



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tarifmagazin

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

12

Dezember 2023

25. Jahrgang



Der Abschluss für die Länder steht

Gleichgezogen!

dbb:
wir.
für euch.

Seite 3

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>EKR 2023 – Länder</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>5</u>
Kommunaler Nahverkehr Berlin	
TV-N Nordrhein-Westfalen	
Klinikum Region Hannover	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
FraSec	
Rettungsdienst VKA	
<u>Buchvorstellungen</u>	<u>8</u>
<u>EKR 2023 – Aktionen</u>	<u>9</u>
<u>Ratgeber</u>	<u>12</u>
<u>Betriebsverfassungsrecht</u>	<u>13</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
12. Dezember 2023



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Andreas Pein, S.3-4: Friedhelm Windmüller, S.5: dbb, KAV NW, S.7: dbb, S.12: Pixabay (webandi), S.13: Pixabay (Geralt), S.14: dbb, S.16: Friedhelm Windmüller
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. 726 19 17 - 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!

„Gleichgezogen“ war der Titel unseres Flugblatts, mit dem wir das Ergebnis der Länderrunde am 9. Dezember 2023 vorgestellt haben. „Gleichgezogen“ war die kürzestmögliche Zusammenfassung der Wertigkeit des TdL-Abschlusses. Beginnend auf unseren Regionalkonferenzen und sich auf den unzähligen Demos und

Streiks fortsetzend, haben unsere Mitglieder gefordert, dass der TVÖD-Abschluss auch im Länderbereich erreicht werden müsse.

Das haben wir schließlich auch geschafft und deshalb haben wir „gleichgezogen“. Eine Selbstverständlichkeit war das nicht und ohne unsere bundesweite Aktionswilligkeit und -fähigkeit wäre es auch nix geworden mit dem Abschluss auf TVÖD-Niveau. Natürlich lassen sich beide Abschlüsse nicht 1:1 vergleichen, zu unterschiedlich sind TVÖD und TV-L. Auch waren unsere Forderungen nicht identisch. Folglich hat das aktuelle Länderergebnis einige andere Facetten als der TVÖD-Abschluss, aber es hat ein absolut vergleichbares Volumen.

Darauf können wir stolz sein. Sicherlich haben wir nicht alles erreicht, aber wir haben verdammt viel erreicht. Und wir haben es aus einer sehr, sehr schwierigen Ausgangslage heraus geschafft – gemeinsam und mit viel Kommunikation. Nahezu bei jeder Aktion, auf der ich gesprochen habe, wurden die erwarteten Teilnehmendenzahlen übertroffen, manchmal sogar um das Doppelte. Das hat den Erfolg erst möglich gemacht und das ist auch schon als Erfolg an sich zu werten. Wir sind aktionsfähiger und -williger geworden. Das sollten wir gemeinsam bis zur nächsten Länderrunde weiter ausbauen.

Vorher jedoch sind wir gut beraten, die anstehenden Weihnachtstage dazu zu nutzen, zur Ruhe zu kommen, um dann die Aufgaben des Jahres 2024 ausgeruht angehen zu können. Es wird sich dann nicht der Tarifmarathon des Jahres 2023 mit TVÖD- und TV-L-Runde wiederholen, aber wir haben im Frühjahr noch die wichtige Aufgabe vor uns, im TV-H für das Land Hessen ebenfalls eine Einkommensrunde zu gestalten und zum – jetzt noch fern erscheinenden – Ende des Jahres 2024 werden wir mit den Vorbereitungen auf die nächste TVÖD-Runde beginnen.

Aber erstmal wünsche ich allen Leserinnen und Lesern frohe Weihnachten!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Der Abschluss für die Länder steht

Gleichgezogen!

dbb:
wir.
für euch.

„Ja, wir haben ein Ergebnis erreicht, das in seiner Wertigkeit dem TVöD-Abschluss entspricht“, antwortete dbb Chef Ulrich Silberbach auf eine viel gestellte Frage. „Ein 1:1-Vergleich ist letztlich nicht möglich, weil TVöD und TV-L sich längst zu sehr unterscheiden. Aber unser Ziel, mit dem TVöD-Abschluss gleichzuziehen, haben wir grundsätzlich erreicht.“ Erst in der dritten Verhandlungsrunde und nach unzähligen Streiks und Demonstrationen hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) verstanden, dass sich mit defensiver Haushaltspolitik kein funktionierender öffentlicher Dienst gestalten lässt. „Wir haben heute nicht alles, aber wirklich viel erreicht“, bilanzierte Silberbach. „Eine einzelne Tarifrunde kann nicht die vielen Versäumnisse heilen, die die Blockadehaltung der TdL während der letzten Jahre hat anwachsen lassen. Deshalb fordere ich heute auch, dass die Reise weitergehen muss. Dieser Abschluss muss ein Startschuss sein, den TV-L kontinuierlich weiterzuentwickeln.“ Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 25 Monaten.

Das Ergebnis im Detail

Inflationsausgleich

- 1.800 Euro Inflationsausgleich als Einmalzahlung (Azubis, Studierende, Praktikanten 1.000 Euro), Teilzeit anteilig. Dieser wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt ausbezahlt.

- Zusätzlicher Inflationsausgleich monatlich für Januar bis Oktober 2024 jeweils 120 Euro (Azubis, Studierende, Praktikanten monatlich 50 Euro), Teilzeit anteilig.
- Diese Zahlungen sind steuer- und sozialabgabenfrei

Entgelt

- Erhöhung der Entgelte zum 1. November 2024 um 200 Euro und zum 1. Februar 2025 um weitere 5,5 Prozent.
- Wird dabei insgesamt keine Erhöhung von 340 Euro erreicht, wird der betreffende Erhöhungsbetrag zum 1. Februar 2025 auf 340 Euro gesetzt.

Azubis, Studierende, Praktikanten

- Erhöhung der Entgelte zum 1. November 2024 um einen Festbetrag in Höhe von 100 Euro und zum 1. Februar 2025 um einen weiteren Festbetrag in Höhe von 50 Euro.
- Auszubildende, die ihre Ausbildung mindestens mit der Gesamtnote „Befriedigend“ abgeschlossen haben, werden bei dienstlichem beziehungsweise betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungs-

- Auszubildende, die ihre Ausbildung nicht mit mindestens der Gesamtnote „Befriedigend“ abgeschlossen haben, werden nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung bei dienstlichem beziehungsweise betrieblichem Bedarf im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Im Anschluss daran werden diese Beschäftigten bei entsprechender Bewährung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Straßenbetriebsdienst und -bau

Für den Bereich des Straßenbetriebsdienstes und -baus wurde die Verhandlungsverpflichtung aus dem Einigungspapier von TdL und dbb von 2019 umgesetzt: Um der verstärkten Konkurrenzsituation zur Autobahn GmbH und dem Land Hessen Rechnung zu tragen, werden die Eingruppierungsregelungen für den Straßenbetriebsdienst und -bau zum 1. Januar 2025 deutlich verbessert. Zukünftig sind Straßenwärter/-innen, denen zusätzliche Tätigkeiten übertragen worden sind, die Erfahrungen und eine zusätzliche Schulung voraussetzen, in die Entgeltgruppe 6 eingruppiert. Weitere Verbesserungen betreffen etwa Streckenwarte/-innen, Bauaufseher/-innen oder Kolonnenführer/-innen, für die Heraushebungsmerkmale in die EG 9a bei Erfüllen bestimmter Voraussetzungen geschaffen wurden. Die EG 3 ist zukünftig nicht mehr besetzt. Die Höhergruppierung erfolgt stufengleich auf Antrag.



Die Tarifpartner unterzeichnen das Tarifergebnis

Beschäftigte in der Pflege und in Gesundheitsberufen

Jeweils ab 1. Januar 2024 wird die dynamische Zulage für Pflegekräfte an Unikliniken/ZfP Ba-Wü von aktuell 143,92 Euro auf Pflegekräfte im Justiz- und Maßregelvollzug ausgedehnt. Außerdem gilt die dynamische Zulage für bestimmte Beschäftigte in Gesundheitsberufen an Unikliniken/ZfP Ba-Wü von aktuell 71,96 Euro auch für folgende Berufe im Justiz-/Maßregelvollzug: Ergotherapeutinnen/-en, Logopädinnen/-en, medizinische/zahnmedizinische Fachangestellte, medizinisch-technische Assistentinnen/-en, pharmazeutisch-technische Assistentinnen/-en, Physiotherapeutinnen/-en, biologisch-technische Assistentinnen/-en und chemisch-technische Assistentinnen/-en.

Sozial- und Erziehungsdienst

Die Tarifparteien haben den Wegfall der besonderen Stufenlaufzeiten und die Anhebung der Entgeltgruppe S 9 zum 1. Oktober 2024 vereinbart. Die Überleitung wird im Rahmen der Redaktion in Anlehnung an die Regelungen bei der VKA vereinbart.

Die monatlichen Zulagen im Teil II Abschnitt 20 der Anlage A zum TV-L („Heimzulage“) werden je nach Einsatzbereich auf 100 Euro, 50 Euro beziehungsweise 65 Euro zum 1. Oktober 2024 erhöht. Kitabeschäftigte in den Stadtstaaten erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 130 Euro. Beschäftigte in der Sozialen Arbeit in den Stadtstaaten erhalten eine monatliche SuE-Zulage in Höhe von 180 Euro. Diese Zulagen werden ab dem 1. Januar 2024 gezahlt.

Stadtstaatenzulage

- Die vom Land Berlin bislang außertariflich gezahlte Hauptstadtzulage wird inhaltsgleich von der TdL und den Gewerkschaften tarifiert.
- Für Bremen und Hamburg gibt es eine Gesprächszusage, nach der ab dem 1. Juli 2025 Gespräche mit dem Ziel geführt werden, auf Landesebene Regelungen über eine Zulage für Beschäftigte, die bürgernahe Dienste wahrnehmen, zu vereinbaren.

Fahrradleasing

Beschäftigte haben ab dem 1. Januar 2024 Anspruch darauf, künftige monatliche Entgeltansprüche durch Entgeltumwandlung für das Leasing eines Fahrrads zu verwenden, wenn und soweit die Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing auch Beamten und Beamten des jeweiligen

Landes angeboten wird und der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing auch den Tarifbeschäftigten anbietet. Bietet der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing einer/einem Beschäftigten an, muss er sie allen Beschäftigten anbieten.

Studentische Hilfskräfte

Zur Regelung der Arbeitsbedingungen der studentischen Beschäftigten vereinbarten die Tarifvertragsparteien die nachstehende schuldrechtliche Vereinbarung:

- **Mindestvertragslaufzeit:** Die Beschäftigungsverhältnisse werden in der Regel für ein Jahr begründet; in begründeten Fällen können kürzere oder längere Zeiträume vereinbart werden.
- **Mindestentgelt:** Das Stundenentgelt studentischer Beschäftigter beträgt für jede arbeitsvertraglich vereinbarte Stunde ab dem Sommersemester 2024 mindestens 13,25 Euro und ab dem Sommersemester 2025 mindestens 13,98 Euro.

Diskussion und Bewertung

Verhandlungs- und Bundestarifkommission des dbb haben sich die Bewertung des Abschlusses nicht leichtgemacht. „Vieles ist in die Diskussion eingeflossen“, resümierte dbb Tarifchef Volker Geyer, „die berechnete Erwartungshaltung der Beschäftigten, die guten Demonstra-

tionen und Streiks, die wir bundesweit hingelegt haben, und auch unsere Verantwortung für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst.

In diesem Sinne haben wir den erzielten Kompromiss letztendlich als hilfreich angesehen, haben der TdL aber gleichzeitig klargemacht, dass der Abschluss kein Freifahrtschein für einen gut zweijährigen Dornröschenschlaf ist. Es gibt weiterhin viel zu tun, um Lehrkräfte, Polizistinnen und Polizisten, Pflegerinnen und Pfleger und all die anderen Beschäftigten im Landesdienst zu halten oder überhaupt erst dorthin zu locken. Die Länder bleiben in der Pflicht!“

Kein Zeitspiel bei der Übertragung

Das fängt schon damit an, dass wir erwarten und als dbb Familie dafür kämpfen werden, dass die Länder die linearen Komponenten des Tarifabschlusses zeit- und inhaltsgleich auf die Landes-/Kommunalbeamtinnen/-beamte und Pensionärinnen/Pensionäre übertragen. Zeitspiel werden wir nicht dulden.

Weitere Infos

Weitere Infos zum Abschluss gibt es auf den Sonderseiten unter www.dbb.de/einkommensrunde. Dort finden sich auch das Abschlusspapier sowie die neuen Entgelttabellen. ■



Kommunaler Nahverkehr Berlin

Jetzt geht's los

Konstruktive Tarifverhandlungen sind wichtig, notwendig und ein entscheidender Baustein, um den Berliner Nahverkehr wieder fit für die Zukunft zu machen. Unsere Forderungen gelten für Fahrdienst, Werkstatt und alle anderen, die bei BVG und BT GmbH beschäftigt sind.

Forderungen des dbb

Unsere Forderungen für die Manteltarifverhandlungen zum TV-N Berlin lauten:

- Sämtliche durch den Arbeitgeber veranlasste Zeit ist Arbeitszeit und muss zu 100 Prozent vergütet und als Arbeitszeit berechnet werden; Abzug von maximal 30 Minuten für Pausen
- Erhöhung des Urlaubs um jeweils zwei Tage auf 30, 31 und 32 Tage
- Geteilte Dienste nur auf freiwilliger Basis; Zuschlag für geteilte Dienste in der Zeit von Montag bis Freitag 20 Euro pro geteiltem Dienst und 30 Euro am Wochenende
- Verpflichtende ganztägige Wende- und Kehrzeit von jeweils 8 Minuten

- Einführung einer Erfahrungsstufe 6 mit Werten, die 10 Prozent oberhalb der Erfahrungsstufe 5 liegen.
- Ballungsraumzulage von 300 Euro monatlich für alle Beschäftigten bei BT GmbH und BVG AÖR
- Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulage auf 100 und 200 Euro beziehungsweise bei nicht ständiger Schicht- und Wechselschicht 0,58 Euro und 1,02 Euro pro Stunde
- Verpflichtende tarifvertragliche Einführung einer betrieblichen Alters-

- versorgung für die Beschäftigten bei der BT GmbH auf dem Niveau des TV Altersversorgung
- Erhöhung der Lehrtätigkeitszulage auf 2,50 Euro pro Stunde

Ausblick

Mit diesem Forderungspaket geht der dbb in die Verhandlungen zum TV-N Berlin. Die Verhandlungen beginnen im Januar 2024. Mit Hilfe unserer Mitglieder können wir das Vorgenommene erreichen. ■



TV-N Nordrhein-Westfalen

Verhandlungen starten mit Forderungsübergabe

Der dbb und die NahVG kamen am 5. Dezember 2023 zum Verhandlungsauftritt des TV-N NW mit dem Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) NW in Wuppertal zusammen. Der Nahverkehrstarifvertrag wurde zum 31. Dezember 2023 gekündigt.

Um keine Zeit zu verlieren, wurden bereits jetzt die Forderungen an die Arbeitgebenden übergeben, um im neuen Jahr schnell in die Verhandlungen einsteigen zu können.

Ziele

Da der TV-N NW an den TVöD gekoppelt ist, profitieren die Beschäftigten im Nahverkehr Nordrhein-Westfalen vom Ergebnis der TVöD-Verhandlungen, die im Frühjahr 2023 beendet wurden. Die Entgelterhöhungen werden auf den TV-N NW zeitnah übertragen.

Deshalb legt der dbb den Fokus in den anstehenden Verhandlungen auf die Mantelbedingungen. Hier ist es beson-

ders wichtig, Entlastung für die Mitarbeitenden zu schaffen und den Beruf des Fahrdienstes attraktiver zu gestalten. Dies gelingt insbesondere durch Zulagen-erhöhungen.

Im Auftakttermin haben dbb und NahVG den Forderungskatalog übergeben, die

Inhalte mündlich konkretisiert und mit der Arbeitgeberseite diskutiert.

Wie geht es weiter?

Der KAV bewertet die gewerkschaftlichen Forderungen noch im Dezember und berät sich intern. Noch dieses Jahr strebt der dbb die Vereinbarung eines zweiten Verhandlungstermins an, der voraussichtlich Mitte Januar 2024 stattfinden wird. ■



Redaktionsverhandlungen abgeschlossen



Zwei intensive Termine hat es noch gebraucht, bis das Tarifiergebnis zur Begleitung der Medizinstrategie und die damit verbundenen Veränderungen beim Klinikum Region Hannover (KRH) in einen Tariftext übersetzt wurden. Jetzt kann das Unterschriftsverfahren eingeleitet werden. Wichtig war für die drei am Verhandlungstisch sitzenden Gewerkschaften dbb, ver.di und Marburger Bund, dass im Tariftext alle Zweifelsfälle erfasst sind und klar zum Ausdruck kommt, dass das KRH auch vor dem Hintergrund der anstehenden Umstrukturierungen ein verlässlicher und fairer Arbeitgeber sein will. So wurde in den Redaktionsverhandlungen nochmal bei der Beschäftigungssicherung, bei der zweijährigen Entgeltsicherung und beim finanziellen Nachteilsausgleich für Mehrkilometerzuschuss bei Standortver-

lagerungen sprachlich und inhaltlich nachgeschärft.

Kernstück Entwicklungsdialog

Sollte es zu Tätigkeitsveränderungen kommen, sollen betroffenen Beschäftigten gleichwertige Arbeitsplätze angeboten werden. Besteht wegen eines Tätigkeitswechsels Qualifizierungsbedarf, wird eine bedarfsgerechte Qualifizierung auf Kosten des Arbeitgebers rechtzeitig veranlasst und sichergestellt. Kernstück ist der Entwicklungsdialog, der detailliert in der Prozessvereinbarung beschrieben ist. Ein individueller Entwicklungsplan wird insbesondere dann aufgestellt, wenn eine / ein Beschäftigte/-r mit der für sie / ihn vorgesehenen Tätigkeit nach einem Arbeitsplatz- oder Standortwechsel nicht einverstanden ist oder dies aufgrund eines veränderten Tätigkeits- beziehungsweise Anforderungsprofils erforderlich ist. Der Entwicklungsplan soll bis zu drei Optionen für den weiteren beruflichen Werdegang enthalten, die mit den Beschäftigten auf Augenhöhe geklärt werden.

Bewertung

Der Tarifvertrag schafft die Balance zwischen Veränderung und Absicherung und stellt einen guten Kompromiss für alle Beteiligten dar. ■

Forderungen

Die dbb Verhandlungskommission Dataport hat am 1. Dezember 2023 die Tarifforderungen für die nun anstehenden Tarifverhandlungen beschlossen. Wir haben uns auf die folgenden Forderungen für den TV Dataport sowie für den TVA-Dataport (Auszubildende und Dualstudierende) verständigt.

Bei einer Laufzeit von zwölf Monaten fordert der dbb:

TV Dataport

- Entgelterhöhung in Höhe von 13 Prozent
- Erhöhung der Dataport-Zulage auf mindestens 130 Euro
- Anhebung der Jahressonderzahlung um 20 Prozent für alle
- Stufengleicher Aufstieg mit Laufzeitmitnahme
- Zeitliche Entkopplung der Laufzeit vom TV-L

TVA

- Entgelterhöhung in Höhe von 300 Euro
- Erhöhung der Dataport-Zulage auf 50 Euro
- steuerfreie Mobilitätszulage in Höhe von 50 Euro
- Steigerung der Abschlussprämie NWK auf 500 Euro
- Anhebung der Jahressonderzahlung auf 100 Prozent

Der Verhandlungsauftakt ist am 14. Dezember 2023. Als Folgetermin wurde der 20. Dezember 2023 vereinbart. ■

Sicherheitskräfte an Flughäfen

Arbeitgebende müssen Schritt halten

Am 28. November 2023 haben die Mitglieder der dbb Verhandlungskommission für die Sicherheitskräfte an Flughäfen getagt und eine Forderung für die anstehenden Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband BDLS beschlossen.

„Kein Wunschzettel“

Bei der Begründung wurde dbb Tarifchef Geyer deutlich: „Auch wenn bald Weihnachten ist, unsere Forderungen sind kein Wunschzettel. Sie sind bitterernst und ein Arbeitgeber, der die Zukunftsfähigkeit seines Betriebs vor Augen hat, verzichtet bei den Verhandlungen bitte auf Rituale und obligatorisches Neinsagen. Statt-

dessen geht es darum, die Luftsicherheit zukunfts fest zu machen. Das geht nur gemeinsam und das kostet.“

Forderungen

Die Tarifkommission hat sich auf folgende Forderungen verständigt:

- Erhöhung des Stundenlohns um 2,80 Euro ab dem 1. Januar 2024
- Entsprechende Anhebung der Entgelte für die operativ tätigen betrieblichen Angestellten
- Von der Erhöhung der Monatsentgelte für operativ tätige betriebliche Angestellte sollen Beschäftigte nicht schon ab einer Vollzeit-Monatsvergütung von

4.000 Euro, sondern erst ab 6.000 Euro ausgenommen werden. Die Schwelle soll außerdem dynamisiert werden, das heißt sich bei Entgelterhöhungen automatisch nach oben verschieben.

- Laufzeit des neuen Entgelttarifvertrags: 12 Monate
- Erhöhung der Zeitzuschläge für Mehrarbeit auf 30 Prozent
- Zuschlagspflichtige Mehrarbeit bereits ab Überschreiten der einzelvertraglich vereinbarten Regelarbeitszeit

Außerdem erwarten wir, dass die Arbeitgeberseite mit uns über die Erhöhung der Führungskräftezulage verhandelt.

Verhandlungstermine

Verhandlungen sind für den 13. Dezember 2023, 11. und 25. Januar 2024 sowie den 6. Februar 2024 angesetzt. ■

Treffen der Verhandlungskommission

Am 9. November 2023 traf sich die dbb Verhandlungskommission FraSec, um im Hinblick auf die anstehenden Tarifverhandlungen mit der Arbeitgeberin – der FraSec Unternehmensgruppe – mögliche Forderungen zum Entgelttarifvertrag zu beraten.

Anpassung der Eingruppierung im Vordergrund

In dem mehrstündigen engagierten Austausch ging es zum Teil um redaktionelle Änderungen des Textes. Daneben diskutierte die Kommission unter anderem über die Höhe der Ausbildungsvergütung und die Eingruppierungsregelungen. Generell muss aber nach Ansicht der Kommissionsmitglieder vor allem die Anlage zum Entgelttarifvertrag, in dem sich die Tätigkeiten samt Entgeltgruppen finden, dringend überarbeitet wer-

den. Zum einen, weil es neue Tätigkeiten gibt, die in der Anlage noch nicht auftauchen. Zum anderen, weil einige Tätigkeiten aus Sicht der Kommissionsmitglieder höher eingruppiert werden müssen. Die Eingruppierung der Beschäftigten muss nach fairen und nachvollziehbaren Regeln erfolgen – die Eingruppierung und damit Bezahlung der Beschäftigten ist nur dann gerecht, wenn ihr ein verständliches und in sich schlüssiges System zugrundeliegt. Bei den anstehenden Verhandlungen wird die Kommission dem Arbeitgeber ihre Forderungen im Detail erläutern. Ein erster Termin mit der Arbeitgeberseite fand am 11. Dezember 2023 statt.

Hintergrund

Für viele Beschäftigte von FraSec, beispielsweise die Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen § 5 LuftSiG und §§ 8,



9 LuftSiG (PWK), gelten die Entgeltregelungen, die im bundesweiten Tarifvertrag zwischen dem dbb und dem Arbeitgeberverband BDLS vereinbart sind. Diese sind zum Jahresende 2023 gekündigt worden. Die Tarifverhandlungen über den Entgelttarifvertrag FraSec betreffen die FraSec-Beschäftigten, die vom bundesweiten Entgelttarifvertrag nicht erfasst werden, etwa Teile der Bereiche §§ 8, 9 LuftSiG, Service, Verwaltung, Ausbildung oder auch Leitungsfunktionen. ■

Rettungsdienst VKA

Zeit für einen Neustart

Die Belastung im Rettungsdienst ist zu hoch. Die Arbeitszeit muss runter. 48 Stunden pro Woche sind bei den gestiegenen Einsatzzahlen nicht mehr zeitgemäß. Darum kam der dbb am 4. Dezember 2023 mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) zusammen, um über die Arbeitsbedingungen im Rettungsdienst zu verhandeln. Dabei verfolgt der dbb einen ganzheitlichen Ansatz, der alle Themen des Rettungsdienstes in den Vordergrund schiebt.

Belastungen absenken – Rettungsdienst aufwerten

Der dbb fordert:

- Liegen in einem nicht unerheblichen Umfang Bereitschaftszeiten vor, darf die maximale durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche 42 Stunden nicht überschreiten
- Eine Stunde wird vergütungsrechtlich mit 92,86 Prozent bewertet
- Klarstellungen zur Faktorisierung und Berechnung der Arbeitszeit
- Gesetzliche Pausenzeiten werden bei allen verlängerten Diensten in die Arbeitszeit eingerechnet und vergütet



dbb Verhandlungskommission Rettungsdienst VKA mit Verhandlungsführer Andreas Hemsing (3.v.l.)

Außerdem erwartet der dbb:

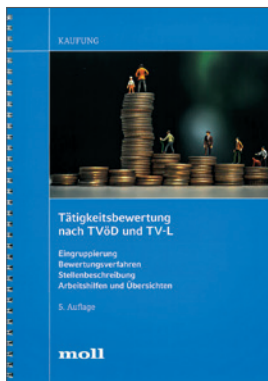
- Maßnahmen zum Gesundheitsschutz
- Aufwertung von Praxisanleitenden durch eine Funktionszulage

Positionierung 24-Stunden-Dienste

Auch das Thema 24-Stunden-Dienste kam von der Arbeitgeberseite auf den Tisch. Unsere Position dazu ist, dass 24-Stunden-Dienste nur dort möglich sein können, wo sie sinnvoll sind, Belastungen und Gesundheitsschutz ausreichend berücksichtigen und von der Belegschaft getragen werden.

Bewertung

„Wir alle wollen engagierte, motivierte und fitte Beschäftigte im Rettungsdienst. Darum müssen sich die tarifvertraglichen Rahmenbedingungen deutlich verbessern“, erklärte Andreas Hemsing, dbb Verhandlungsführer und stellvertretender Geschäftsführer der Bundestarifkommission. „Wenn wir jetzt nicht gegensteuern, dürfen wir uns nicht darüber beklagen, dass die Rettungswagen zukünftig unbesetzt sein werden“, so Hemsing weiter. Die Verhandlungen werden Anfang 2024 fortgesetzt. ■



Tätigkeitsbewertung nach TVöD und TV-L

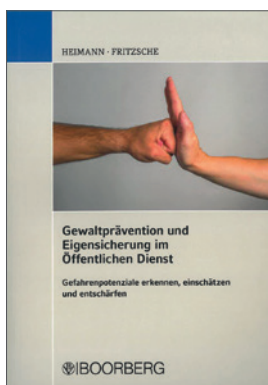
Eingruppierung – Bewertungsverfahren – Stellenbeschreibung Arbeitshilfen und Übersichten

Von Harald Kaufung, lfd. Städt. Verwaltungsdirektor a.D., 98 Seiten, Spiralheftung, Richard Boorberg Verlag, 49 Euro, ISBN 678 3 415 07494 1

Werden die Beschäftigten unserer Verwaltung angemessen bezahlt? Ist meine Eingruppierung richtig? Eine Antwort zu finden, ist für alle Beteiligten nicht einfach, weil das Thema durch umfangreiche Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit bestimmt wird. Der Autor hat die unübersichtliche Rechtslage so systematisiert aufbereitet, dass sich die Darstellung für die praktische Anwendung eignet. Mit der 5. Auflage wurde das bisherige Kapitel V (Stellenbeschreibungen) um die Auswirkungen dieser Beschreibungen auf innerbetriebliche Bewertungsverfahren erweitert.

Aus dem Inhalt:

- Tarifrechtliche Grundlagen
- Die drei Geheimnisse der Tätigkeitsbewertung
- Die Systematik der Tätigkeitsmerkmale
- Die Schritte im Bewertungsverfahren
- Übersicht zur Zusammensetzung der Entgeltgruppen ■



Gewaltprävention und Eigensicherung im öffentlichen Dienst

Gefahrenpotenziale erkennen, einschätzen und entschärfen

Von Rudi Heimann, Polizeivizepräsident, Polizeipräsidium Darmstadt, ehemals Leiter einer zentralen Ausländerbehörde, und Dr. Jürgen Fritzsche, Technischer Direktor des Luxembourger Karateverbands, 244 Seiten, paperback, Richard Boorberg Verlag, 29,80 Euro, ISBN 978 3 415 07440 8

Der Ratgeber leistet einen wichtigen Beitrag zu mehr Sicherheit im beruflichen Kontext der Bediensteten im öffentlichen Dienst. Außerdem bietet er durchdachte Entscheidungshilfen für sicherheitskritische Situationen bei Publikumsverkehr. Die Empfehlungen der Autoren basieren auf wissenschaftlichen Studien, Erfahrungswerten und langjährig geübter Praxis.

- Grundlagen und Phänomenologie von Gewalt und Aggression
- Rechtliche Aspekte (Grundlagen der Strafbarkeit, Selbsthilferechte, Notwehr, Hausverbote, Platzverweise, Opferschutz- und rechte, Schadensersatz)
- Merkmale sicherheitskritischer Situationen und daraus abgeleitete Handlungsprinzipien
- Bedeutung und Grenzen verbaler, para- und nonverbaler Kommunikation
- Deeskalation jenseits der üblichen Kommunikation zur Verhinderung von Gewalt
- Physische Eigensicherung im Rahmen der Notwehr und Nothilfe
- Nachsorge ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgesetzt von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 144 (August 2023), etwa 14.120 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 Spartenarbitraverträge sowie weitere wichtige Tarifverträge und das Tarifrecht für Ärzte. Schwerpunkt dieser Lieferung ist der Einbau der nach der Einkommensrunde 2023 vereinbarten Änderungstarifverträge zum TVöD-AT, BT-V, BT-K, BT-B, BT-S und zum TV EntgO Bund. Die Kommentierung hierzu wird mit der Ergänzungslieferung 145 beginnen.

Ein weiterer größerer Block widmet sich der Eingruppierung der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Hier wird zunächst der Normtext an die Vereinbarungen aus dem Änderungstarifvertrag angepasst, aber auch mit der Überarbeitung der Kommentierung und der Erläuterung begonnen. Schließlich enthält die Lieferung noch Hinweise zum Abschluss von Altersteilzeitarbeitsverträgen ab dem 1. Januar 2023. ■

Hohe Aktionsbeteiligung bundesweit

Rekordanzahl im Warnstreik

Nachdem die ersten beiden Verhandlungsrunden in der Einkommensrunde 2023 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) enttäuschend verlaufen waren, sind bundesweit zehntausende Kollegin-

nen und Kollegen auf die Straße und in den Ausstand gegangen. Bei dutzenden Warnstreiks, Aktionen, Demonstrationen, aktiven Mittagspausen und sonstigen Formen des Protests haben die Beschäf-

dbb:
wir.
für euch.

tigten des öffentlichen Dienstes der Länder ihren Unmut über die zähen Verhandlungen mit der

Arbeitgeberseite deutlich zum Ausdruck gebracht – über alle Statusgruppen hinweg. Aufgrund der Vielzahl der Aktionen können wir auf den folgenden Seiten nur einen kleinen Ausschnitt zeigen. ■



3. November, Bremen

Foto: Björn Haake



3. November, Münster

Foto: DSTG WL



6. November, Dortmund

Foto: Schaper



6. November, Wunsiedel

Foto: Waldemar Watschel



7. November, Radebeul

Foto: Dirk Blumhach



7. November, Dortmund

Foto: DSTG WL



8. November, Nordhorn

Foto: Anna Hofflich



8. November, Rohrbach

Foto: dbb saar



9. November, Leipzig

Foto: DVG Sachsen



10. November, Hamburg

Foto: Friedhelm Wilmüller



11. November, Osnabrück

Foto: hejger tdk



11. November, Schwäbisch-Gmünd

Foto: Wonne Kerppler



14. November, Leipzig

Foto: DVG Sachsen



14. November, Potsdam

Foto: DVG Brandenburg



14. November, Stuttgart

Foto: Sabine Reitzig



14. November, Tauberbischofsheim

Foto: BIV



14. November, Hamburg

Foto: Kerstin Seip



15. November, Stuttgart

Foto: Wolfgang Kleibauer



15. November, Jena

Foto: dbb Jugend



16. November, Dresden

Foto: LVBS



16. November, Köln

Foto: DST G Rheinland



16. November, Magdeburg

Foto: dbb sachsem-anhalt



16. November, Schwerin

Foto: Kerstin Seip



17. November, Bautzen

Foto: LVBS



17. November, Ingolstadt

Foto: VLB



18. November, Erfurt

Foto: Volker Hiesche



20. November, Ansbach

Foto: Benitz-Hemig



21. November, Chemnitz

Foto: Jürgen Lösel



21. November, Düsseldorf

Foto: Marius Klügel



23. November, Aachen

Foto: Sascha Alles



23. November, Hamburg

Foto: Friedhelm Windmüller



23. November, Hannover

Foto: Michael Wallmüller



23. November, Magdeburg

Foto: Kerstin Seip



24. November, Kiel

Foto: Friedhelm Windmüller



28. November, Berlin

Foto: DBSt



28. November, Leipzig

Foto: Kerstin Seipt



29. November, Halle

Foto: Ulrich Stock



29. November, Nürnberg

Foto: Friedhelm Windmüller



30. November, Berlin

Foto: ddb



30. November, Stuttgart

Foto: Friedhelm Windmüller



4. Dezember, Mainz

Foto: Kristina Schäfer



4. Dezember, Mainz

Foto: Kristina Schäfer



5. Dezember, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



5. Dezember, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller



5. Dezember, Saarbrücken

Foto: Dirk Guldner



5. Dezember, Saarbrücken

Foto: Dirk Guldner



6. Dezember, Dresden

Foto: Friedhelm Windmüller



6. Dezember, Dresden

Foto: Friedhelm Windmüller



7. Dezember, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



7. Dezember, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



8. Dezember, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller

Gesetzliche Feiertage 2024



Die Situation bei den gesetzlichen Feiertagen stellt sich bundesweit teilweise sehr unterschiedlich dar. Diese Unterschiede und die rechtlichen Auswirkungen eines Feiertags fassen wir hier im Überblick zusammen.

Entgeltfortzahlung

Fällt Arbeit infolge eines gesetzlichen Feiertags aus, so muss der Arbeitgeber dem Beschäftigten das Arbeitsentgelt zahlen, dass er ohne den Arbeitsausfall erhalten

hätte (§ 2 Abs. 1 EFZG). Wichtig ist aber, dass „infolge“ des Feiertags nicht gearbeitet wurde. War man etwa ohnehin nach dem Schichtplan nicht zur Arbeit eingeteilt, besteht der Anspruch nicht.

Zuschläge

Für Arbeit an Feiertagen erhalten die Beschäftigten einen Feiertagszuschlag. Dieser beträgt bei Arbeit ohne Freizeitausgleich 135 Prozent, mit Freizeitausgleich 35 Prozent pro Stunde (§ 8 Abs. 1 d) TVöD und TV-L). Berechnungsgrundlage ist der auf die Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Wichtig: Den Zuschlag gibt es nur für gesetzliche, nicht aber für kirchliche Feiertage. Ostersonntag und Pfingstsonntag sind beispielsweise nur in Brandenburg gesetzliche Feiertage. Deswegen haben Beschäftigte bei Arbeit an diesen Tagen (außer in Brandenburg) nur Anspruch auf den Sonntagszuschlag, nicht aber auf den Feiertagszuschlag.

Ersatzruhetage

Wird man an einem gesetzlichen Feiertag zur Arbeit herangezogen, muss innerhalb der anschließenden acht Wochen ein Ersatzruhetag gewährt werden.

Heiligabend und Silvester

Heiligabend und Silvester sind keine gesetzlichen Feiertage – es besteht also grundsätzlich Arbeitspflicht. Hier gibt es aber oft abweichende Regelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, Arbeitsverträgen beziehungsweise es ergibt sich etwas Anderes aus betrieblicher Übung. ■

Feiertag	2024	Gesetzlicher Feiertag in folgenden Bundesländern
Neujahr	01.01.2024	bundesweit
Heilige Drei Könige	06.01.2024	Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen-Anhalt
Internationaler Frauentag	08.03.2024	Berlin, Mecklenburg-Vorpommern
Karfreitag	29.03.2024	bundesweit
Ostersonntag	31.03.2024	Brandenburg
Ostermontag	01.04.2024	bundesweit
Tag der Arbeit	01.05.2024	bundesweit
Christi Himmelfahrt	09.05.2024	bundesweit
Pfingstsonntag	19.05.2024	Brandenburg
Pfingstmontag	20.05.2024	bundesweit
Fronleichnam	30.05.2024	Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Teile von Sachsen und Teile von Thüringen*
Augsburger Friedensfest	08.08.2024	nur im Stadtgebiet von Augsburg
Mariä Himmelfahrt	15.08.2024	Saarland, Teile von Bayern**
Weltkindertag	20.09.2024	Thüringen
Tag der deutschen Einheit	03.10.2024	bundesweit
Reformationstag	31.10.2024	Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thüringen
Allerheiligen	01.11.2024	Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland
Buß- und Betttag	20.11.2024	Sachsen
1. Weihnachtsfeiertag	25.12.2024	bundesweit
2. Weihnachtsfeiertag	26.12.2024	bundesweit

* In Sachsen nur in einigen Gemeinden

In Thüringen nur in einzelnen Landkreisen / Gemeinden

** In Bayern nur in circa 1.700 Gemeinden mit überwiegend katholischer Bevölkerung

Kein Hausverbot für Betriebsratsvorsitzenden

Ein dem Betriebsratsvorsitzenden vom Arbeitgebenden erteiltes Hausverbot stellt eine unzulässige Behinderung der Betriebsratsarbeit im Sinne von § 78 S. 1 BetrVG dar (Landesarbeitsgericht Hessen, Beschluss vom 28. August 2023, Aktenzeichen 16 TaBVGa 97/23).

Der Fall

Der Betriebsratsvorsitzende eines Catering-Unternehmens für Fluggesellschaften wandte sich gemeinsam mit dem Betriebsrat gegen ein Hausverbot seines Arbeitgebers. Dem lag folgendes Geschehen zugrunde: Am 6. April 2023 fand ab 9 Uhr eine Betriebsratsitzung statt. Um 9.21 Uhr teilte der „Head of HR“ des Arbeitgebers dem Betriebsratsvorsitzenden per Mail mit, dass die Personalabteilung an diesem Tag nur bis 13 Uhr im Haus sei. Im Anschluss an die Sitzung versuchte gegen 14.30 Uhr zunächst die Mitarbeiterin B, Unterlagen aus der Betriebsratsitzung bei einem Sachbearbeiter der Personalabteilung sowie bei der Teamleiterin HR Administration abzugeben. Beide verweigerten die Annahme. Sodann ging der Betriebsratsvorsitzende zum Betriebsleiter, um dort die Unterlagen abzugeben. Der Betriebsleiter verwies auf die Mail des Head of HR und weigerte sich ebenfalls, die Unterlagen mit einem Eingangsstempel zu versehen. Daraufhin nahm der Betriebsratsvorsitzende im Vorzimmer

der Betriebsleitung selbst den Eingangsstempel und versah damit die Unterlagen, die er anschließend unter einer Tür durchschob. Der Arbeitgeber erstattete deswegen Strafanzeige gegen den Betriebsratsvorsitzenden wegen Urkundenfälschung und sprach gegen ihn ein Hausverbot aus. Außerdem leitete er vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main gegen den Betriebsratsvorsitzenden ein Verfahren auf Ausschluss aus dem Betriebsrat ein. Gegen das Hausverbot wandten sich der Betriebsratsvorsitzende sowie der Betriebsrat im Eilverfahren zunächst vor dem Arbeitsgericht Frankfurt am Main, das ihrem Antrag auch stattgab. Der Arbeitgeber legte deswegen vor dem Hessischen Landesarbeitsgericht Beschwerde gegen den Beschluss des Arbeitsgerichts ein.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Hessen wies die Beschwerde nun ebenfalls zurück und gab dem Betriebsrat und seinem Vorsitzenden Recht. Die Verweigerung des Zutritts des Betriebsratsvorsitzenden zum Betrieb des Arbeitgebers durch Ausspruch eines Hausverbots stelle eine Behinderung der Betriebsratsarbeit dar, die § 78 S. 1 BetrVG verbiete. Wenn ein Betriebsratsmitglied seine gesetzlichen Pflichten grob verletze, könne der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht dessen Ausschluss beantragen. In diesem Fall werde der Ausschluss aber erst

ab Rechtskraft des arbeitsgerichtlichen Beschlusses wirksam. Bis zur Rechtskraft der Entscheidung bleibe das Betriebsratsmitglied im Amt. Es würde einen Widerspruch darstellen, wenn Arbeitgebende dieser gerichtlichen Entscheidung durch ein Hausverbot gegenüber dem Betriebsratsmitglied schon vorgreifen könnten. Im Falle ganz besonders gravierender Pflichtverletzungen, wenn die weitere Amtsausübung durch das Betriebsratsmitglied bis zur rechtskräftigen Entscheidung des Gerichts für die Arbeitgeberseite unzumutbar sei, könne beim Arbeitsgericht ein Antrag auf vorläufige Untersagung der Amtsausübung gestellt werden. Jedenfalls könnten die Arbeitgebenden nicht einfach Fakten schaffen, indem sie dem Betriebsratsmitglied den Zugang zum Betriebsgelände verwehrten. Für die Frage, wie gravierend die Pflichtverletzung sei, komme es auch nicht auf die strafrechtliche Bewertung an, sondern nur darauf, ob eine vertrauensvolle Zusammenarbeit nach § 2 Abs. 1 BetrVG bis zur rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung über den Ausschluss ausgeschlossen erscheine. Das sei hier nicht so gewesen. Bei der Würdigung des Verhaltens des Betriebsratsvorsitzenden sei der gesamte Geschehensablauf zu betrachten, der seinen Anfang mit der Mail des Arbeitgebenden während der laufenden Betriebsratsitzung genommen habe.

Das Fazit

Warum der Arbeitgeber sich, obwohl offensichtlich noch Mitarbeitende vor Ort waren, mit Zähnen und Klauen gegen die Entgegennahme der Betriebsratsunterlagen wehrte, wird wohl ein Rätsel bleiben. Der Beschluss schob jedenfalls dem Versuch der Arbeitgeberseite, den Betriebsratsvorsitzenden durch einseitige Entscheidung an seiner Arbeit zu hindern, konsequent einen Riegel vor. Zwar mag es denkbare Fallgestaltungen geben, in denen ein Fehlverhalten von Mitgliedern des Betriebsrats so schwerwiegend ist, dass ihr Zutritt zum Betriebsgelände nicht zumutbar ist. Die Frage ist aber, wer darüber entscheiden soll. Zu Recht stellt das Landesarbeitsgericht klar, dass das nur einem neutralen Gericht, nicht aber den Arbeitgebenden obliegen kann. Der Beschluss schafft daher zweierlei: Er stärkt die Position von Betriebsratsmitgliedern und zeigt Arbeitgebenden gleichzeitig einen gangbaren Weg im Falle gravierenden Fehlverhaltens auf – den Weg vor die Arbeitsgerichte. ■





Beginn der Stufenlaufzeit bei korrigierender Höhergruppierung

Die Korrektur einer seit Beginn der Tätigkeit zu niedriger Eingruppierung ist keine Höhergruppierung im Sinne von § 17 Abs. 4 TVöD (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 8. Dezember 2022, Aktenzeichen 6 AZR 459/21).

Der Fall

Die Klägerin ist seit dem 1. Januar 2017 bei der beklagten Stadt beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD (VKA) Anwendung. Ihre Tätigkeit blieb die ganze Zeit unverändert. Zunächst wurde sie nach Entgeltgruppe (EG) 7 Stufe 3 TVöD (VKA) bezahlt. Mit Schreiben vom 28. August 2018 verlangte sie Vergütung nach EG 9a Stufe 3 TVöD (VKA). Die Beklagte kam dem zwar nicht nach, vergütete die Klägerin aber rückwirkend seit dem 1. September 2017 nach Entgeltgruppe 8 Stufe 3 TVöD (VKA). Die Klägerin erhob trotzdem eine Klage und verlangte weiter Vergütung nach Entgeltgruppe 9a Stufe 3 (VKA) jedenfalls seit dem 1. September 2017. Das Verfahren wurde durch einen Vergleich

beendet, in dem sich die Beklagte zur Zahlung einer Vergütung nach Entgeltgruppe 9a Stufe 3 TVöD (VKA) ab dem 1. Juni 2018 verpflichtete. Eine Regelung über den Beginn der Stufenlaufzeit zu Stufe 4 wurde dabei nicht getroffen. Mit der jetzigen Klage verlangt die Klägerin Vergütung nach Stufe 4 der Entgeltgruppe 9a TVöD (VKA) seit dem 1. Januar 2020. Da die Tätigkeit der Klägerin unstreitig unverändert blieb, habe die Stufenlaufzeit bereits mit ihrer Einstellung am 1. Januar 2017 zu laufen begonnen. Da sie in Stufe 3 eingestiegen sei, sei die zur Erreichung von Stufe 4 erforderliche Stufenlaufzeit am 1. Januar 2020 abgelaufen. Die Beklagte ist dagegen der Meinung, mit dem Vergleich sei auch der Beginn der Stufenlaufzeit festgelegt worden. Es handele sich um eine Höhergruppierung, sodass nach § 17 Abs. 4 S. 2 TVöD die Stufenlaufzeit mit dem Tag der Höhergruppierung beginne. Das sei der 1. Juni 2018, sodass die Stufenlaufzeit erst am 1. Juni 2021 geendet habe.

Die Entscheidung

Das Gericht gab der Klägerin Recht. Wenn Beschäftigte aufgrund einer falschen

Bewertung der Tätigkeit durch Arbeitgebende schon seit der Einstellung irrtümlich nach einer niedrigeren Entgeltgruppe vergütet wurden und dieser Fehler nun korrigiert wird, liegt keine Höhergruppierung im Tarifsinn vor. Aufgrund der Tarifautomatik befand sich der / die Beschäftigte vielmehr seit Beginn der Tätigkeit in der entsprechenden Entgeltgruppe und hat daher in dieser seitdem durchgehend Berufserfahrung erworben. § 17 Abs. 4 TVöD kommt dann nicht zur Anwendung. So liegt laut Bundesarbeitsgericht auch der vorliegende Fall: Die Tätigkeit der Klägerin blieb unverändert.

Das Fazit

Das Urteil überzeugt – nach dem Grundsatz der Tarifautomatik „sind“ Beschäftigte automatisch nach der auszuübenden Tätigkeit eingruppiert, ohne dass die formale Zuordnung durch Arbeitgebende darauf Einfluss hat. Bleibt die Tätigkeit unbestritten unverändert und erwirbt der / die Beschäftigte daher entsprechende Berufserfahrung, ist nicht einzusehen, warum die Stufenlaufzeit erst nach Korrektur einer falschen Eingruppierung erfolgen soll. Daran kann auch der Umstand nichts ändern, dass die Korrektur der Eingruppierung im Wege des Vergleichs erfolgt ist. ■

Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Schwellenwerte für Überstundenzuschläge, die einheitlich sowohl für Voll- wie für Teilzeitkräfte gelten, sind in der Regel europarechtswidrig (Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 19. Oktober 2023, Aktenzeichen C-660/20).

Der Fall

Der Kläger im Ausgangsverfahren ist bei der Beklagten als Flugzeugführer und Erster Offizier in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von 90 Prozent der Vollarbeitszeit eines Flugzeugführers beschäftigt. Seine Grundvergütung und die Stellenzulagen sind entsprechend um 10 Prozent herabgesetzt. Außerdem erhält er 37 zusätzliche freie Tage im Jahr. An seinen Einsatztagen sind seine Flugdienststunden jedoch nicht herabgesetzt. Die anwendbaren Tarifverträge sehen eine so genannte „Mehrflugdienststundenvergütung“ vor, wenn Arbeitnehmende eine

bestimmte Anzahl von Flugdienststunden im Monat geleistet und dadurch die Grenzen für die „Auslösung“ der Mehrflugdienststundenvergütung überschritten haben. Die Mehrflugdienststundenvergütung ist gestaffelt. Bei Kurzstreckenflügen wird sie bei 106 monatlichen Flugdienststunden ausgelöst, wobei die nächsten Vergütungsstufen bei 121 beziehungsweise 136 Stunden erreicht werden (bei Langstreckenflügen 93, 106 beziehungsweise 120 Flugdienststunden im Monat). Eine Differenzierung zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften ist nicht vorgesehen – beide Gruppen müssen also laut den tarifvertraglichen Regelungen dieselbe Anzahl an Flugdienststunden erreichen, damit die Mehrflugdienststundenvergütung ausgelöst wird. Der Kläger leistete zwar Flugdienststunden über seine Arbeitszeit von 90 Prozent hinaus, verfehlte aber die Grenzen für die Auslösung der Mehrflugdienststundenvergütung. Er verlangte nun vor dem Bundesarbeitsgericht die Überstundenzuschläge bereits ab Überschreitung seiner persönlichen regelmäßigen Arbeitszeit. Die für Teil- und Vollzeitkräfte gleich geltenden Auslösegrenzen stellten eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten dar und verstießen deshalb gegen § 4 Abs. 1 S. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Dort ist festgelegt, dass Teilzeitbeschäftigte nicht wegen der Teilzeit schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare Vollzeitkräfte, es sei denn, dass dies durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Hinter dieser Regelung im deutschen Recht steht eine EU-Richtlinie; in § 4 Nr. 1 und Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG ist ebenfalls ein Diskriminierungsverbot für Teilzeitbeschäftigte festgeschrieben. Das Bundesarbeitsgericht legte die Frage daher dem EuGH vor. Dieser sollte entscheiden, ob formal gleiche Schwellenwerte wie im Streitfall gegen diese EU-Regelung verstoßen.

Die Entscheidung

Der EuGH entschied, dass die fragliche Stundengrenze eine Benachteiligung von Teilzeitkräften darstellt, die nur unter sehr engen Voraussetzungen gerechtfertigt sein kann. In der Regel liege aber ein Verstoß gegen § 4 Nr. 1 und Nr. 2 der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit im Anhang der Richtlinie 97/81/EG vor. Als Sachgrund für eine Benachteiligung hatte die Beklagte angeführt, es solle zum einen eine besondere Belastung mit

Auswirkung auf die Gesundheit ausgeglichen werden und zum anderen sollten Fluggesellschaften von einer übermäßigen Heranziehung der Flugzeugführer abgehalten werden. Beide Argumente ließ der EUGH jedoch nicht als sachlichen Grund zur Rechtfertigung der Benachteiligung gelten. Hinsichtlich eines Ausgleichs der Gesundheitsbelastungen fehle es an wissenschaftlichen Erkenntnissen über den Zusammenhang zwischen einer bestimmten Anzahl von Flugstunden und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Im Hinblick auf eine Disziplinierung der Fluggesellschaften bei der Heranziehung von Flugzeugführern müsse das mit der Regelung verfolgte Ziel auch in kohärenter Weise verfolgt werden. Das sei hier aber nicht so, denn durch die einheitliche Anwendung der Stundenzahl auf Voll- und Teilzeitkräfte würden die Fluggesellschaften mit zusätzlichen Gehaltskosten für lange Arbeitszeiten nur in Bezug auf die Vollzeitpiloten belastet.

Das Fazit

Das Urteil stärkt die Position der Teilzeitbeschäftigten und ist absolut nachvollziehbar. In den meisten Fällen gibt es gute Gründe für eine Arbeit in Teilzeit. Wer ein Kind betreuen oder Angehörige pflegen muss, wird durch die Heranziehung zu Mehrarbeit über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus ebenso belastet wie eine Vollzeitkraft. Und selbst wenn dem nicht so ist, muss der Arbeitgeber dazu gehalten werden, die vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeiten zu respektieren. ■

Mitteilung von krankheitsbedingter Abwesenheit über Arbeitskollegen

Arbeitnehmende dürfen auf die Hilfe von Boten – zum Beispiel Mitarbeitenden – zurückgreifen, um sich krank zu melden. Das Risiko einer fehlenden oder verspäteten Übermittlung tragen sie dann aber selbst (Arbeitsgericht Emden, Urteil vom 16. August 2022, Aktenzeichen 2 Ca 263/21).

Der Fall

Der Kläger war bei der Beklagten als Schlosser beschäftigt. Dort verletzte er sich bei der Arbeit. Er verließ sodann seinen Arbeitsplatz vor Schichtende, mel-

dete sich aber nicht selbst bei der Beklagten beziehungsweise ihrem Vertreter, dem Vorgesetzten des Klägers, ab. Stattdessen informierte er einen Arbeitskollegen, der dann wiederum die Beklagte informierte. Dies tat der Kollege nach den Feststellungen des Arbeitsgerichts auch umgehend. Die Beklagte mahnte daraufhin den Kläger wegen Verletzung seiner Pflicht aus § 5 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) ab. Danach müssen Arbeitnehmende Arbeitgebenden die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitteilen. Der Kläger wandte sich an das Arbeitsgericht, um die Abmahnung entfernen zu lassen. Er war der Ansicht, der Pflicht sei durch die Mitteilung über den Kollegen genügt worden.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht gab dem Kläger recht. Es war der Ansicht, der Kläger habe seiner Benachrichtigungspflicht genügt, indem er sich seines Kollegen als Boten bedient habe. Nach § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG müsse die Anzeige an den Arbeitgeber unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern erfolgen. Maßgebend sei der Zugang, nicht die Absendung der Mitteilung. Informiert werden müsse „der Arbeitgeber“, es genüge aber die Information eines vom Arbeitgeber zur Entgegennahme von Erklärungen autorisierten Mitarbeitenden, im Zweifel also von Vorgesetzten. Die Information des Arbeitskollegen selbst habe dazu zwar nicht genügt. Nach Ansicht des Gerichts durfte sich der Kläger aber des Arbeitskollegen als Boten bedienen. Der Kläger erfüllte also seine Informationspflicht laut Gericht dadurch, dass er den Kollegen veranlasste, die Beklagte zu informieren. Eine besondere Form der Abmeldung schreibe § 5 Abs. 1 S. 1 EFZG nämlich nicht vor.

Das Fazit

Das Urteil ergibt Sinn – ein Interesse des Arbeitgebers, unbedingt persönlich über krankheitsbedingte Abwesenheiten informiert zu werden, ist nicht nachvollziehbar. Trotzdem ist den Arbeitnehmenden zu raten, sich besser persönlich abzumelden. Bei Einschaltung eines Boten tragen Arbeitnehmende nämlich selbst das Übermittlungsrisiko, wie auch das Arbeitsgericht Emden betonte. Wenn der Bote die Information also nicht oder verspätet weitergibt, haben die Erkrankten das selbst zu verantworten. ■

Zitat des Monats:



Eine erfolgreiche Strategie

Steffen Herrmann am 8. Dezember 2023 in der Frankfurter Rundschau

... so kommentiert Steffen Herrmann den GDL-Streik bei der Bahn im Leitartikel der Frankfurter Rundschau. Und er führt weiter aus: „Für Bahnbeschäftigte hat die GDL mit Streiks viel erreicht. Auch in anderen Branchen sind starke Gewerkschaften gerade jetzt nötig.“ Die Gewerkschaft um den GDL-Chef Claus Wesely hat in der jüngeren Vergangenheit einiges für ihre Mitglieder erreicht. Für sie hat sich die konfrontative Verhandlungsführung ausgezahlt.

Viele Unternehmen befinden sich in einer kritischen Situation, zum Beispiel Zulieferer in der Autoindustrie. Dort gefährdet die E-Mobilität die Geschäftsgrundlage einiger Unternehmen, neue Produkte müssen entwickelt, Firmenstrukturen umgebaut werden. Für Beschäftigte bedeutet das häufig nichts Gutes, wenn dann keine Arbeitnehmervertreter/-innen am Tisch sitzen. Denn: Wandel ist normal, er kann nicht verhindert oder erfolg-

reich bekämpft werden. Er muss gestaltet werden. Und dabei gibt es mehr als einen Weg, mehr als eine Perspektive. Es gibt auch den Wandel zum Besseren oder zumindest weniger Schlimmen. Hier sind die Gewerkschaften gefordert.

Wie sähe es bei der Bahn aus, wenn der Konzern komplett privatisiert und auf Profitmaximierung ausgerichtet wäre? Wenn

es die Gewerkschaften nicht gäbe und die von ihnen erstrittenen Tarifverträge mit ihren Lohnerhöhungen und künftig möglicherweise auch Arbeitszeitverkürzungen? Den Bahn-Beschäftigten würde es wohl schlechter gehen: weniger Geld, mehr Arbeit und Stress. Und trotz verfehlter Unternehmensziele erhalten die Bahnchefs in diesem Jahr Millionen-Boni. ■



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