!

Jetzt muss die Einkommensrunde von unseren Fachgewerkschaften in den Betrieben und Verwaltungen auf die Tagesordnung gesetzt werden. Überall muss die Forderung und vor allem ihre Durchsetzbarkeit diskutiert werden. Es muss klar sein, dass wir ein gutes Ergebnis nicht im Vorbeigehen erzielen können. Unser Verhandlungsführer sprach auf der Pressekonferenz zur Forderungsfindung davon, dass die Einkommensrunde „hammerhart“ werden wird. Und er meinte das genauso: Es wird hammerhart, wenn wir etwas erreichen wollen!

Gute Zeiten, schlechte Zeiten

Was wir nur sehr begrenzt beeinflussen können, ist die eingangs von mir erwähnte Meinungsbildung in Teilen des Feuilletons oder der Wirtschaftsseiten der Zeitungen. Dort ist gerne davon die Rede, dass wir in schlechten Zeiten den Gürtel enger zu schnallen hätten und dass der öffentliche Dienst in guten Zeiten Schulden abbauen müsse. Es gibt demnach scheinbar keine passende Zeit für unsere Forderungen. Ähnlich argumentieren auch die Arbeitgeber oftmals. Und genau wegen dieser Haltung müssen wir jetzt anfangen zu mobilisieren. ■

Bewegung in Hessen

Deutliche Aufwertung des Straßenbetriebsdienstes

Schon seit mehreren Jahren drängt der dbb sowohl gegenüber der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), als auch dem Land Hessen auf Neuverhandlungen der Entgeltordnung für den Bereich des Straßenbetriebsdienstes. Mit dem Land Hessen konnte der dbb in den Tarifeinigungen 2019 und 2021 eine Verhandlungszusage für diesen Teilbereich der Entgeltordnung vereinbaren.

Diese Verhandlungszusage ist nun eingelöst worden. Nach drei Verhandlungsrunden konnte der dbb Neuregelungen vereinbaren, die in wichtigen Bereichen des Straßenbetriebsdienstes deutliche Verbesserungen für die Bestandsbeschäftigten mit sich bringen und für neueingestellte Kolleginnen und Kollegen deutlich attraktivere Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

Verbesserte Eingruppierungen bei Hessenmobil

Seiteneinsteiger als Beschäftigte im Straßenbetriebsdienst sind zukünftig nur während ihrer Einarbeitungszeit von sechs Monaten in der Entgeltgruppe (EG) 3 eingruppiert und steigen dann schon ab dem siebten Monat in die EG 4 auf.

Erreicht worden ist insbesondere, dass die EG 6 nun dem Großteil der Straßenwärter offensteht. Zwar bleibt es zunächst bei der Grundeingruppierung in die EG 5, allerdings ist in der EG 6 eine neue Fallgruppe Ziffer 5 geschaffen worden, die deutlich leichter zu erreichen ist. Hier werden all die Straßenwärterinnen und Straßenwärter eingruppiert sein, denen durch Anordnung zusätzliche Tätigkeiten übertragen

worden sind, die besondere, im Bereich des Straßenbetriebsdienstes erworbene Erfahrungen oder zusätzliche Schulungen voraussetzen. Diese Voraussetzung ist dann erfüllt, wenn der / die Straßenwärter / -in Kenntnisse und Fähigkeiten hat, die nicht in der Ausbildung zur Straßenwärterin / zum Straßenwärter vermittelt werden. Konkret reicht dabei zum Beispiel der erfolgreiche Abschluss einer Schulung / Fortbildung, wie zum Beispiel das Modul Motorsäge, der Kranführerschein, die Arbeiten an Hubarbeitsbühnen, Baumbeobachtungen und Ähnliches. Damit wird einem Großteil der bereits tätigen Straßenwärterinnen und Straßenwärter die Möglichkeit einer Höhergruppierung in die EG 6 eröffnet. Neu eingestellten Straßenwärterinnen und Straßenwärtlern wird damit eine klare Aufstiegsperspektive und ein Anreiz zur Fortbildung geschaffen.

Verwalterinnen / Verwalter eines Gerätehofs werden zukünftig in die EG 7 eingruppiert.

Eine deutliche Aufwertung erfahren auch Kolonnenführerinnen und Kolonnenführer, Streckenwartinnen und Streckenwarte sowie Bauaufseherinnen und Bauaufseher. Für alle drei Berufsgruppen wird nun erstmals die EG 9a in der Entgeltordnung verankert. Zwar erfolgt die Grundeingruppierung in diesen Berufsbildern nach wie vor in die EG 8, allerdings sind die Höhergruppierungsvoraussetzungen derart gestaltet, dass ein Großteil aller Kolleginnen und Kollegen ohne großen Zusatzaufwand tatsächlich höhergruppiert werden kann. Für eine entsprechende Höhergruppierung für Kolonnenführerinnen und -führer

beziehungsweise Streckenwartinnen und -warte ist lediglich Voraussetzung, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung Tätigkeiten übertragen worden sind, die zusätzliche Fachkenntnisse erfordern, um die im Straßenbetriebsdienst eingesetzten Systeme der Informations- und Kommunikationstechnik zu bedienen. Dies bedeutet, dass die Kolleginnen und Kollegen die Fachkenntnis haben beziehungsweise erwerben müssen, die entsprechenden IT-basierten Erfassungssysteme zu nutzen.

Für Bauaufseherinnen und Bauaufseher ist Voraussetzung, dass ihnen durch ausdrückliche Anordnung Tätigkeiten übertragen worden sind, die alle Phasen der Abwicklung eines Bauvertrages umfassen. Auch dies dürfte nahezu alle Kolleginnen und Kollegen betreffen.

Für alle Höhergruppierungen gilt, dass diese nur auf Antrag der jeweiligen Beschäftigten erfolgen. Der Antrag ist jeweils bis zum 31. Juli 2024 zu stellen.

Frühere Zulage für höherwertige Tätigkeit

Erreicht worden ist ferner, dass Urlaubs- und Krankheitsvertretungen für höherwertige Tätigkeiten nun deutlich attraktiver werden. Die persönliche Zulage infolge der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit gemäß § 14 TV-H wird nun bereits ab dem dritten Arbeitstag rückwirkend gewährt, wenn die betroffenen Beschäftigten ab dem ersten Arbeitstag in Anspruch genommen worden sind. Diese Neuregelung gilt allerdings nur für Kolonnenführerinnen und -führer sowie Streckenwartinnen und -warte.

In der Gesamtschau ist es dem dbb damit gelungen, eine deutliche Aufwertung im Bereich des Straßenbetriebsdienstes bei Hessenmobil durchzusetzen. ■



Die Tarifvertragsparteien mit dbb Verhandlungsführer Hermann-Josef Siebigteroth, 3.v.r.

Baden-Württemberg

GDL-Streik bei der SWEG

Von Thomas Gelling, Mitglied der Geschäftsführung der dbb Bundestarifkommission



Die GDL hat bereits zu mehreren Streiks bei der Südwestdeutsche Landesverkehrs-GmbH (SWEG) aufgerufen. Worum geht es und warum ist keine Einigung in Sicht? Die GDL hat fast 60 Tarifpartner im Bereich der Eisenbahnen in Deutschland. Kern aller GDL-Tarifverträge sind Qualitätsstandards, die in allen Unternehmen gleich sind. Sie betreffen das Einkommen im Verhältnis zur Arbeitszeit, Urlaubsansprüche, betriebliche Altersvorsorge, soziale Schutzbestimmungen und Ansprüche auf verlässliche Dienstplanung. Gerade letztere ist im Eisenbahnfahrtdienst von besonderer Wichtigkeit, sind die Arbeitnehmer doch fast täglich mit Dienstplanänderungen konfrontiert.

Bisheriger und alleiniger Tarifpartner der SWEG ist ver.di, deren Tarifvertrag aber weder ein angemessenes Einkommen noch eine verlässliche Dienstplanung regelt. Die GDL-Mitglieder kämpfen also um die Regelungen, die ihre Kolleginnen und Kollegen in anderen Unternehmen ebenfalls in Anspruch nehmen.

Der von vornherein erratisch verhandelnde Arbeitgeber brach die Verhandlungen in der zweiten Runde ab, nachdem die GDL auf die Regelungen zur Dienstpla-

nung bestand. Es ging also noch nicht einmal um das Einkommen.

Was dann aber kam, kennt die GDL allenfalls von der Deutschen Bahn, die ihre Hausgewerkschaft EVG gegen die GDL verteidigt, wo es nur geht. Ebenso verhält sich die SWEG gegenüber ver.di. Der Arbeitgeber war und ist bemüht, einen Schutzschirm um ver.di zu legen, und kann dabei auch auf den Aufsichtsrat zählen. Der Aufsichtsrat und dessen ver.di-besetzte Arbeitnehmerbank machen offen Front gegen die GDL und ihre Mitglieder. So hat

der Aufsichtsrat beschlossen, sich nicht mehr auf die Leistungen eines Tochterunternehmens, der SWEG Bahn Stuttgart (SBS) zu bewerben. Grund: die Streiks der GDL. Damit werden die Arbeitnehmenden einer ungewissen Zukunft ausgesetzt.

Die GDL-Mitglieder geben alles – außer auf

Das ist das Motto des Tarifkonflikts und die GDL-Mitglieder werden den Arbeitskampf fortsetzen. Gegner ist der Arbeitgeber, nicht ver.di. Die Truppe ist nur ein Ärgernis am Rande.

Der Arbeitgeber muss nur einen kleinen Schritt gehen. Nämlich bereit sein, mit der GDL für die SBS und die SWEG zu verhandeln. ■



Landesbetrieb Forst Brandenburg

Weitere Gespräche notwendig

Die Verhandlungen bleiben mühsam. Wie bereits im Juli 2022 angekündigt, haben sich die Tarifvertragsparteien Landesbetrieb Forst Brandenburg (LFB) und dbb am 17. Oktober 2022 zu einer zweiten Verhandlungsrunde getroffen, um die sozialverträgliche Begleitung der Restrukturierung des LFB voranzutreiben. An einigen Ecken und Enden hakt es hierbei jedoch noch.

Die Zeit drängt

Die Verhandlungskommission des dbb mit Vertretenden des BDF hatte sich im letz-

ten Termin mit dem Land Brandenburg darauf verständigt, dass verhandlungsrelevante Daten und Fakten zur Struktur des LFB zur Verfügung gestellt werden, um hieraus klare tarifvertragliche Regelungen entwickeln zu können. Einiges lag zur zweiten Verhandlungsrunde bereits vor, anderes jedoch noch nicht. Der dbb hat seine Forderungen trotzdem weiter konkretisiert und im Detail mit der Arbeitgeberseite diskutiert. Einigen Vorschlägen konnte sich die Arbeitgeberseite auch annähern. Bei anderen hingegen hat sich gezeigt, dass die Vorstellungen der Tarifvertragsparteien noch um Einiges

auseinanderliegen. Klar ist jedoch allen Beteiligten, dass keine Zeit mehr zu verlieren ist. Denn auch dieses Waldbrandjahr hat – besonders im Land Brandenburg – gezeigt, wie sehr der Klimawandel voranschreitet. Umso mehr braucht es schnell einen funktionierenden und gut organisierten Landesbetrieb Forst.

Fortsetzung der Tarifverhandlungen

Um die Tarifverhandlungen zügiger voranzutreiben, haben die dbb Verhandlungskommission und die Arbeitgeberseite vereinbart, sich in internen Gremiensitzungen noch einmal intensiv zu den verschiedenen Themen und Problematiken zu beraten. Als neuer Verhandlungstermin wurde der 21. November 2022 festgelegt. ■

RegioEntsorgung Eschweiler

Durchbruch nach drei Verhandlungsrunden

Innerhalb von drei Verhandlungsrunden einigten sich dbb und Arbeitgeber auf einen Tarifkompromiss für die Mitglieder der komba gewerkschaft beim kommunalen Abfallentsorgungsunternehmen RegioEntsorgung Eschweiler. Die Einigung sieht Entgeltgewinne, eine Verbesserung bei der Altersversorgung und eine Anhebung der Überstundenbewertung vor. Wichtig ist dabei, dass es eine neue Entgeltperspektive für die Bestandsbeschäftigten geben wird. Sie profitieren von zwei weiteren Erfahrungsstufen am Ende der Entgelttabelle. Auch bei der Eingruppierung gibt es Aufwertungen, so zum Bei-

spiel im Werkstattbereich. Insgesamt wird durch den Abschluss das TVöD-Niveau endlich erreicht. Jahrelang waren die Arbeits- und Entgeltbedingungen geprägt von den schlechteren Tarifverträgen aus dem privaten Entsorgungssektor. Mit dem neuen Tarifwerk und den spürbaren Verbesserungen haben sich der dbb und die komba erfolgreich als Sozialpartner bei der RegioEntsorgung etabliert.

Gute Regelungen erhalten

Gleichzeitig gelang es, positive Bestandsregelungen bei der Arbeitszeit, der Jah-

ressonderzahlung, der Anbindung an den TVöD sowie bei den Zeitzuschlägen zu sichern und in das neue Tarifwerk zu überführen. Das macht auch den Übergang aus der alten in die neue Tarif-Welt konfliktfrei. In Kraft treten soll der neue Tarifvertrag zum 1. Januar 2023.

Wie geht es weiter?

Jetzt muss die Einigung noch in Tariftexte überführt werden, die das Gewollte technisch-juristisch und vor allem rechtssicher für die Zukunft abbilden. Danach wird der fertige Tarifvertrag den Gremien der Tarifvertragsparteien zur Zustimmung vorgelegt, damit Anfang des nächsten Jahres alles ohne Verzögerung starten und eingeführt werden kann. ■

NahVG

Weichen für 2023 gestellt

Im Rahmen einer Klausurtagung im bayerischen Beilngries diskutierten die Mitglieder der NahVG über die Pläne und Ausgangsbedingungen für die kommenden Tarifrunden. In manchen Bundesländern hängen die Tarifierhöhungen im Nahverkehr automatisch an den Erhöhungen des TVöD, in anderen Bundesländern wie Bayern stehen 2023 eigene Verhandlungsrunden an. „Auf uns kommen die schwierigsten Einkommensrunden seit Langem zu,“ führte Volker Geyer, Tarifchef des

dbb, aus, „auf der einen Seite stehen die berechtigten Forderungen der Beschäftigten, die unter den immensen Belastungen aus Inflation und Energiekosten leiden. Auf der anderen Seite stehen die leeren Kassen der Nahverkehrsunternehmen“. Gleichzeitig fehlt es an allen Ecken und Enden an Personal. Die bestehenden Belegschaften sind dem Druck des demografischen Wandels ausgesetzt und neue Bewerberinnen und Bewerber zu finden ist nicht einfach. Das Interesse, sich den

Belastungen und dem Stress im Nahverkehr auszusetzen, sinkt. „Wenn die Verkehrswende gelingen soll, klappt das nur, wenn hier gegengesteuert wird und die Attraktivität des Berufsbildes erhöht wird“, erklärte Thomas Gelling, stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission im Vorfeld. Doch gute Argumente alleine reichen nicht, wenn es ums Geld geht. Forderungen können nur durchgesetzt werden, wenn sich genug Arbeitnehmende hinter ihnen versammeln. Darum haben sich alle Teilnehmenden in Beilngries verständigt, den Druck aus den Fahrerkabinen und Werkstätten ab 2023 auf die Straße zu tragen. ■



Einigung zurückgezogen – Grobes Foulspiel der Arbeitgeber



Ohne Sinn und ohne Ziel haben die Arbeitgeber der Autobahn GmbH die gemeinsam gefundene Einigung bei der Tarifpflege in Frage gestellt. Die am 20. September 2022 abgesprochenen Verbesserungen für die Beschäftigten sollen nun teilweise doch nicht umgesetzt werden. Eine solch massive Unzuverlässigkeit ist neu im Umgang der Tarifpartner bei der Autobahn GmbH. Aktuell ist völlig offen, wie es mit den konkreten Themen, bei denen die Autobahn GmbH ihre Zusagen einkassiert hat, weitergeht. Dadurch ist die bisherige konsensorientierte Zusammenarbeit grundsätzlich in Frage gestellt.

Was wird verweigert?

Die zurückgezogene Einigung betrifft vor allem die notwendigen Verbesserungen für Fahrerinnen und Fahrer von Großgeräträgern. Die Einigung sah vor, diese künftig in Entgeltgruppe 7 einzugruppieren. Nach dem Willen der Arbeitgeber soll es diese Verbesserung nun doch nicht geben. Aber auch alle anderen Einigungspunkte sind mit dem Rückzug des Arbeitgebers von seinen Zusagen automatisch in Frage gestellt:

- Das gilt für die Anerkennung der einschlägigen Berufserfahrung,
- für eine kürzere Regelarbeitszeit im Außendienst der Tunnelleitzentralen und
- für die Erhöhung von Zulagen und Zuschlägen, die es nach dem Willen der Autobahn GmbH nun nicht geben soll.

Das ist ein herber Schlag, wenn es darum geht, die Autobahn GmbH im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern konkurrenzfähig zu gestalten. Das werden wir nicht hinnehmen!

Unzuverlässigkeit führt zu Verunsicherung

Das Kapital der Autobahn GmbH besteht vor allem aus dem Engagement und der Zuverlässigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit ihrer plötzlichen Rücknahme gemachter Zusagen haben die Arbeitgeber jedoch deutlich gemacht, dass sie nicht bereit sind, diese Qualitäten zu pflegen und selbst vorzuleben. Das kann ganz schnell zu Verunsicherung führen. Dem dbb liegt daran, diesen unnö-

tigen Konflikt nicht weiter zu schüren. Gemeinsam appellieren wir deshalb an die Arbeitgeber bei der Autobahn GmbH, zur Vernunft und der Gültigkeit getroffener Absprachen zurückzukehren. Wenn jedoch die Arbeitgeber ihren neuen Kurs stur weiterverfolgen wollen, sind die Gewerkschaften jederzeit in der Lage, ihre Ziele auch im Konflikt zu verfolgen.

Die Arbeitgeber sagen, sie würden die Gespräche gerne wieder aufnehmen, was aber nichts anderes heißt, als dass sie von uns erwarten, von erreichten Kompromissen wieder Abstand zu nehmen. Anders gesagt: Die Arbeitgeber haben interne Probleme und die Beschäftigten sollen sie durch Verzicht lösen. Wir werden uns weiterhin für Verbesserungen einsetzen und zählen auf Eure Unterstützung. ■

dbb akademie

Schulungen für

Betriebsräte der Autobahn GmbH



dbb
akademie

Sie sind seit mehr als einem Jahr in einem Betriebsrat der Autobahn GmbH tätig? Höchste Zeit, sich (weiter) fit zu machen! Egal, ob Sie noch eine Grundschulung im Betriebsverfassungsrecht und Tarifrecht benötigen oder sich vertieft in einzelne Themenbereiche einarbeiten möchten. Folgende Veranstaltungen finden im ersten Quartal 2023 statt:

- 2023 Q268 GB:** 12. Januar 2023 / Irrtümer des Eingruppierungsrechts – Autobahn GmbH (webinar)
- 2023 Q059 GB:** 16. bis 18. Januar 2023 / MTV Autobahn GmbH – Grundschulung (webinar)
- 2023 Q070 DL:** 23. bis 27. Januar 2023 / eCampus Betriebsverfassungsrecht (webinar)
- 2023 Q055 GB:** 23. Januar 2023 / Korrekter Umgang mit leistungsschwachen Arbeitnehmern (webinar)
- 2023 Q069 DL:** 13. bis 15. Februar 2023 / Crashkurs Betriebsverfassungsrecht (Bonn)
- 2023 Q050 GB:** 21. und 22. Februar 2023 / Teilzeit – Rechtliche Rahmenbedingungen im Arbeits- und Tarifrecht (Bonn)
- 2023 Q062 DL:** 27. Februar 2023 / Die Beteiligung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten (webinar)
- 2023 Q073 DL:** 27. Februar bis 1. März 2023 / Die Arbeit in der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach BetrVG (webinar)
- 2023 Q041 GB:** 13. März 2023 / Irrtümer rund um die tarifliche Eingruppierung (webinar)
- 2023 Q068 DL:** 14. bis 16. März 2023 / Crashkurs Betriebsverfassungsrecht (webinar)
- 2023 Q043 GB:** 14. März 2023 / Was heißt das denn? Allgemeine Eingruppierungsmerkmale und ihre Auslegung (webinar)
- 2023 Q056 GB:** 14. bis 15. März 2023 / Die Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung – nach BetrVG (webinar)

Alle Veranstaltungen finden Sie unter www.dbbakademie.de. Fehlt Ihnen etwas oder möchten Sie eine Inhouseschulung für Ihr Gremium? Dann hilft Ihnen Gerlinde Brandt (g.brandt@dbbakademie.de) weiter. ■



Mitten in Europa

Angriffe auf die Gewerkschaftsfreiheit

In diesem Artikel werden zwei Themen beleuchtet. Im ersten Teil geht es um die aktuellen staatlichen Einschränkungen von Rechten europäischer Gewerkschaften. Der Fokus liegt auf Frankreich, Großbritannien und Deutschland. Im zweiten Teil des Artikels wird ein Blick auf die Einschränkungsmöglichkeiten in Deutschland in Bezug auf Arbeitskämpfe in der Daseinsvorsorge gelenkt.

Frankreich

In mehreren Ländern mit einer traditionsreichen Gewerkschaftsbewegung werden Einschränkungen für die Gewerkschaftsarbeit diskutiert oder umgesetzt. In Frankreich beschloss die Regierung, den Streik der Raffineriearbeiter mit einer Arbeitsverpflichtung gegenüber den Streikenden einzuschränken. Mit zwei Gewerkschaften hatte sich der Konzern bereits vorab auf tarifvertragliche Regelungen geeinigt. Eine Einigung mit dem Gewerkschaftsbund CGT war zu diesem Zeitpunkt nicht möglich. Er forderte eine Lohnerhöhung von zehn Prozent und

lehnte die mit anderen Gewerkschaften verhandelte Einigung auf sieben Prozent plus Bonuszahlung ab. Statt sich an dem Kampf um einen Inflationsausgleich zu beteiligen, mussten die Raffineriearbeitenden bei Total Energies an die Arbeit zurückkehren. Der Streik führte zuvor zu



akuten Lieferengpässen. Bei gut einem Drittel der Tankstellen ging der Sprit aus. Es bildeten sich lange Schlangen von wartenden Autos und der Benzinpreis kratzte an der Drei-Euro-Grenze. Total Energies gehört zu den Krisengewinnern. Ihre

Gewinne sprudeln weiter, während auch in Frankreich viele Arbeitnehmende unter der Inflation leiden. Umfragen zufolge billigte die Mehrheit der Französischen und Franzosen den Streik der CGT und hatte Verständnis für die Forderung nach Inflationsausgleich.

Parallel zu den Streiks im Energiesektor formiert sich in Frankreich eine Bewegung aus Gewerkschaften und Klimaschützenden. Zehntausende Demonstrierende gingen Mitte Oktober auf die Straße und demonstrierten gegen gestiegene Preise und für mehr sozialen Ausgleich sowie verstärkten Klimaschutz. Möglicherweise kann sich aus der aktuellen Gemengelage sogar ein Generalstreik entwickeln, also eine branchenübergreifende Arbeitsniederlegung mit politischen Zielen. Anders als in Deutschland, wo nur für tarifvertragliche Ziele gestreikt werden kann, ist in Frankreich diese Option offen.

Großbritannien

Kurz vor ihrem fulminanten Scheitern versuchte Liz Truss, die Premierministerin mit

der kürzesten Amtszeit in der Geschichte des Vereinigten Königreichs, die Macht der Gewerkschaften zu beschneiden. Sie stellte sich damit in die neoliberale Tradition von Margaret Thatcher, auch



bekannt als die Eiserne Lady. Der britische Herbst 2022 ist geprägt von Arbeitskämpfen im Nahverkehr. Mehrere Gewerkschaften kämpfen für höhere Löhne. Es wächst daher die Sorge vor einem Stillstand im Land, welches nach dem Brexit und der Energiekrise gerade eine wirtschaftlich angespannte Phase durchlebt. Die Antwort der Regierung darauf war ein Gesetzentwurf, der eine Verpflichtung der Gewerkschaften zur Aufrechterhaltung eines Mindestmaßes an Verkehr vorsieht. Doch anders als in Deutschland, wo es bei Arbeitskämpfen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebenden auf Augenhöhe ausgehandelte Notdienstvereinbarungen gibt, sollte das Letztentscheidungsrecht, welche einzelnen Arbeitnehmenden das „erforderliche Mindestmaß“ erbringen sollen, auf Arbeitgeberseite liegen. Dort sollte ausgewählt werden, wer zu arbeiten hat und wer sich an einem Streik beteiligen darf. Die Streikteilnahme trotz Verpflichtung könnte nach dem Gesetzentwurf arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Dies könnte im Extremfall auch eine Kündigung umfassen. Noch ist offen, ob das Vorhaben nach dem Regierungswechsel fortgesetzt wird. Die britischen Gewerkschaften erleben insgesamt gerade eine Renaissance und versuchen, sich und ihre Streikaktionen gemeinsam abzustimmen, um so ihre Position zu stärken.

Deutschland

Nachdem die Rechtsprechung die Rechte kleinerer Spartengewerkschaften erst gestärkt hatte, drehte ein Bündnis aus Arbeitgeberverbänden, DGB und der so genannten Großen Koalition diese Entwicklung 2015 wieder zurück und hob das

Tarifeinheitsgesetz (TEG) aus der Taufe. Unausgesprochene Ursache war die Streikmacht der GDL, die anders als die im DGB organisierte EVG effektive Arbeitskämpfe zur Forderungsdurchsetzung führte. Das TEG beschneidet die Rechte von Gewerkschaftsmitgliedern in der kleineren Arbeitnehmervereinigung im Betrieb. Der von ihnen ausgehandelte Tarifvertrag soll seine unmittelbare und zwingende Wirkung verlieren. Vordergründig ging es dem TEG um den sozialen Frieden. Verschämt tauchte aber in der Gesetzesbegründung des TEG auch die Einschränkung des Streikrechts der Minderheitsgewerkschaft auf. Dem haben die Gerichte allerdings eine Absage erteilt. Das Streikrecht bleibt unangetastet. Erst im Nachgang nach den Abschlüssen wird bestimmt, welcher Tarifvertrag verdrängt wird. Die Konsequenzen des TEG für die Zukunft



sind noch nicht komplett absehbar. Eine These ist, dass statt eine Befriedung zwischen den Gewerkschaften herbeizuführen, der Konkurrenzkampf um die Mehrheit im Betrieb eher noch angefacht wird.

Arbeitskämpfe in der deutschen Daseinsvorsorge

Die Diskussion um das TEG und seine Einführung zeigen, dass es interessierte Kreise gibt, die gerne Arbeitskämpfe im öffentlichen Dienst beziehungsweise in der Daseinsvorsorge anders beurteilen würden, als Streiks in der Privatwirtschaft. Doch Gesetz und Rechtsprechung unterscheiden nicht zwischen Daseinsvorsorge und Privatwirtschaft. Es gibt keine Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts oder des Bundesarbeitsgerichts mit Sondereinschränkungen. Dabei ist es wichtig, sich immer wieder den gedanklichen Rahmen vor Augen zu führen: Nicht der Arbeitskampf muss sich rechtfertigen. Es ist der staatliche Eingriff in das Streikrecht, abgeleitet aus dem Grundgesetz, der sich rechtfertigen muss.

Dieser allgemeine Maßstab gilt bei jedem Streik gleichermaßen.

Prüfung der Rechtmäßigkeit im Einzelfall

Die Rechte Dritter sind immer einzubeziehen, wenn die Frage nach der Rechtmäßigkeit eines Streiks gestellt wird. Für diese Prüfung gibt es aber auch keine Blaupause. Alles hängt vom Einzelfall ab. Dabei sind die Dauer, die Intensität, die Mitgliederstärke und die Auswirkungen einzubeziehen. Das gilt auch für sensible Bereiche wie Kitas und Krankenhäuser. Eventuelle Gefahren werden gemeinhin immer im Voraus mit bewährten Mitteln abgewendet: Notdienstvereinbarungen zwischen den Fachgewerkschaften und den Arbeitgebenden verhindern die größten Gefährdungspotentiale. Erreichbarkeit und Notbesetzung sichern die Rechtmäßigkeit des Arbeitskamps ab. Dabei ist immer wieder zu beachten, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad selten 100 Prozent beträgt und niemals alle Beschäftigten mitstreiken. Arbeitskämpfe werden in den allermeisten Fällen mit einer gewissen Vorlauffrist angekündigt. Das schützt die Rechtsgüter Dritter. Arbeitgebende können Notbesetzungen zusammenstellen, Bürgerinnen und Bürger können umplanen und Alternativen suchen. Ziel ist nicht, die Auswirkungen eines Arbeitskamps so gering wie möglich zu halten. Ein Streik darf und soll auch in der Daseinsvorsorge Wirkung entfalten. Aber ganz bewusst wird ein Ausgleich dort vollzogen, wo die Rechtsgüter Dritter übermäßig strapaziert werden. Aber am Ende gibt es sehr hohe Hürden, wenn das Streikrecht eingeschränkt werden soll.

Fazit

Gewerkschaften zurückzudrängen und zugunsten der Arbeitgeberseite in ihrer Verhandlungsmacht zu beschneiden, ist kein Drohszenario aus vergangener Zeit. Es ist in vielen Ländern aktueller als je zuvor. Auch in Bezug auf die Daseinsvorsorge in Deutschland sind immer wieder weitergehende gesetzliche Regulierungen in der Diskussion. Eine Notwendigkeit, die einen solchen Eingriff in grundgesetzlich geschützte Rechte begründen kann, ist allerdings nicht ersichtlich. Durch bewährte Instrumente wie etwa Notdienstvereinbarungen oder Vorankündigungen werden die Rechte Dritter bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit bereits jetzt wirksam geschützt. ■

Autobahn GmbH des Bundes

Betriebsrätekonferenz für die Betriebsratsmitglieder



Nach über eineinhalb Jahren Betriebsratsarbeit bei der Autobahn GmbH nutzten rund 120 Betriebsratsmitglieder die Möglichkeit, spannende Fachvorträge zu hören und sich untereinander im Rahmen der von der dbb akademie vom 12. bis zum 14. Oktober 2022 organisierten Betriebsrätekonferenz in Berlin auszutauschen. Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer eröffnete die Veranstaltung. Er betonte die Notwendigkeit von Betriebsräten zur Interessenvertretung der Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Betrieben und die Rolle des dbb als starker Dachverband seiner Gewerkschaften. Die Moderation der dreitägigen Veranstaltung übernahm der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Autobahn GmbH Roland Kristeleit zusammen mit dem Bundesvorsitzenden des VDStra. Hermann-Josef Siebigteroth.

Interessante Vorträge und spannende Diskussionen

Den inhaltlichen Einstieg bildete eine Diskussion der Teilnehmenden mit dem Geschäftsführer Personal der Autobahn GmbH Gunther Adler. Zusammen mit Volker Geyer, Roland Kristeleit und Hermann-Josef Siebigteroth diskutierten die Betriebsräte der Autobahn GmbH mit ihrem Arbeitsdirektor über die Betriebsratsarbeit, aber auch über die Unternehmensziele der Autobahn GmbH. Anschließend gab es einen interessanten Einstieg in das Thema „Aufsichtsratswahl“ und dabei insbesondere in die anstehenden Aufgaben der Betriebsräte bei der Wahl der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter. Zusammen mit Roland Kristeleit und Hermann-Josef Siebigteroth diskutierte Rechtsanwalt Niclas Bocionek nach

seinem Vortrag zum Thema „Mitbestimmung auf betrieblicher und auf Unternehmens-Ebene“ mit den Teilnehmenden über alles, was der Betriebsrat aus dem Aufsichtsrat wissen muss und wissen darf. Dabei wurde insbesondere erörtert, wie die beiden Beteiligungsformen ineinander greifen. Ein Vortrag zum Thema „Quatsch nicht rum, oder doch?“ von Kommunikationsexperten und Coach Dr. Werner Dieball rundete das spannende Angebot der dbb akademie ab. Er brachte den Zuhörenden nah, ihre Themen interessant, mutig und vor allem durchsetzungsstark zu gestalten. Insbesondere beschäftigte er sich in seinem Vortrag mit der Frage, wie der Betriebsrat seine Arbeit gegenüber der Belegschaft erklären sollte. Er gab außerdem hilfreiche Tipps für die Durchführung von Belegschaftsversammlungen, Sprechstunden und Beratungen mit dem Arbeitgeber. Und schließlich wurde am letzten Tag den Teilnehmenden ein interessanter Blick in die betriebliche Mitbestimmung vermittelt. Die Rechtsanwältin Petra Woocker diskutierte zusammen mit Hermann-Josef Siebigteroth und Roland Kristeleit mit den Betriebsräten über das Betriebsrätemodernisierungsgesetz, über die Zuständigkeiten von Gesamtbetriebsrat und örtlichem Betriebsrat sowie über die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Einen weiteren Schwerpunkt bildete das Thema „Baustelle Betriebsvereinbarungen und frühere Dienstvereinbarungen“ und was bei der Transformation zu beachten ist. Das Schlusswort der Konferenz sprach der Vorsitzende der dbb akademie Volker Geyer, der die Veranstaltung als wichtigen Beitrag zur Arbeit der Betriebsräte der Autobahn GmbH lobte und einen Ausblick auf die anstehende Aufsichtsratswahl bei der Autobahn GmbH im Jahr 2023 gab. ■



Wirksamkeit einer Betriebsratswahl

Filialeiterin mit wenig Kompetenzen ist keine leitende Angestellte



Das Bundesarbeitsgericht (Aktenzeichen 7 ABR 14/21) hatte folgenden Fall zu entscheiden: Die Filialeiterin eines Einzelhandelsunternehmens ließ sich im Dezember 2019 bei der Betriebsratswahl erfolgreich zur Wahl aufstellen und war außerdem Mitglied im Wahlvorstand. Die Arbeitgeberin hat die Wahl angefochten, da sie der Ansicht war, dass die Filialeiterin als leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) weder Mitglied des Wahlvorstands habe sein dürfen, noch wahlberechtigt beziehungsweise wählbar gewesen sei.

Stellenbeschreibung nicht allein maßgebend

Die Stellenbeschreibung als Filialeiterin beziehungsweise Store Managerin wies unter dem Verantwortungsbereich „Management“ unter anderem aus: „unmittelbarer fachlicher und disziplinarischer Vorgesetzter der im Store beschäftigten Mitarbeiter, Rekrutierung von Vollzeit- und Teilzeitkräften (Bewerbungen sichten, Vorstellungsgespräche führen, Entscheidung über die Einstellung oder Absage), auf Wunsch Unterstützung durch District Manager und / oder HR Manager, Entscheidung über die Entlassung von Mitarbeitern...“ Die Filialen beschäftigen zwischen fünf und zehn Mitarbeitende und werden insgesamt sieben District-Managern zugeordnet, deren Aufgabe wiederum die Sicherstellung der Einhaltung vertrieblicher und personeller Vorgaben durch die Filialen ist. In der Zentrale besteht eine für sämtliche Filialen zuständige Personalabteilung.

Entscheidungskompetenz erforderlich

Die Klägerin war der Ansicht, dass die von den Store-Managern selbstständig getroffenen Entscheidungen über Einstellungen und Entlassungen von der zentralen Personalabteilung nur unterstützend technisch umgesetzt würden und die Filialeitung nicht verpflichtet gewesen wäre, sich der Hilfe der Personalabteilung zu bedienen. Sie habe bei einem entsprechenden Wunsch Arbeitsverträge und Kündigungen auch selbst unterzeichnen dürfen.

Die Beklagte vertrat den Standpunkt, dass sie keine leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG war, da sie als Store-Managerin ohne die Billigung der Geschäftsleitung Personalentscheidungen eben nicht wirksam vornehmen durfte. Die Durchführung der jeweiligen Einstellung und Entlassung im Außenverhältnis habe sich sowohl nach der Stellenbeschreibung als auch in der praktischen Anwendung die Personalabteilung vorbehalten. Der Einstellungs- und Entlassungsbefugnis mangle es zudem an der erforderlichen besonderen unternehmerischen Relevanz.

Befugnisse mit unternehmerischer Relevanz

Nach § 5 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 BetrVG ist leitender Angestellter, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmenden berechtigt ist. Es genügt aber nicht jede Einstellungs- und Entlassungsbefugnis, sie darf nämlich keine untergeordnete Bedeutung für den

Betrieb und damit auch für das Unternehmen haben. Die unternehmerische Bedeutung der Personalverantwortung kann aus der Anzahl der Arbeitnehmenden folgen, auf die sich die selbstständige Einstellungs- und Entlassungsbefugnis bezieht. Der Angestellte tritt in diesem Fall nur in einem unbedeutenden Umfang als Repräsentant des Arbeitgebenden gegenüber dem Betriebsrat auf. Die für die Stellung eines leitenden Angestellten erforderliche unternehmerische Personalverantwortung liegt dann nur vor, wenn die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis gerade für einen für das Unternehmen qualitativ bedeutsamen Personenkreis besteht. Dies hat das BAG im vorliegenden Fall verneint, da die Beklagte lediglich fünf Mitarbeitende führte.

Zudem muss die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis sowohl im Innenverhältnis als auch im Außenverhältnis bestehen. An dem Merkmal der Selbstständigkeit fehlt es daher, wenn der Angestellte nur im Verhältnis zu den Arbeitnehmenden, nicht aber im Innenverhältnis zu seinen Vorgesetzten befugt ist, über Einstellungen und Entlassungen zu entscheiden. Die Ausübung der Personalkompetenz darf nicht von der Zustimmung einer anderen Person abhängig sein. Die Filialeiterin hat nicht selbst Arbeitsverträge und Kündigungen unterschrieben, sondern die Personalabteilung. Damit hat die Beklagte nach außen hin nicht die Verantwortung für ihre Entscheidungen übernommen. Gerade die Zeichnung von Arbeitsverträgen und Kündigungen im eigenen Namen ist äußeres Kennzeichen der den Status eines leitenden Angestellten begründenden Personalverantwortung. Allein die theoretische Möglichkeit einer Unterschriftsverweigerung durch die Personalleiterin weise dieser die Letztverantwortung zu.

Die Richter verwiesen in diesem Zusammenhang auch explizit auf eine Zielsetzung der gesetzlichen Vorgaben: „Der Arbeitgeber soll nicht allein durch die Verleihung von formalen Personalbefugnissen von nur untergeordneter unternehmerischer Gewichtigkeit bestimmte Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen aus dem Anwendungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes herausnehmen können.“ ■

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Seit der Juni-Ausgabe des Jahres 2020 haben zahlreiche Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb die Möglichkeit genutzt, sich und ihre gewerkschaftliche Arbeit im tacheles vorzustellen. Mit der vorliegenden Ausgabe und der Vorstellung von zwei weiteren BTK Mitgliedern endet unsere Serie.

Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskampfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt. Zum letzten Mal hat die BTK am 11. Oktober 2022 getagt, um die Forderungen für die Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen zu beschließen.

Im Rahmen des dbb Gewerkschaftstags wird die BTK am 27. November 2022 als Arbeitskreis Tarifpolitik tagen und über die tarifpolitischen Grundsätze des dbb für die kommenden fünf Jahre entscheiden. Am 29. November 2022 wird dann ebenfalls im Rahmen des Gewerkschaftstags die konstituierende Sitzung der neuen BTK stattfinden, bei der dann auch die Geschäftsführung der BTK neu gewählt wird.

Thomas Hengl, LBB

Thomas Hengl ist Krankenpfleger. Er ist Landesvorsitzender der LBB Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern und Personalratsvorsitzender. Kollege Hengl berichtet: „Für mich war es selbstverständlich, in die Gewerkschaft einzutreten, denn nur in einer starken Gemeinschaft kann man sichere Arbeitsplätze und gerechte Entlohnung erreichen. 2001 trat ich der LBB Ortsgruppe Parsberg bei. Im gleichen Jahr wurde ich in die Vorstanderschaft der Ortsgruppe gewählt. In den folgenden Jahren begleitete ich die Posten vom Kassier bis zum Vorsitzenden.

Im Jahr 2018 wurde ich in die Landesvorstanderschaft als stellvertretender Landesvorsitzender gewählt. Seit August 2022 bin ich Landesvorsitzender der LBB, und somit Mitglied der BTK des dbb. Es ist für mich eine neue Herausforderung, mit am Verhandlungstisch zu sitzen, um für die leistungsgerechte Entlohnung und faire Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen zu kämpfen.“

Thomas Hengl setzt sich auf allen gewerkschaftlichen Ebenen für die Belange der Beschäftigten ein: „Seit 2011 bin ich Personalratsvorsitzender im Bezirkskrankenhaus Parsberg, Außenstandort der medbo Regensburg, und seit 2016 Mitglied im Gesamtpersonalrat. Innerhalb der LBB ist es mir wichtig, die Gewerkschaft so umzustrukturieren, dass sie zeitgemäß, zukunftsorientiert und leistungsstark für die Kolleginnen und Kollegen agieren

kann. Dabei kommen auch Kooperationen mit anderen Gesundheitsgewerkschaften auf Bundesebene in Betracht, um auch unter dem Dach des dbb gemeinsam für bessere Arbeits- und Entgeltbedingungen



oder auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Krankenhäusern und medizinischen Einrichtungen kämpfen zu können. Die medizinischen Berufe müssen wieder attraktiver gemacht werden.“ ■

Andreas Hilgenberg, BvLB

Andreas Hilgenberg arbeitet am Oswald-von-Nell-Breuning-Berufskolleg in Coesfeld und als Bezirks-Personalratsvorsitzender der Berufskollegs bei der Bezirksregierung

Münster in Nordrhein-Westfalen. Kollege Hilgenberg berichtet: „Meine gewerkschaftliche Heimat habe ich im vLw-NRW (Verband der Lehrkräfte an Wirtschaftsschulen), der im BvLB (Bundesverband der Lehrkräfte für Berufsbildung) organisiert ist. Meinen Landesverband unterstütze ich unter anderem als Landesdatenschutzbeauftragter und im Bundesverband bin ich als stellvertretender Bundesvorsitzender für die Belange der Mitglieder in den Bereichen Dienst-, Tarif- und Versorgungsrecht zuständig. Ich leite dort die zuständige Fachkommission auf Bundesebene.“



Zu seiner Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, erklärt Andreas Hilgenberg: „Als Kind des Ruhrgebiets, wie James Bond in Wattenscheid geboren, bin ich mit Bergleuten und Stahlarbeitern in der Familie erblich vorbelastet. Seit ich zu Beginn des Referendariats in den vLw eingetreten war, habe ich mich gerne in die Verbandsarbeit eingebracht, auch weil ich früh erlebt habe, wie mein Verband sich stets für die Anliegen der Kolleginnen und Kollegen eingesetzt hat und dabei der jeweilige Mensch im Mittelpunkt stand. Ich bin früh in die Bereiche Dienst- und Tarifrrecht eingetaucht und habe mich in der Folge ebenfalls mit den Themen Versorgungs- und Datenschutzrecht intensiv auseinandergesetzt.

Als Personalratsvorsitzender beschäftige ich mich in den letzten Jahren intensiv mit dem Thema Gesundheit rund um den Arbeitsplatz.

Nicht nur aufgrund der Mitarbeit in der dbb BTK ist und bleibt das Tarifrrecht mit der Vielfalt der Beschäftigungsverhältnisse, zum Beispiel in NRW an Berufskollegs, für mich ein komplexes und spannendes Tätigkeitsfeld.“ ■



Sozialer Arbeitsschutz

Kommentar zum ArbZG, JArbSchG, MuSchG und BEEG | mit weiteren Vorschriften und Texten

Begründet von Matthias Nöthlichs, bearbeitet von Bernd Grüner, Direktor des Sozialgerichts, Sozialgericht Gießen, und Rechtsanwalt Bernd Wiegand, Präsident des Hessischen Landessozialgerichts a.D., Loseblatt-Kommentar einschließlich Lieferung 1 / 22 (September 2022), 1.396 Seiten im Ordner, Erich Schmidt Verlag, 89 Euro, ISBN 978 3 503 11005 6

„Sozialer Arbeitsschutz“ kommentiert praxisorientiert die wichtigsten Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, des Jugendarbeitsschutzgesetzes, des Mutterschutzgesetzes und des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes. Darüber hinaus bietet der vorliegende Kommentar die Texte der Arbeitsschutzvorschriften der Bundesrepublik Deutschland und der EU, die zugunsten besonders schutzbedürftiger Personengruppen erlassen wurden. Dazu gehören zum Beispiel die speziellen Arbeitsschutzvorschriften für Kraftfahrer (EG-Verordnungen über Sozialvorschriften im Straßenverkehr, Fahrpersonalgesetz, Fahrpersonalverordnung, europäisches Übereinkommen über die Arbeit des im internationalen Straßenverkehr beschäftigten Fahrpersonals, Bußgeldkatalog). Des Weiteren sind das Heimarbeitsgesetz mit seiner Durchführungsbestimmung und Auszüge aus dem Seemannsgesetz ebenso enthalten wie die Ladenöffnungszeitengesetze aller Bundesländer. ■



Streikrecht

Inhalt – Grenzen – Rechtsschutz

Von Prof. Dr. Richard Giesen, 156 Seiten, 2022, Softcover, C. H. Beck Verlag, 55 Euro, ISBN 978 3 406 79363 9

Das Arbeitskampfrecht unterliegt einem ständigen Wandel, da es auf Richterrecht basiert. Mit diesem Buch werden die im Laufe der Zeit erfolgten Veränderungen der Arbeitskampfordnung dargestellt. Hierzu wird die umfangreiche Rechtsprechung chronologisch aufgearbeitet und in die heutige Situation eingeordnet. Daran anknüpfend werden Themen wie verfassungsrechtliche Zulässigkeitsvoraussetzungen von Richterrecht, die Ausgestaltung des rekonstruierten Arbeitskampfrechts, Reaktionen von Arbeitgeberseite auf Arbeitskampfmaßnahmen, einstweiliger Rechtsschutz und Rechtsfolgen beleuchtet. Ein Ausblick auf internationale Regelungen rundet die Darstellung ab. ■



Tarifrecht Hessen

Textsammlung der Tarifverträge für den öffentlichen Dienst des Landes

Von Boris Budrus und Oliver Ummerhofer, 1.048 Seiten, 1. Auflage 2022, gebunden, Walhalla Fachverlag, 29,95 Euro, ISBN 978 3 8029 1840 7

Die kompakte Textsammlung enthält die wesentlichen Tarifverträge für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Landes Hessen. Berücksichtigt werden die umfassenden Neuerungen, die sich mit den Änderungstarifverträgen der Tarifrunde 2021 ergeben haben (Fachkräfteoffensive, Digitalisierungspaket, neues Eingruppierungsrecht für Lehrkräfte, Freizeit statt Geld, Elterntage). Sie enthält:

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen einschließlich der Entgeltordnung und des Überleitungstarifvertrags
- Tarifrecht der Auszubildenden sowie der Praktikantinnen und Praktikanten
- Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte und die im Schuldienst unterrichtsunterstützenden Beschäftigten
- Tarifliche Regelungen für besondere Berufsgruppen (Forstbeschäftigte, Beschäftigte an staatlichen Theatern, Personenkraftwagenfahrerinnen und -fahrer)
- Tarifrecht für die Ärztinnen und Ärzte an hessischen Universitätskliniken
- Tarifvertrag über die Nutzung des LandesTicket Hessen
- Digitalisierungstarifvertrag und Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten
- Tariftexte zur Entgeltumwandlung und zur Altersversorgung
- Übersicht über die Entgelte, Zulagen und Zuschläge ab 1. August 2022 und 1. August 2023 ■



Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst? Vergütungsrechtliche Einordnung von ärztlichem Hintergrunddienst

Ob Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst vorliegt, hängt davon ab, inwieweit Arbeitgebende die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmenden während der Dienste tatsächlich einschränken. Dies gilt auch dann, wenn ein ärztlicher Hintergrunddienst mit einer Telefonbereitschaft verbunden ist (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. März 2021, Aktenzeichen 6 AZR 264/20).

Der Fall

Der Kläger ist als Oberarzt beim beklagten Universitätsklinikum in der Nephrologie beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte / TdL) Anwendung. Der Kläger leistete außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitszeit so genannte ärztliche Hintergrunddienste, die das beklagte Klinikum als Rufbereitschaft anordnete. Während dieser Dienste war der Kläger verpflichtet, telefonisch erreichbar zu sein. Weitere ausdrückliche Vorgaben zu seinem Aufenthaltsort oder der Zeitspanne, in der der Kläger tätig werden musste, machte das beklagte Universitätsklinikum nicht. Die Einsätze des Klägers betrafen teilweise auch Organspenden, die im beschleunigten Vermittlungsverfahren (so genannter

Extended-Allocation-Modus) erfolgten. Danach hat er nach dem telefonischen Angebot entsprechend einer Vorgabe der Stiftung Eurotransplant innerhalb von 30 Minuten die mitgeteilten Daten bezüglich Spender, Organ sowie Patient und Dialyseärztin zu prüfen, den in Betracht kommenden Patienten und die zuständige Dialyseärztin telefonisch zu kontaktieren sowie gegenüber Eurotransplant zu erklären, ob das Organtransplantationsangebot angenommen werde. Dies konnte der Kläger von zu Hause aus klären, da er die erforderlichen Informationen einem Aktenordner entnehmen konnte. Das beklagte Universitätsklinikum vergütete die Hintergrunddienste als Rufbereitschaft. Der Kläger war jedoch der Auffassung, dass die Hintergrunddienste tatsächlich Bereitschaftsdienste seien.

Die Entscheidung

Das Gericht entschied, dass die vom Kläger geleisteten Hintergrunddienste vergütungsrechtlich Rufbereitschaft darstellen. Einzige tarifliche Tatbestandsvoraussetzung für die vergütungsrechtliche Einordnung der Rufbereitschaft sei, dass die Ärztinnen und Ärzte in dieser Zeit nach der Anordnung des Arbeitgebers ihren Aufenthalt in den Grenzen, die der Zweck der Rufbereitschaft vorgibt, frei wählen können. Dagegen sei mit dem Bereitschaftsdienst eine Aufenthaltsbeschränkung mit der Verpflichtung verbunden, bei Bedarf sofort tätig zu werden. Rufbereitschaft setze voraus, dass Arbeitnehmende die

Möglichkeit haben müssen, sich in dieser Zeit auch um persönliche und familiäre Angelegenheiten zu kümmern, an sportlichen oder kulturellen Veranstaltungen teilzunehmen oder sich mit Freundinnen und Freunden zu treffen. Jedoch sei der Arbeitnehmende auch während der Rufbereitschaft in der Wahl seines Aufenthaltsortes nicht völlig frei. Zweck der Rufbereitschaft bestehe gerade darin, dass Arbeitnehmende in der Lage sein müssen, die Arbeit innerhalb einer angemessenen Zeitspanne auf Abruf aufnehmen zu können. Somit stünden mittelbare Einschränkungen des Aufenthaltsortes dem Vorliegen von Rufbereitschaft nicht zwangsläufig entgegen. Entscheidend für die Abgrenzung der beiden Dienste sei allein der Umfang der vom Arbeitgeber angeordneten Aufenthaltsbeschränkung, welche auch konkludent erfolgen kann. Das sei unter anderem dann anzunehmen, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer dadurch in der freien Wahl des Aufenthaltsortes beschränkt, dass er die Zeit zwischen Abruf und Arbeitsaufnahme genau vorgibt und die Zeitspanne dabei so kurz bemisst, dass sie einer Aufenthaltsbeschränkung gleichkommt. In einem solchen Fall ersetze der Arbeitgeber die örtlichen Beschränkungen lediglich durch den Faktor Zeit und ordne dadurch konkludent Bereitschaftsdienst an. Dies ist bei dem, von der Beklagten angeordneten, Hintergrunddienst jedoch nicht der Fall, so das Gericht. Mit der Verpflichtung, einen dienstlichen Telefonanruf anzunehmen und damit die Arbeit unverzüglich aufzunehmen, sei keine räumliche Auf-

enthaltsbeschränkung verbunden. Zudem bestünden keine Zeitvorgaben für die Aufnahme der Arbeit. Daran ändere sich auch nichts durch die Vorgaben der Stiftung Eurotransplant. Denn dass unter Umständen nach einem Anruf zeitnah die Arbeit in der Klinik fortgesetzt werden muss, stehe im Einklang mit dem Wesen der Rufbereitschaft. Schließlich schränke die Mitnahme des Ordners den Kläger nicht in einem solchen Maße zusätzlich ein, was einer Rufbereitschaft entgegenstehe.

Das Fazit

Das Gericht hat festgestellt, dass die einschlägigen Tarifnormen die Begriffe des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft für ihre vergütungsrechtliche Einordnung abschließend definieren. Die Entscheidung wurde zu § 7 Absatz 6 TV-Ärzte / TdL getroffen, ist aber für die Bereiche TVöD und TV-L übertragbar. ■

Gesetzlich festgelegte Höchstdauer einer Arbeitnehmerüberlassung kann durch Tarifvertrag verlängert werden

Bei einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung kann in einem Tarifvertrag von den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche eine von der gesetzlich zulässigen Höchstdauer von 18 Monaten abweichende Überlassungshöchstdauer vereinbart werden. Diese abweichende Überlassungshöchstdauer ist dann auch für die überlassenen Arbeitnehmenden und deren Arbeitgebende (Verleiher beziehungsweise Verleiherin) unabhängig von deren Tarifgebundenheit maßgebend (Bundesarbeitsgericht, Pressemitteilung zum Urteil vom 14. September 2022, Aktenzeichen 4 AZR 83/21).

Der Fall

Im Fall ging es um einen Leiharbeiter, der der Beklagten (Entleiherin) ab Mai 2017 für knapp 24 Monate im Rahmen der Leiharbeit überlassen worden war. Der klagende Leiharbeiter wollte mit seiner Klage feststellen lassen, dass aufgrund Überschreitens der gesetzlichen Höchstüberlassungsdauer zwischen ihm und der Beklagten (Entleiherin) ein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist. Die Überlassung von Arbeitnehmenden durch ihren Arbeitgebenden (Verleiherin /

Verleiher) zur Arbeitsleistung an Dritte (Entleiherin / Entleiher) ist im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Gemäß § 1 Absatz 1b Satz 1 AÜG darf „der Verleiher denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate demselben Entleiher überlassen; der Entleiher darf denselben Leiharbeiter nicht länger als 18 aufeinander folgende Monate tätig werden lassen.“ Allerdings eröffnet § 1 Absatz 1b Satz 3 AÜG den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche die Befugnis zur Regelung einer abweichenden Überlassungshöchstdauer. So heißt es in § 1 Absatz 1b Satz 3 AÜG: „In einem Tarifvertrag von Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche kann eine von Satz 1 abweichende Überlassungshöchstdauer festgelegt werden.“ Im vorliegenden Fall ist die Beklagte (Entleiherin) Mitglied im Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (Südwestmetall), so dass in ihrem Unternehmen der zwischen Südwestmetall und der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) geschlossene „Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit“ Anwendung fand. In dem Tarifvertrag ist unter anderem geregelt, dass die Überlassung von Arbeitnehmenden auf eine maximale Dauer von 48 Monaten beschränkt ist. Der Kläger ist der Auffassung, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der beklagten Entleiherin kraft Gesetzes (§ 10 Absatz 1 Satz 1 AÜG i.V.m. § 9 Absatz 1 Nr. 1b AÜG) zustande gekommen ist. Er ist der Meinung, dass der „Tarifvertrag Leih- / Zeitarbeit“ für ihn nicht gelte, da er nicht Mitglied in der IG Metall sei. Außerdem sei die dem Tarifvertrag zugrundeliegende Regelung des § 1 Absatz 1b Satz 3 AÜG verfassungswidrig. In § 9 Absatz 1 AÜG heißt es auszugsweise: „(1) Unwirksam sind: ... Nr. 1b Arbeitsverträge zwischen Verleihern und Leiharbeitnehmern mit dem Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer nach § 1 Absatz 1b, es sei denn, der Leiharbeiter erklärt schriftlich bis zum Ablauf eines Monats nach Überschreiten der zulässigen Überlassungshöchstdauer gegenüber dem Verleiher oder dem Entleiher, dass er an dem Arbeitsvertrag mit dem Verleiher festhält.“ In § 10 Absatz 1 Satz 1 AÜG wiederum ist Folgendes geregelt: „Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeiter nach § 9 unwirksam, so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen; tritt die Unwirksamkeit erst

nach Aufnahme der Tätigkeit beim Entleiher ein, so gilt das Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeiter mit dem Eintritt der Unwirksamkeit als zustande gekommen.“

Die Entscheidung

Der Kläger hatte in den Vorinstanzen mit seiner Klage keinen Erfolg. Und auch die Revision des Klägers vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) blieb erfolglos. So entschied das BAG, dass die IG Metall und Südwestmetall die Überlassungshöchstdauer für den Einsatz von Leiharbeitnehmenden bei der Beklagten mittels Tarifvertrag mit Wirkung auch für den Kläger und dessen Arbeitgebende (Verleiherin) verlängern konnten. Denn bei § 1 Absatz 1b Satz 3 AÜG handele es sich um eine vom Gesetzgeber vorgesehene Regelungsermächtigung. Diese erlaube den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche nicht nur, die Überlassungshöchstdauer abweichend von § 1 Absatz 1b Satz 1 AÜG verbindlich mittels Tarifvertrag für tarifgebundene Entleihunternehmen zu regeln, sondern auch für Verleihende und Leiharbeitnehmende, ohne dass es auf deren Tarifgebundenheit ankomme. Zudem sei die gesetzliche Regelung mit Unionsrecht und der Verfassung konform. Die vereinbarte Höchstüberlassungsdauer von 48 Monaten halte sich im Rahmen der gesetzlichen Regelungsbefugnis, so das BAG.

Das Fazit

Der Gesetzgeber hat den Tarifvertragsparteien einer Einsatzbranche gemäß § 1 Absatz 1b Satz 3 AÜG die Möglichkeit eingeräumt, eine von Satz 1 abweichende Höchstüberlassungsdauer mittels Tarifvertrag festzulegen. Durch das Urteil des BAG wird nun klargestellt, dass die Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche, abweichend von der gesetzlich zulässigen Dauer von 18 Monaten, eine andere Überlassungshöchstdauer mittels Tarifvertrag nicht nur für tarifgebundene Entleihunternehmen regeln können, sondern auch mit Wirkung für Verleiher und Leiharbeitnehmende, ohne dass es auf deren Tarifgebundenheit ankommt. Dies erscheint auch folgerichtig. Denn würde man die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nach § 1 Absatz 1b Satz 3 AÜG von dem Erfordernis der übereinstimmenden Tarifgebundenheit abhängig machen, dann würde die Regelungsermächtigung des § 1 Absatz 1b Satz 3 AÜG in einer Vielzahl von Fällen de facto keine Wirkung entfalten. ■



Ich finde es vollkommen legitim, dass Gewerkschaften Lohnforderungen haben und jetzt mit Arbeitgebern verhandeln. Dazu muss man sich eins bewusstmachen: Die hohe Inflation ist das Ergebnis hoher Energiekosten. Und nicht die Folge von hohen Lohnforderungen.

Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales, in einem Interview mit dem Tagesspiegel am 16. Oktober 2022

Kaum waren die in den letzten Monaten beschlossenen Gewerkschaftsforderungen für die anstehenden Entgelttarifverhandlungen – sei es für die Einkommensrunde 2023 mit Bund und Kommunen oder auch für den Bereich Metall – veröffentlicht, meldeten sich zahlreiche Stimmen zu Wort, um die vermeintlich zu hohen Entgeltforderungen zu kritisieren. Neben dem Argument der leeren Kassen wird dabei auch gern die Gefahr einer „Lohn-Preis-Spirale“ angeführt. Die Beschäftigten sollen sich also zurückhalten, um die Inflation nicht noch weiter anzuheizen.

Arbeitsminister Heil hat nun zu recht klar gestellt, dass nicht die Entgeltforderungen die Treiber bei der Preisentwicklung sind. Und auch die tatsächliche Entgeltentwicklung, die aktuell deutlich hinter der Preisentwicklung zurückbleibt, kann dafür nicht verantwortlich gemacht werden. Die Beschäftigten sind vielmehr Leidtragende dieser Entwicklung und stehen tagtäglich vor der Herausforderung, die immer stärker ansteigenden Kosten noch tragen zu können. Hohe Entgeltforderungen und deutliche Entgeltsteigerungen sind aktuell also notwendiger denn je. ■



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