dbb beamtenbund und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

5
Mai 2021
23. Jahrgang

Digitale Sitzung der dbb Bundestarifkommission

Startschuss für die Einkommensrunde 2021

Seite 3

Inhalt

Editorial 2

Einkommensrunde 2021 3

Tarifthemen 4

TV-N Bayern

TV-N Berlin

Bundesagentur für Arbeit

TV-N ASEAG und TV ESBUS

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Hessen

FraGround Flughafen Frankfurt

Fraport Bodenverkehrsdienste

Hintergrund 7

Bundestarifkommission 8

Ratgeber 11

Interview 12

Buchvorstellungen 13

Rechtsprechung 14

Zitat des Monats 16

Redaktionsschluss:
5. Mai 2021

dbb beamtenbund und tarifunion

Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: dbb, S.2: Marco Urban, S.3: dbb, S.4: dbb, S.5: Stefan Meller (Pixabay), S.7: dbb, S.8-10: Uwe Allgäuer, Blende11 Fotografen 32261-0616, Jürgen Kretzschmar, dbb bundesfrauenvertretung, Roland Kristeleit, Heiko Teggatz, dbb, S.11: Gerd Altmann (Pixabay), S.12: Annette Schöpf, S.14: Gerd Altmann (Pixabay), S.16: dbb
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!

Gelegentlich wird gegenüber politischen Parteien der Vorwurf erhoben, Entscheidungen im Verborgenen zu treffen. Am 23. April 2021 jedoch las ich im Berliner Tagesspiegel die Überschrift „Politik für das Schaufenster“ – und wieder war das nicht positiv gemeint, obwohl ein Schaufenster, was die Transparenz angeht, so ziemlich das Gegenteil von Verborgenheit darstellt.
Warum also gab es Kritik an der Schaufensterpolitik? Hintergrund ist, dass das Produkt – ein Gesetz zur Begrenzung befristeter Arbeitsverträge – zwar im Schaufenster liegt, aber zumindest derzeit nicht erworben werden kann, obwohl die Einführung eines solchen Gesetzes Teil des Koalitionsvertrags zwischen CDU und SPD ist. Der Tagesspiegel vermutet nun: „Die Union will den Koalitionsvertrag an dieser Stelle nicht umsetzen – und [Bundesarbeitsminister] Heil auch nicht. Denn das Thema lässt sich gut im Wahlkampf spielen …“
Anders gesagt: Wir könnten durchaus heute eine Lösung bekommen, werden sie aber unter Umständen erst in einem Jahr haben, wenn sich eine neue Regierungskoalition endlich auf den Weg gemacht haben wird. Das ist bedauerlich und für viele Betroffene ein großes Ärgernis. Politik braucht Vertraulichkeit. Und Politik braucht auch Schaufenster. Schließlich finden sich die Parteien mit ihren Angeboten im Wettstreit. Es ist jedoch nicht zu akzeptieren, einen Zustand aus wahltaktischen Gründen in der Schwebe zu halten, wenn er schon jetzt lösbar wäre. Ansonsten könnten die Wählerinnen und Wähler auf die Idee kommen, es handele sich um das Schaufenster eines Gauklers…
Ein paar Wochen nach der Bundestagswahl startet die Einkommensrunde 2021 mit den Ländern. Wir haben in unserer Sitzung der Bundestarifkommission am 12. April 2021 den Startschuss für die innergewerkschaftliche Diskussion gegeben. Nur wenn diese intensiv und realistisch ist, können wir sicher sein, dass wir nach unserem Forderungsbeschluss vom 26. August 2021 keine Forderungen in unserem Schaufenster liegen haben, die unsere Mitglieder für unrealistisch halten. Von daher kommt jetzt viel Arbeit auf uns zu, um die Einkommensrunde umfassend vorzubereiten.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Digitale Sitzung der dbb Bundestarifkommission

Startschuss

Im April 2021 wird geimpft und getestet, es werden Kanzlerkandidaten gesucht und im europäischen Fußball wird über Nacht eine „Super League“ gegründet, nur um eine Nacht später schon wieder zu zerfallen. Und es wird – selbstverständlich und wie immer – Tarifpolitik gemacht. Der dbb bereitet sich auf die Einkommensrunde mit den Ländern vor. Für den Zeitraum Oktober und November sind drei Verhandlungsrunden zwischen der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) und den Gewerkschaften geplant. Zusätzlich wird im Bereich des TV-H mit dem Land Hessen eine Einkommensrunde durchgeführt. Am 12. April 2021 hat sich die Bundestarifkommission (BTK) des dbb in einer digitalen Sitzung erstmals intensiver mit diesen Einkommensrunden und ihrer Planung befasst.

Gewerkschaftsarbeit in Zeiten von Corona

Zunächst skizzierte dbb Chef Ulrich Silberbach vor der BTK die aktuelle Corona-Sachlage unter gewerkschaftspolitischen Aspekten und die Konsequenzen, die das für die derzeitige Arbeit hat. Er sprach die Gefahr an, dass die vielen Gelder, die aktuell ausgegeben werden, später wieder beim öffentlichen Dienst eingespart werden. Aktuell führt der dbb Chef deshalb viele Gespräche mit der Politik, zuletzt mit CDU-Fraktionschef Ralf Brinkhaus. Die aktuelle Situation hat auch gezeigt, so Silberbach, dass der Föderalismus neu diskutiert werden muss.

Meinungsbildung und Mobilisierung

Für Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik im dbb, ist die Sitzung der BTK der Startschuss für die gewerkschaftsinterne Diskussion, Meinungsbildung und Mobilisierung zur Einkommensrunde. Nachdem Geyer die Rahmendaten zum Ablauf der Verhandlungen mitgeteilt hatte (siehe den grauen Kasten auf dieser Seite), skizzierte er die Problemlagen, die in der Einkommensrunde von Bedeutung sein werden. Dabei ging es ihm weniger um die wirtschaftliche Lage oder die Pandemie, deren Einfluss für den Herbst 2021 aktuell ohnehin noch nicht abschließend eingeschätzt werden kann, sondern vor allem um den aktuellen Gestaltungswillen der TdL. Diese nämlich verweigert unter Hinweis auf den so genannten Arbeitsvorgang jegliche Tarifverhandlung zu anderen, drängenden Themen. Dabei hat die TdL aktuell zu diesem Thema eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht eingereicht. Auf das Ergebnis sollten die Tarifpartner eigentlich warten. Wenn die TdL trotzdem ein Junktim zwischen ordentlichen Verhandlungen und dem Arbeitsvorgang herstellt, wird deutlich, dass die Länder nicht abschluss- und konsensorientiert sein wollen. „Darauf müssen wir uns einstellen und damit müssen wir umgehen“, mahnte Volker Geyer vor der BTK.

dbb Tarifchef Volker Geyer in der digitalen BTK-Sitzung

Einkommensrunde 2021 mit der TdL

Forderungsfindung:
26. August 2021

Auftaktrunde:
8. Oktober 2021

2. Verhandlungsrunde:
1. / 2. November 2021

3. Verhandlungsrunde:
27. / 28. November 2021

Deshalb hat der dbb seine betroffenen Fachgewerkschaften in einem entsprechenden Schreiben, das unmittelbar nach der BTK-Sitzung verschickt wurde, dazu aufgerufen, schon jetzt in die interne Diskussion und Mobilisierung einzusteigen.
Der dbb hat alle betroffenen Fachgewerkschaften zu gemeinsamen Branchentagen eingeladen und vorgeschlagen, mit allen Fachgewerkschaften schon vor der Sommerpause über mögliche Aktionen und die unterschiedlichen Aktionsformen zu sprechen. Die Streikleiterkonferenz soll dann im September 2021 stattfinden.

Grundsätzlicher Konflikt bei der Deutschen Bahn

Natürlich spielten und spielen 2021 auch noch andere Tarifthemen eine wichtige Rolle. Geyer stellte einige davon vor.
Ausführlich erläuterte Thomas Gelling, Mitglied der BTK-Geschäftsführung und Leiter der GDL-Tarifabteilung, den Sachstand bei der Bahn unter besonderer Berücksichtigung der TEG-Thematik. Gelling schilderte die ersten Versuche des Arbeitgebers aus 2020, die GDL einzuschüchtern. Mittlerweile versuche der Arbeitgeber, die GDL zu zwingen, ihre Mitgliederzahlen offen zu legen. Das werde die GDL nicht tun. Bei nur 16 von 70 Betrieben geht der Arbeitgeber von einer GDL-Mehrheit aus, ohne dies belegen zu können. Nur in diesen 16 Betrieben sollen nun GDL-Tarifverträge gelten. Aktuell prüft die GDL, welche gerichtlichen Möglichkeiten es gibt, sich hiergegen zu wehren.
Schließlich dankte Gelling für den klaren politischen Beistand des dbb. Geyer ergänzte, dass diese Auseinandersetzung in ihrer grundsätzlichen Bedeutung den ganzen dbb betrifft. Auf den Seiten der GDL gibt es stets „frische“ Infos zum Thema (www.gdl.de). ■

TV-N Bayern

Guter Abschluss in schwierigen Zeiten

In den Tarifverhandlungen für den Nahverkehr in Bayern am 27. April 2021 hat der dbb viel erreicht. Es wird eine hohe Corona-Prämie für 2021 gezahlt. 2022 werden die Tariferhöhungen des öffentlichen Dienstes vollständig nachgeholt.

Corona-Prämie

Es gibt 1.000 Euro Corona-Prämie für alle Beschäftigten für das Jahr 2021. Für die Entgeltgruppen 1 bis 6 sind davon 800 Euro netto, 200 Euro sind steuer- und sozialabgabenpflichtig, weil die Freigrenze von 1.500 Euro überschritten ist. Unterhalb ist der gesamte Betrag steuer- und sozialabgabenfrei. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag anteilig. Die Auszahlung erfolgt mit dem Entgelt für Juni 2021.

Tabellenerhöhung

Ab 1. Mai 2022 werden die TVöD-Erhöhungen nachgeholt. Das bedeutet eine Tariferhöhung von mindestens 3,2 Prozent. Die Tabellenwerte steigen in einem ersten Schritt um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro. Dann werden die Werte direkt in einem zweiten Schritt um weitere 1,8 Prozent erhöht. Durch den Mindestbetrag im ersten Schritt gewinnen die unteren Entgeltgruppen überproportional. Schicht- und Wechselschichtzulagen nehmen an der Tariferhöhung teil. Laufzeit ist bis zum 31. Dezember 2022.

Bewertung

Dieser Kompromiss bedeutet Wertschätzung trotz der sehr schwierigen finanziellen Ausgangslage im ÖPNV. Die Corona-Prämie 2021 kommt bei all denen an, die die Belastungen und Ansteckungsrisiken im Fahrdienst schultern, die in den Werkstätten unter erschwerten Bedingungen arbeiten und bei den Kolleginnen und Kollegen, die aus dem Homeoffice parallel zur Kinderbetreuung ihren Job machen. Ab 2023 wird der dbb den Kampf für Entlastungen im Fahrdienst fortsetzen. ■

TV-N Berlin

Entlastungen im Fahrdienst

Letztes Jahr hat der dbb mit der Arbeitgeberseite eine Übergangslösung für den Nahverkehr in Berlin vereinbart. Die Übergangsphase ist vorbei. Darum wurde der TV-N Berlin mit seinen Mantel- und Entgeltregelungen zu Ende Mai 2021 gekündigt. Der dbb geht in die Verhandlungen für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld für die Kolleginnen und Kollegen.

Schwierige Ausgangslage

Die Ausgangslage ist immer noch geprägt von der Corona-Pandemie. Darum wurden die Forderungen neu bewertet und abgestimmt. Der Schwerpunkt liegt auch 2021 auf den Entlastungen im Fahrdienst:

- Übernahme des TVöD-Ergebnisses: Erhöhung der Entgelttabellen um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro ab dem 1. Juni 2021, weitere Erhöhung der Entgelttabellen um 1,8 Prozent zum 1. Juni 2022
- Absenkung der Arbeitszeit bei vollem Entgeltausgleich für alle Neubeschäftigten der BVG (ab 2005); Absenkung der Arbeitszeit bei vollem Entgeltausgleich für alle Beschäftigten der BT; die Regelungen für Altbeschäftigte der BVG AöR sollen beibehalten werden
- 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
- Einführung von Regelungen für den Fall gesundheitsbedingter Fahrdienstuntauglichkeit auch für die Beschäftigten der BVG mit einem Eintrittsdatum ab 1. September 2005 und alle Beschäftigten der BT
- Verpflichtende tarifvertragliche Einführung einer betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten bei der BT GmbH auf dem Niveau des TV Altersversorgung
- Wiedereinsetzung des TV Demografie vom 14. August 2017

Jetzt kommt es darauf an, diese Forderungen mit Nachdruck und den Mitgliedern im Rücken der Arbeitgeberseite zu präsentieren. ■

Bundesagentur für Arbeit

Tarifverhandlungen und Workshops

In Tarifverhandlungen am 15. April 2021 hat der dbb mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) die Tarifierung der Fachkonzepte BA-Servicehaus, IT-Systemhaus und Familienkasse diskutiert. Der dbb hat sich, wie in der Vergangenheit, dafür eingesetzt, dass Organisationsänderungen nicht zu sofortigen monetären Verlusten führen dürfen. Wegfallende Funktionsstufen sollen für eine Übergangszeit von mindestens 24 Monaten gesichert werden.

Aufwertung Führungskräfte

Für die Zukunft hat sich der dbb viel vorgenommen: Die Verhandlungskommission fordert von der BA eine Aufwertung der Führungskräfte in der TE III. Führung muss sich wieder lohnen. Führung auf Distanz ist mit dem hohen Anteil mobiler Arbeit heute der Regelfall und nicht die Ausnahme. Die Bezahlung muss die Verantwortung und Herausforderungen der Führungskräfte widerspiegeln. Hier ist einiges in eine ungesunde Unwucht geraten. Jetzt ist es Aufgabe der Sozialpartner, das Bezahlungssystem wieder neu auszurichten.

Ausblick

Auch bei der Anrechnung von Berufserfahrung einer BA-internen Ausbildung, dem Zusammenspiel von Elternzeit und Erfahrungsstufenlaufzeiten, bei der Bewertung von Überstunden bei Teilzeitkräften und der Berechnung von Reisezeiten wird der dbb die BA zu Verbesserungen im Tarifvertrag auffordern. Zu diesem Zweck haben sich dbb und BA darauf verständigt, mehrere Workshops anzusetzen, in denen offen über Tarifthemen diskutiert wird. Startschuss ist Mitte Mai 2021. ■

TV-N ASEAG und TV ESBUS

Weitere Verhandlungsrunden ohne Fortschritte

Am 7. und 15. April 2021 haben weitere digitale Tarifverhandlungsrunden über die Arbeitsbedingungen im Aachener Nahverkehr bei ASEAG und ESBUS stattgefunden. Auch in diesen Verhandlungsrunden haben der dbb, der für seine Mitgliedsgewerkschaft NahVG verhandelt, der Arbeitgeberverband AVN und die Vertreter des Arbeitgebers ASEAG keine Fortschritte erzielt.

Immer noch kein schriftliches Angebot für ASEAG

Inhalt der Verhandlungen für ASEAG ist die Umsetzung der Tarifergebnisse im Bereich des TV-N NW. Hier geht es insbesondere um die für den öffentlichen Dienst vereinbarten Entgelterhöhungen und die Abschaffung der Entgeltgruppe 5a. Die Arbeitgeberseite hat dem dbb diesbezüglich nach wie vor keinen schriftlichen Vorschlag vorgelegt.

dbb-Forderungen für ESBUS abgelehnt

Auch für die Tochtergesellschaft ESBUS gibt es keinen Fortschritt. Hier fordert der dbb eine Annäherung an die Tarifbedingungen bei ASEAG. Zentrale Forderungen sind eine zusätzliche Altersversorgung, die Abschaffung sachgrundloser Befristungen und die Übernahme der ASEAG-Regelungen zu Pausen, Sonderformen der Arbeit, Jahressonderzahlung und Krankengeldzuschuss.
Die Arbeitgeber lehnen tarifliche Regelungen hierzu ab. Es seien höchstens betriebliche Vereinbarungen zu Befristungen und Pausen denkbar. Bei Umsetzung der Tarifforderungen müssten die von ESBUS erbrachten Leistungen zu schlechteren Bedingungen extern vergeben werden, befristete Verträge könnten nicht verlängert werden.
Die dbb Kommission hat klargestellt, dass sie statt betrieblicher Absprachen feste tarifliche Verbesserungen für die Kolleginnen und Kollegen erreichen will. Aufgrund der Personalknappheit sei der Arbeitgeber darauf angewiesen, gemeinsam mit dem dbb gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Befristete Verträge nicht zu verlängern, sieht die dbb Verhandlungskommission vor diesem Hintergrund nicht als realistische Option an.

Jetzt diskutieren die NahVG-Mitglieder

Die Mitglieder der dbb Verhandlungskommission werden den Stand der Verhandlungen jetzt ausführlicher mit den Mitgliedern der NahVG in Aachen diskutieren. Anschließend wird die dbb Verhandlungskommission über das weitere Vorgehen entscheiden. ■

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Hessen

Zielsetzung zum Abschluss

Die Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag zur Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte im Bundesland Hessen sind vom dbb in einer weiteren Verhandlungsrunde Ende April 2021 vorangetrieben worden.
Nachdem zwischenzeitlich bereits detaillierte Positionen zu den unterrichtsbegleitend tätigen sozialpädagogischen Kräften diskutiert worden waren, lag der Schwerpunkt der Verhandlungsgespräche nun auf den Lehrkräften, die nicht die volle Lehramtsbefähigung haben und als Studierende oder Lehrkräfte ohne abgeschlossenes Studium an den Schulen tätig sind. Ferner war die Eingruppierung der Fachlehrkräfte unter anderem mit den Fächern Musik, Sport und Religion Thema. Für diese Gruppen wurden die Themen Mindesteingruppierung und teils auch die Einführung einer Paralleltabelle diskutiert. Zwar wurden auch diesmal keine Einigungsstände erreicht, dennoch kann durchaus von einem Fortschritt der Verhandlungen gesprochen werden.

Einigung im Sommer angestrebt

Weiter haben die Tarifvertragsparteien den Zeitrahmen zum Abschluss der inhaltlichen Verhandlungen abgesteckt. Ziel bei der Tarifvertragsparteien ist es, die Gespräche über die neue Entgeltordnung im Juli 2021 zum Abschluss zu bringen, auch wenn der förmliche Abschluss des Tarifvertrags dann erst zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen soll – voraussichtlich im Rahmen der Einkommensrunde zum TV-H.
Die nächste Verhandlungsrunde findet Ende Mai 2021 statt. ■

FraGround Flughafen Frankfurt

Einigung auf verbesserten Notlagentarifvertrag

Der dbb und der Arbeitgeber FraGround, eine Tochtergesellschaft der Fraport AG am Flughafen Frankfurt im Bereich Bodenverkehrsdienste, haben sich auf einen Notlagentarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze geeinigt. Grund für den Abschluss des Tarifvertrags ist der deutliche Rückgang der Fluggastzahlen aufgrund der Corona-Pandemie. Zuvor hatte der dbb bereits einen Notlagentarifvertrag für Fraport und die anderen Flughafenbetreiber im kommunalen Bereich verhandelt. Die Tarifeinigung für FraGround berücksichtigt die besonderen tariflichen Bedingungen bei FraGround und sieht deshalb weniger Abweichungen von den geltenden Tarifverträgen vor als im TVöD-Bereich.

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Ein zentraler Bestandteil des Notlagentarifvertrags ist auch bei FraGround die Sicherung der Arbeitsplätze. Betriebsbedingte Beendigungs- und Änderungskündigungen sind für die gesamte Laufzeit ausgeschlossen.

Der Tarifvertrag endet spätestens am 31. Dezember 2023 ohne Nachwirkung. Sobald sich die Fluggastzahlen deutlich positiv entwickeln, können die Notlagenregelungen außerdem vorzeitig gekündigt werden.

Entgelterhöhungen

Die Tarifparteien haben die folgenden Entgelterhöhungen vereinbart:

- ab 1. Oktober 2022: plus 1,4 Prozent, mindestens 0,29 Euro pro Stunde
- ab 1. April 2023: plus weitere 1,8 Prozent
- spätestens ab 1. Oktober 2023 gilt wieder die volle Entgelttabelle ohne Anwendung des Notlagentarifvertrags

Die Erhöhungen werden vorgezogen, wenn bestimmte Werte bei den Fluggastzahlen erreicht werden.

Corona-Sonderzahlungen für 2020 und 2021

Ein weiterer Bestandteil der Einigung sind steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlungen. Die Corona-Sonderzahlung für

das Jahr 2020 zwischen 700 und 800 Euro wurde schon im Dezember ausgezahlt. Zusätzlich wurde eine Corona-Sonderzahlung für das Jahr 2021 in Höhe von 250 Euro vereinbart, die im Mai 2021 ausgezahlt wird.

Befristete Sonderregelungen längstens bis 31. Dezember 2023

Weitere Bestandteile des Tarifvertrags sind unter anderem:

- Aussetzen des Leistungsentgelts in den Jahren 2021, 2022 und 2023
- Kurzarbeit soll so lange genutzt werden, wie es rechtlich möglich ist; die betrieblich vereinbarte Aufstockung bleibt unverändert ■

Fraport Bodenverkehrsdienste

Gründung einer BVD-GmbH – Arbeitgeber stellt Planungen vor

Am 4. Mai 2021 haben sich die dbb Verhandlungskommission Fraport BVD und der Arbeitgeber Fraport zu einem Gesprächstermin über die Zukunft der Bodenverkehrsdienste am Flughafen Frankfurt getroffen. Hintergrund ist die geplante Gründung einer BVD-GmbH.

Hintergrund

Am Flughafen Frankfurt werden die Bodenverkehrsdienste teilweise vom Flughafenbetreiber Fraport selbst durchgeführt. Für die dort beschäftigten Kollegen gilt grundsätzlich der TVöD. Im Jahr 2009 hatten die Gewerkschaften mit Fraport den „Tarifvertrag Zukunft Fraport“ abgeschlossen, um dieses integrierte Geschäftsmodell zu erhalten und Ausgründungen zu verhindern. Im Jahr 2016 wurde ein gemeinsamer Betrieb von Fraport, der FRA-Vorfeldkontrolle und FraGround gebildet, ebenfalls mit dem Ziel der Erhaltung der Bodenverkehrsdienste im Fraport-Konzern. Im Jahr 2019 wurde der TV Fraport BVD als Nachfolge-Tarifvertrag des TV Zukunft Fraport abgeschlossen, der diesen an vielen Stellen verbessert und die Beschäftigten weiter absichert.

Geplante BVD-Struktur

In dem Gespräch am 4. Mai 2021 haben die Vertreterinnen und Vertreter von Fraport der dbb Verhandlungskommission zunächst die Zukunftspläne für den Bereich der Bodenverkehrsdienste vorgestellt. Nach Beschluss des Fraport-Aufsichtsrats soll eine BVD-GmbH gegründet werden, die die Organisation und Steuerung der BVD in Frankfurt übernehmen soll. Dabei soll das integrierte Modell der BVD im Fraport-Konzern auch in einem problematischen wirtschaftlichen Umfeld erhalten bleiben. Die Arbeitgeberseite will über tarifvertragliche Vereinbarungen verhandeln, um dieses Modell umsetzen zu können. Dafür soll über Änderungen in verschiedenen bestehenden Tarifverträgen verhandelt werden.

Der bei Fraport geltende TV Fraport BVD hat eine Mindestlaufzeit bis Ende September 2026. Die dort vereinbarten Regelungen gelten weiterhin. Der Tarifvertrag sieht allerdings vor, dass die Arbeitgeberseite den vereinbarten Ausgliederungsverzicht vorzeitig kündigen kann, wenn die wirtschaftliche Lage schwierig ist.

dbb Kommission diskutiert Vorgehen

Die dbb Verhandlungskommission wird die Punkte, die der Arbeitgeber vorgestellt hat, beraten und die weitere Vorgehensweise beschließen. Klar ist aber schon jetzt, dass die Absicherung der Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen an erster Stelle stehen muss. Als nächster Termin wurde der 20. Mai 2021 vereinbart. ■

Digitalisierung

Bundesagentur für Arbeit als Vorreiter

Das Thema „Digitalisierung“ wird vom öffentlichen Dienst mit unterschiedlichem Erfolg bewältigt. Die Corona-Krise wirkt derzeit wie ein Brennglas. In kürzester Zeit ist die Bundesagentur für Arbeit (BA) die Herausforderungen angegangen, hat Hardware beschafft, Zugänge geschaffen, Lösungen für mobile Arbeit etabliert und die Arbeitsverwaltung in Deutschland weiter digitalisiert. Bis zu 50.000 Kolleginnen und Kollegen konnten gleichzeitig von zu Hause aus arbeiten. Statt persönlicher Termine in der Arbeitsagentur wurden Videoberatungen eingeführt. Anträge konnten digital eingereicht werden. So konnten Infektionsschutz und Aufgabenerledigung gemeistert werden.

Vorbildcharakter

In welchen Punkten die BA Vorbildcharakter in Sachen Digitalisierung hat und wo es noch Nachholbedarf gibt, hat der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach Mitte April 2021 mit betroffenen Mitgliedern an der Basis, Personalräten, welche die Digitalisierung mitgestalten, und den Vorsitzenden der Fachgewerkschaften GdS und vbba, Maik Wagner und Waldemar Dombrowski, diskutiert. In der digitalen nichtöffentlichen Sitzung wurden Erfahrungen der letzten anderthalb Jahre ausgetauscht und bewertet. Die Grundaussage steht: Die BA ist mit Hilfe der erfolgreichen Digitalisierung besser durch die Pandemie gekommen, als andere Bereiche des öffentlichen Dienstes.

Bausteine des Erfolgs

Ein wichtiger Baustein des Erfolgs ist die Akzeptanz der Digitalisierung unter den Beschäftigten. Es muss offen kommuniziert werden, dass digitale Lösungen keine Nachteile schaffen, den Arbeitsdruck nicht erhöhen oder Tür und Tor für die Leistungsüberwachung bilden. Dass am Ende die Akzeptanz unter den Beschäftigten groß war, haben auch die Personalräte und Gewerkschaften durch ihre aktive Mitgestaltung erarbeitet.
Die BA hat bereits vor 2020 Prozesse digitalisiert. Ohne die seit mehreren Jahren etablierte E-Akte wären die BA und damit auch das gesamte Land nicht so gut durch die Krise gekommen. Ein System für digitale Aktenführung und angekoppelte Bearbeitungsprogramme ermöglichen erst die nächsten Schritte der Digitalisierung. Weiterer Bestandteil einer erfolgreichen Digitalisierung ist, dass Entscheidungen in den Teams vor Ort getroffen wurden. Hier wurden passgenaue Lösungen erarbeitet, wie mobile Arbeit und Präsenz in der Dienststelle ineinandergreifen. Der eingeschlagene Weg scheint richtig zu sein. Wenig Kritik gab es am Vorgehen der BA während der Pandemie. So berichteten geschlossen die Praktiker vor Ort und Personalräte aus den Reihen von vbba und GdS.

Kein Produktivitätsverlust

Übereinstimmend berichteten alle Teilnehmenden in der Zusammenkunft, dass es nicht zu Produktivitätseinbußen in der BA kam. Beispielsweise konnte beim Thema Kurzarbeitergeld, zu dem es ab Mitte 2020 einen Anfrageansturm gab, sehr schnell reagiert werden. Entgegen aller Erwartungen sanken sogar die Arbeitsunfähigkeitstage. Das verdeutlicht, wie gut die neuen Arbeitsformen von den Beschäftigten angenommen wurden.

Schreckgespenst Personalabbau

Eine wichtige Erkenntnis der Teilnehmenden war, dass mehr Digitalisierung nicht das Thema Personalabbau nach sich zieht. Wenn die BA ihre Aufgaben in Zukunft bewältigen will, führt an der Digitalisierung kein Weg vorbei. Anders wird der Personalmangel, ausgelöst durch die Altersabgänge der nächsten Jahre, nicht kompensiert werden können. Einsparpotentiale in der Zahl der Beschäftigten sind nicht, wie noch vor ein paar Jahren, in der Diskussion. Es ist gut, dass diese Erkenntnis in den Köpfen der Arbeitgeber angekommen ist. Deckt es sich doch mit der Position des dbb: Die Digitalisierung darf nicht zum Nachteil der Beschäftigten sein. Sonst ist sie zum Scheitern verurteilt.

Nachsteuerungsbedarfe

Wo Licht ist, ist auch Schatten. Gegen Ende der Diskussionsrunde legten die Teilnehmenden den Finger in die Wunde. Die Integration von Auszubildenden oder neuer Kolleginnen und Kollegen gelingt schlechter, wenn das Team verstreut ist. Hier gilt es, Lösungen zu erarbeiten. Dafür steht der dbb gerne mit Rat und Tat zur Seite. In der Diskussion kam auch zur Sprache, dass es in der Pandemie einen Rückstau bei den Qualifizierungen gegeben hat. Dieser muss zügig angegangen werden.

Fazit

Am Ende bleibt als Fazit festzuhalten, dass die Digitalisierung im öffentlichen Dienst umso besser gelingt, je mehr man die Beschäftigten auf dem Weg mitnimmt. Neben dem Gespräch zum Thema Digitalisierung bei der BA führt dbb Chef Ulrich Silberbach aktuell zahlreiche Gespräche mit Mitgliedern und Arbeitgebern in verschiedenen Verwaltungen und Dienststellen im Organisationsbereich des dbb. Ziel ist es, einen Überblick über die Veränderungsbedarfe und Fortschritte bei der Digitalisierung zu bekommen und die dringend notwendigen Umstellungen anzuschieben. ■

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in der vorliegenden Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Sechs weitere Mitglieder der BTK nutzen die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen. 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.

Uwe Allgäuer, tbb beamtenbund und tarifunion thüringen

Uwe Allgäuer ist Mitglied im BSBD (Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands). Er ist seit 1996 im Justizvollzug des Freistaats Thüringen beschäftigt. Nach verschiedenen Justizvollzugseinrichtungen des Freistaats Thüringen ist Kollege Allgäuer nun in Ostthüringen tätig. Im Jahr 2002 stellte er sich erstmalig zur Wahl einer örtlichen Personalvertretung und ist seit dieser Zeit durchgehend Mitglied unterschiedlicher Personalvertretungen: zunächst im örtlichen Personalrat einer Justizvollzugseinrichtung, dessen Vorsitzender er von 2007 bis 2014 war, seit 2010 Mitglied des Hauptpersonalrats Justizvollzug, dessen Vorsitzender er seit 2014 ist. Für diese Tätigkeit ist er derzeit freigestellt.

Uwe Allgäuer berichtet: „Seit meinem ersten Tag im öffentlichen Dienst bin ich im Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschland – Landesverband Thüringen e.V. (BSBD) engagiert. Zuvor war ich auch schon in verschiedenen Fachgewerkschaften (IG Bergbau und Gewerkschaft NGG Deutschland – Landesverband Thüringen e.V.) organisiert. Ich war schon immer der Überzeugung, dass Interessenvertretungen nötig sind, um die Rechte der Beschäftigten durchzusetzen. Dies zeigt sich auch in der täglichen Arbeit in der Personalvertretung. Wo die Personalvertretung an ihre Grenzen kommt, bedarf es gewerkschaftlicher Unterstützung.

Im Jahr 2016 wurde ich schließlich auf dem 7. Verbandstag des BSBD zum stellvertretenden Landesvorsitzenden des Landesverbands des BSBD und im Jahr 2020 in die Landesleitung des tbb beamtenbund und tarifunion thüringen e.V. gewählt. In der Landesleitung des tbb übernahm ich unter anderem die Leitung der Kommission Tarifrecht und bin in dieser Eigenschaft auch in der BTK des dbb vertreten.“

Im Zentrum seines gewerkschaftlichen Engagements stehen für Uwe Allgäuer die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Wertschätzung der Kolleginnen und Kollegen: „Schwerpunkt meiner gewerkschaftlichen Tätigkeit ist neben dem Personalvertretungsrecht auch das Tarifrecht. Ziel dabei ist die Sicherung der Qualität des öffentlichen Dienstes. Der öffentliche Dienst darf nicht Opfer der Haushaltspolitik oder von Spargedanken werden. Im Gegenteil. Es bedarf Anstrengungen, den öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten, um die derzeitigen Herausforderungen wie Nachwuchsgewinnung oder Digitalisierung der Arbeitswelt 4.0 zu meistern. Beschäftigungspolitische Gründe, betriebliche Belange und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf machen eine flexible Arbeitszeitgestaltung erforderlich. Die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten ist dabei unbedingt zu berücksichtigen und neue Arbeitsmodelle sind anzubieten. Die Beschäftigten sind das wertvollste Gut des öffentlichen Dienstes. Dies muss sich auch in gelebter Wertschätzung ausdrücken. Dass die Wertschätzung nicht nur, wie derzeit leider zu oft, ein Lippenbekenntnis bleibt, dafür werde ich mich auch in Zukunft einsetzen.“ ■

Walburga Krefting, KEG

Walburga Krefting ist bayerische Landesvorsitzende der Katholischen Erziehergemeinschaft Deutschlands (KEG) – Berufsverband für Lehrkräfte und Pädagogen. Sie war als Lehrkraft an bayerischen Grund- und Mittelschulen tätig.

Zu ihrer Motivation, sich gewerkschaftlich

zu engagieren, erklärt Kollegin Krefting: „Als junge Lehrkraft tritt man oft in eine Gewerkschaft ein, weil der Beitritt von Kollegen oder Freunden empfohlen wird oder man ein tolles Werbegeschenk bekommt. Bei mir war es meine Seminarleiterin, die mir die KEG ans Herz gelegt hat. Dass man gut daran tut, sich an gewerkschaftlichen Prozessen zu beteiligen, war mir von Anfang an bewusst. Ebenfalls war der Versicherungsschutz durch meine Fachgewerkschaft ein nicht unerhebliches Kriterium. Im Laufe der Zeit war ich aber zunehmend davon begeistert, dass sich meine KEG in vielen standespolitischen Belangen stark für mich macht und Ziele erreicht, die ich als Einzelperson nicht erreichen könnte und von denen letztlich jeder profitiert. Dafür zahle ich gerne den gewerkschaftlichen Mitgliederbeitrag. Ganz nebenbei habe ich die schöne Gemeinschaft entdeckt, die bei der KEG gelebt wird. Zusammen mit Fortbildungen und kulturellen Events gibt es ein rundes, wertvolles Verbandsleben.“

Walburga Krefting berichtet, dass ihre gewerkschaftliche Arbeit sich nicht auf bestimmte Schwerpunktthemen beschränkt: „Als Landesvorsitzende gibt

es nur noch ‚Schwerpunktthemen' in der gewerkschaftlichen Arbeit. Allerdings gelten in der Zusammenarbeit mit dem dbb die Verbesserungen für unsere verbeamteten Lehrkräfte und die Tarifpolitik für die Tarifbeschäftigten in den Kitas schon als tatsächliche Schwerpunkte, die mir auch sehr wichtig sind. Hier gibt es neben der BTK auch in der dbb Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft einiges zu tun.
Aktuell wollen wir über Tarifverhandlungen weitere Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Erzieherinnen und Erzieher und alle Beschäftigten in den Kitas erreichen, von denen unsere Mitglieder profitieren." ■

Jürgen Kretzschmar, DVG

Jürgen Kretzschmar ist HS Ingenieurökonom und Mitglied der Deutschen Verwaltungs-Gewerkschaft (DVG). Er ist seit dem Jahr 2006 stellvertretender Bundesvorsitzender und Vorsitzender der Tarifkommission der DVG. Seit 2004 ist er stellvertretender Vorsitzender und seit 2014 Vorsitzender der DVG Sachsen.

Seit 2006 ist er (mit dreijähriger Unterbrechung) Mitglied der BTK des dbb beziehungsweise ihrem Vorgängergremium. Seit 2010 ist Jürgen Kretzschmar außerdem Mitglied der Verhandlungskommission des dbb in den Tarifverhandlungen zum TV-L. Im Jahr 2019 war er Mitglied der Verhandlungskommission zu den Tarifverträgen für die Autobahn GmbH. Bis April 2001 war Kollege Kretzschmar Personaldezernent im Sächsischen Oberbergamt in Freiberg, anschließend stellvertretender Vorsitzender im Hauptpersonalrat des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr. Seit dem 1. Januar 2019 ist Kollege Kretzschmar in Rente. Er ist außerdem als ehrenamtlicher Richter tätig: seit 2005 am Sozialgericht in Chemnitz, seit 2015 am Sächsischen Landessozialgericht, seit 2007 am Verwaltungsgericht in Dresden und seit 2017 am Sächsischen Oberverwaltungsgericht.
Über seine Motivation, sich gewerkschaftlich zu organisieren, berichtet Jürgen Kretzschmar: „Ich bin seit 2001 Gewerkschaftsmitglied. Dabei habe ich mich für eine Fachgewerkschaft des dbb entschieden, weil ich den Eindruck hatte, dass diese besser zu mir passt als die Konkurrenzgewerkschaften. Schwerpunkt meiner gewerkschaftlichen Tätigkeit ist die Tarifarbeit. Dabei kann ich auf einige Erfolge verweisen, zum Beispiel die Rückkehr der Stadt Naunhof in das öffentliche Tarifsystem durch Abschluss des TV Naunhof im Februar 2017. Aktuell bin ich vorrangig mit der Vorbereitung der Betriebsratswahlen bei der Autobahn GmbH und der Vorbereitung und Durchführung eines Bundesgewerkschaftstags der DVG unter Corona-Bedingungen beschäftigt." ■

Milanie Kreutz, dbb bundesfrauenvertretung

Milanie Kreutz ist Finanzbeamtin. Sie ist Mitglied der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) und ehemalige Vorsitzende der DSTG Bundesfrauenvertretung. Aktuell ist Kollegin Kreutz Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung und in dieser Funktion Mitglied der dbb BTK.

Zu ihrer Motivation, in die Gewerkschaft einzutreten, erklärt Milanie Kreutz: „Ich bin damals für die großartigen Partys der DSTG Jugend eingetreten, aber für die wichtigen Inhalte geblieben. Meinen Schwerpunkt in der Gewerkschaftsarbeit sehe ich in einem Dreiklang aus Gleichstellungspolitik, Mitbestimmung und Steuern. Ich bin neben meiner Funktion als Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung auch Vorsitzende der dbb Grundsatzkommission Mitbestimmung, wo ich mich auch über die Gleichstellung der Geschlechter hinaus für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen einsetze. Auch Personalvertretung ist eine wichtige Säule der gewerkschaftlichen Arbeit. Und auch das Steuerwesen ist ganz grundsätzlich ein Instrument, um gesellschaftliches Leben zu steuern."
Eine ihrer zentralen Aufgaben sieht Milanie Kreutz darin, den dbb und den öffentlichen Dienst für die Zukunft gut aufzustellen: „Ich möchte die dbb bundesfrauenvertretung in die Zukunft führen und vor allem den gewerkschaftlichen Nachwuchs fördern. Darüber hinaus sind in der Coronakrise viele Bereiche des öffentlichen Lebens besonders in den Fokus gerückt. Bildung und Betreuung von Kindern sind ein wichtiger Schlüssel für die Karrieren der Mütter." ■

Roland Kristeleit, VDStra.

Roland Kristeleit, seit dem Jahr 1979 Gewerkschaftsmitglied, trat 1990 der VDStra. – Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten bei. Dort ist er seit Februar 2002 Landesvorsitzender des Landesverbands Berlin / Brandenburg und seit Oktober 2007 stellvertretender Bundesvorsitzender.
Roland Kristeleit ist als Nachrichtentechniker bei der Autobahn GmbH des Bundes beschäftigt und zu 100 Prozent als Betriebsratsmitglied freigestellt. Zuvor war er lange Jahre Personalratsvorsitzender beim Landesbetrieb Straßenwesen Brandenburg und Vorsitzender des Hauptpersonalrats beim Ministerium für Infrastruktur und Landesplanung Brandenburg.
Sich gewerkschaftlich zu organisieren, war für Kollegen Kristeleit seit seiner Ausbildungszeit selbstverständlich: „Im Ausbildungsbetrieb waren fast alle in der Gewerkschaft organisiert. Somit gehörte damals die Unterschrift zum Lehrvertrag als Funkmechaniker und die Eintrittserklärung zum FDGB irgendwie zusammen.
Später als Mitglied der VDStra. wurde ich immer aktiver im Gewerkschaftsleben, insbesondere durch die Mitorganisation und Vorbereitung von Streiks und Demos im Rahmen von Tarifverhandlungen, damals zum MTArb(-O). Mitte der 90er Jahre wurde ich dann stellvertretender Bezirksvorsitzender und habe seitdem an vielen Tarifverhandlungen teilgenom-

men. Besonders die Verhandlungen zum SozTV Brandenburg von November 2003 bis Januar 2004 habe ich noch in Erinnerung. Hier wurden wir Gewerkschafter durch Verhandlungen bis in die Morgenstunden weichgekocht. Seit dem Jahreswechsel 2007 / 2008 bin ich Mitglied in der BTK des dbb und wurde dann auch Mitglied in den Verhandlungskommissionen zum TVöD und zum TV-L. Ich war außerdem aktiv an den Verhandlungen zum Manteltarifvertrag Autobahn beteiligt, wo wir dank unserem Verhandlungsführer Volker Geyer einen, aus meiner Sicht, tollen Abschluss erreicht haben."

Im Zentrum seines gewerkschaftlichen Engagements steht für Roland Kristeleit die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen: „Die Gewerkschaftsarbeit ist sehr fordernd und nimmt auch viel Freizeit in Anspruch. Ein Dank gebührt deshalb auch meiner Frau Sylke, die mich dabei immer unterstützt. Andererseits hat mir die Tätigkeit in der Gewerkschaft viele Tore geöffnet und sehr bei meiner Weiterentwicklung geholfen – persönlich und auch beruflich. Ich durfte sehr viele engagierte und aufgeschlossene Menschen mit dem Herzen am richtigen Fleck kennenlernen, mit denen ich mich in der Sache und mit einigen auch privat gut austauschen konnte. Das alles wiegt aus meiner Sicht die starke zeitliche und emotionale Anstrengung auf. Mit dem Beginn der Corona-Pandemie sieht es allerdings anders aus: Die Belastungen und die zeitliche Inanspruchnahme sind geblieben, es fehlen jedoch die sozialen Kontakte als Kompensation."

Auch aktuell und in der Zukunft stehen bei Roland Kristeleit zahlreiche tarifliche und betriebliche Projekte an: „Eine wichtige Aufgabe ist aus meiner Sicht die Angleichung der Tarifsysteme TV-L, TVöD und Manteltarifvertrag Autobahn, bei TVöD und TV-L insbesondere die vollständige Ost-West-Angleichung. Aktuell beschäftigt mich besonders die Weiterentwicklung und die Auslegung des Manteltarifvertrags Autobahn, insbesondere das Entgeltgruppenverzeichnis und die Klärung der Abgrenzung von Arbeitszeiten und Reisezeiten. Außerdem bin ich im Übergangsbetriebsrat im Personalausschuss, Betriebsausschuss und in den Tarif- und IT-Ausschüssen aktiv." ■

Heiko Teggatz, DPolG Bundespolizeigewerkschaft

Heiko Teggatz ist Mitglied der Deutschen Polizeigewerkschaft (DPolG). Er ist stellvertretender Bundesvorsitzender der DPolG und Bundesvorsitzender der DPolG Bundespolizeigewerkschaft. Kollege Teggatz ist Polizeibeamter in der Bundespolizei.

Gewerkschaftliches Engagement hat für Heiko Teggatz im Arbeitsleben eine hohe Bedeutung: „Gewerkschaften bilden ein starkes Gegengewicht zu den Arbeitgebern. Um Verbesserungen bei der Bezahlung und den Arbeitsbedingungen gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen, müssen sich die Beschäftigten in einer starken Gemeinschaft solidarisieren. Dies gilt gerade auch im öffentlichen Dienst. Der dbb beamtenbund und tarifunion ist für mich genau die richtige Adresse. Deshalb habe ich mich bereits vor mehr als 30 Jahren für die DPolG als eine der vielen Fachgewerkschaften im dbb entschieden."

Einen Schwerpunkt seiner gewerkschaftlichen Arbeit sieht Kollege Teggatz in der Durchsetzung deutlicher Entgelterhöhungen sowie einer angemessenen Bezahlung für alle Beschäftigten: „Entgelte aus Entgeltgruppen unterhalb der EG 3 sind unangemessen und gehören abgeschafft."

Eine der größten Herausforderungen für den öffentlichen Dienst ist für Heiko Teggatz das Thema Digitalisierung: „Aktuell kämpft der dbb für einen Digitalisierungstarifvertrag, welcher unter anderem vor Herabgruppierung und Kündigung schützen und den Beschäftigten im öffentlichen Dienst Qualifizierungsmöglichkeiten bieten soll. Unser ehrgeiziges Ziel ist es, einen solchen Tarifvertrag für den Bund noch in dieser Legislaturperiode durchzusetzen." ■

Kämpferisch bis zum Schluss

dbb trauert um Jutta Endrusch

Am 8. April ist Jutta Endrusch nach kurzer schwerer Krankheit überraschend im Alter von 66 Jahren verstorben. Kollegin Endrusch war Zeit ihres Lebens eine engagierte Vorkämpferin: ob als Schulleiterin einer Ganztagshauptschule, als Mitglied im Hauptpersonalrat, als Gewerkschafterin im Verband Bildung und Erziehung (VBE) oder in der dbb Bundestarifkommission. Die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen hatten stets Priorität. Wir verlieren mit ihr eine überaus gewissenhafte und herzliche gewerkschaftliche Mitstreiterin und verabschieden sie in stillem Gedenken. ■

Eingruppierungspraxis nach TV-L

IT-fachlicher Geltungsbereich und Feststellung der Arbeitsvorgänge in der IT

Für die Anwendung und Überprüfung der in den Entgeltordnungen für die Beschäftigten der Länder nach dem TV-L zum Jahr 2021 beziehungsweise in Hessen nach dem TV-H bereits seit dem Jahr 2020 neu ausgebrachten IT-Merkmale ist vorweg festzustellen, ob deren Geltungsbereich einschlägig und eröffnet ist. Schließlich ist die / der Beschäftigte in der Entgeltgruppe des Teils und Abschnitts der Entgeltordnung eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe dann, wenn zeitlich regelmäßig mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Die Feststellung der eingruppierungswirksam übertragenen Tätigkeiten erfordert demnach die Bildung und Abgrenzung von Arbeitsvorgängen. Der Arbeitsvorgang ist Grundlage für die Bewertung der auszuübenden Tätigkeit und maßgebende Einheit für die Zuordnung zu einem Tätigkeitsmerkmal. Als nicht weiter aufteilbare Bewertungseinheit und alleiniger Bezugspunkt der Eingruppierung ist der Arbeitsvorgang inhaltlich bestimmt durch ein sinnvoll abgrenzbares Arbeitsergebnis beziehungsweise durch eine Zielstellung des übertragenen Aufgabenbereichs. Die Fragestellung ist dabei, ob jede Befassung mit Geschäftsprozessen der Informations- und Kommunikationstechnik ausreichend ist, um diese speziellen Tätigkeitsmerkmale für die Eingruppierung anzulegen.

Spezialitätsgrundsatz der Entgeltordnung

Auf die Bezeichnung von Arbeitsplatz, Aufgabenbereich oder Tätigkeit sowie auf die organisatorische Eingliederung der Beschäftigten kommt es jedenfalls nicht an. Die IT-Spezifik für die Eingruppierung ergibt sich nach den Vorbemerkungen zum einschlägigen IT-Abschnitt vielmehr durch Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines entsprechenden Systems. Diese Aufgabe könnte neben anderen offenkundig IT-spezifischen Tätigkeiten in der Steuerverwaltung auch in der Verbindungsstelle zum Rechenzentrum der Finanzämter gesehen werden. Hier ist zur Abgrenzung des Geltungsbereichs insbesondere die Sachbearbeitung in der Verbindungsstelle in den Blick zu nehmen, ein aus dem Jahr 1978 (!) stammendes, von den Entwicklungen in der EDV längst überholtes, aber immer noch ausgebrachtes Tätigkeitsmerkmal. Wird die zielführende Fragestellung einmal außer Acht gelassen, ob die Informations- und Kommunikationstechnik lediglich Mittel zum Zweck oder die Kernaufgabe auf dem Arbeitsplatz ist, handelt es sich zunächst um Aufgaben in EDV-gestützten Verfahren. Der Zugang ist nach dem Anforderungsprofil für die Stelle insbesondere hochschulgebildeten Informatikern eröffnet. Jedoch liegt für diese Aufgabe ein konkret ausgeprägtes Funktionsmerkmal im Abschnitt der Entgeltordnungen speziell für die Beschäftigten in der Steuerverwaltung vor. Auf die IT-Spezifik ist damit nicht weiter einzugehen. Dieser Umstand schließt ohne fachliche Überprüfung vielmehr die Anwendung des IT-Abschnitts ebenso aus wie die Überprüfung der auszuübenden sachbearbeitenden Tätigkeiten anhand der allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teils I.

Arbeitsvorgang unter Beachtung von ITIL

Die speziellen IT-Merkmale sind nach den Vorbemerkungen ausdrücklich auf Tätigkeiten im gesamten Lebenszyklus eines entsprechenden Systems abgestellt. Damit führt der Tarifvertrag selbst die im aktuellen ITIL-Modell (Information Technology Infrastructure Library) katalogmäßig zusammengefassten „Best Practices“ als systematischen Ansatz zur Herstellung und Bewertung der Qualität von IT-Dienstleistungen an zentraler Stelle an. ITIL liefert Beschreibungen der wichtigen IT-Prozesse im Servicelebenszyklus einer IT-Organisation und bietet Checklisten für Aufgaben, Verfahren und Zuständigkeiten an. Um aus entsprechenden Aufgaben wie Planung, Spezifikation, Entwurf, Design, Erstellung, Implementierung, Test, Integration in die operative Umgebung, Produktion, Optimierung und Tuning, Pflege, Fehlerbeseitigung und Qualitätssicherung mit Recht die eingruppierenden Arbeitsergebnisse beziehungsweise die Zielstellung des übertragenen Aufgabenbereichs durch IT-spezifische Arbeitsvorgänge herzuleiten, ist nicht erforderlich, dass ein ITIL-Modell in den Dienststellen auch Anwendung findet. Tatsächlich ist für die Anwendung der IT-Spezifik unerheblich, ob ITIL für die einzugruppierenden Aufgabeninhalte beziehungsweise in der Erledigung von IT-Geschäftsprozessen befolgt und umgesetzt wird. Demgegenüber sind die durch ITIL standardisierend beschriebenen Aufgaben, Rollen und Prozesse als praxisrelevante Beispiele zu werten, um IT-spezifische Arbeitsvorgänge abzugrenzen und festzustellen. Dieselbe praktische Bedeutung kommt schließlich den Ausbildungs- und Prüfungsanforderungen, den Rahmenlehrplänen sowie Modulhandbüchern zu. Diese Quellen insbesondere zu Inhalten von Studiengängen haben Aussagekraft darüber, ob gewisse Aufgabeninhalte im Sinne der Anforderung der Eingruppierungsmerkmale tatsächlich der Ausbildung entsprechende Tätigkeiten ergeben und wie intensiv die Befassung mit Ausbildungsinhalten war, also ob sie zum Kernbereich gehören und beherrscht werden können. ■

Interview mit Annette Schöpf, Leiterin der Autobahnmeisterei München West

„Respektvoller Umgang ist wichtig!“

Annette Schöpf ist Straßenmeisterin und seit drei Jahren Leiterin der Autobahnmeisterei München-West. Wir haben mit der 26jährigen Kollegin über den Übergang zur Autobahn GmbH gesprochen und darüber, wie das Arbeiten für eine Frau in einer Männerdomäne ist. Schöpf berichtet von einem entspannten und klischeefreien Umgang der Geschlechter im Umgang miteinander. Die Kollegin ist Mitglied im Verband der Straßenmeister in Bayern, einem Mitgliedsverband des BTB.

dbb: Die Autobahn GmbH hat ihre ersten Prüfungen hinter sich. Was hat auf Anhieb gut geklappt und was muss noch besser werden?
Annette Schöpf (AS): Unser Betriebsdienst hat auch in der Übergangsphase gut weitergearbeitet. Der Winterdienst war herausfordernd, aber wir haben es gut hinbekommen. Wo ich noch Luft nach oben sehe, ist bei der Kommunikation zwischen der Zentrale, also Berlin, der Niederlassung und den Autobahnmeistereien. Außerdem müssen manche Systeme, zum Beispiel SAP, noch auf die Bedürfnisse der einzelnen Meistereien angepasst werden.

dbb: Wir stehen im intensiven Kontakt mit unseren Kolleginnen und Kollegen bei der Autobahn GmbH und stellen fest, dass vor allem darüber geklagt wird, geltendes Tarifrecht würde nicht einheitlich angewandt, zum Beispiel bei der „Zulage Gefahrenraum Autobahn“. Wie erleben Sie das in München West?
AS: Es gibt derzeit noch Unstimmigkeiten im Bereich der Eingruppierung. Diese stammen aber zum Teil auch noch aus den Unterschieden in den jeweiligen Bundesländern, wenn zum Beispiel früher unterschiedliche Grundqualifikationen gefordert waren. Das Tarifrecht sieht hier aber ein Höhergruppierungsverfahren bei Antragstellung vor.

dbb: Der MTV Autobahn ist die tarifrechtliche Grundlage für die neue GmbH. Ist der Tarifvertrag alltagstauglich?
AS: Er stellt ganz sicher eine spürbare Verbesserung dar. Aber natürlich sehen die Beschäftigten immer noch Potential nach oben. Das ist wohl immer so. Aus meiner Sicht könnte auch der Bereich der Verwaltung noch verbessert werden. Ich bedauere, dass Meistertitel oftmals nicht honoriert werden. Manchmal wurde früher mehr Qualifikation in den Bundesländern gefordert als heute.

dbb: Wie hoch ist der Frauenanteil in Ihrem Beruf?
AS: In Bayern ist der Anteil sehr gering, ich bin die einzige Leiterin und Autobahnmeisterin dort.

dbb: Werden Männer und Frauen in der Autobahnmeisterei München West gleichermaßen behandelt oder spüren Sie hier ein Ungleichgewicht?
AS: Ich bin gut aufgenommen worden und kann keine Ungleichheit feststellen. Dumme Bemerkungen gibt es auch nicht. Es braucht eine Zeit, bis man wahrgenommen wird, gerade wenn Externe ins Büro kommen. Da kommt es vor, dass die den Leiter suchen und zunächst mal verdutzt sind, wenn sie auf eine Leiterin treffen. Das legt sich aber immer schnell.

dbb: Muss man sich in einer Männerdomäne ein „dickes Fell“ zulegen?

AS: Das ist so allgemein schwer zu beurteilen. Ich arbeite schon immer in diesem Bereich, seit ich mit 15 Jahren die Ausbildung begonnen habe. Mir war von Anfang an respektvoller Umgang wichtig und den gab es. Man muss Grenzen definieren, aber dann geht’s. Es liegt auch an einem selbst. Ich war immer kämpferisch. Bei meiner Ausbildung waren wir von circa 80 Auszubildenden anfangs drei Frauen und nur eine ist im Ziel angekommen. Aber mittlerweile sind es mehr Kolleginnen geworden als 2009 zu meinem Ausbildungsstart.

dbb: Gibt es einen Unterschied zwischen „weiblichem und männlichem Führen“? Gibt es vielleicht auch männliche Kollegen, die ein Problem haben, Anweisungen von einer Leiterin der Autobahnmeisterei zu bekommen?
AS: Nein, einen solchen Unterschied gibt es nicht, geführt wird gleich. Ich habe noch nie erlebt, dass es Probleme gab, die mit dem Geschlecht zu tun hatten.

dbb: Bis heute sind Frauen in Führungspositionen in Autobahnmeistereien eher selten. Wie sehen Sie die Chancen für junge Frauen, die die Karriereleiter erklimmen wollen, und welchen Rat würden Sie ihnen geben?
AS: Meiner Meinung nach ist fachliche Kompetenz gefordert, egal, welches Geschlecht ich habe. In unserem Job darf man sich vor Verantwortung nicht scheuen. Und außerdem: Die Arbeit macht Spaß und ist definitiv für beide Geschlechter gleichermaßen geeignet.

dbb: Eine persönliche Frage zum Schluss: Sie haben bereits mit 26 Jahren eine Führungsposition erreicht. Was hat Sie angetrieben und hatten Sie dieses Ziel schon beim eben erwähnten Ausbildungsbeginn fest vor Augen?
AS: In einer Führungsposition war ich schon mit 23, da ich ja schon seit drei Jahren als Dienststellenleiterin arbeite. Nein, dieses Ziel hatte ich so am Anfang noch nicht vor Augen. Dass ich es soweit geschafft habe, ist eine Mischung aus Mut, Wille und Ehrgeiz sowie Freude und Spaß an der Arbeit. Auch die Unterstützung vom Arbeitgeber spielte bei mir eine große Rolle. Durch eine gute Ausbildung und daraus resultierende Förderungsmöglichkeiten bin ich schneller an mein jetziges Ziel gelangt. ■

Arbeits- und Sozialordnung

Gesetze, Einleitungen, Übersichten

Begründet von Michael Kittner, fortgeführt von Olaf Deinert, 1.711 Seiten, 46. Auflage 2021, paperback, Bund-Verlag, 36 Euro, ISBN 978 3 7663 7056 3

Gesetze plus Orientierung und auf neuestem Stand – das ist das Erfolgsgeheimnis des jährlich neu aufgelegten „Kittner". Grundlage der umfangreichen Textsammlung sind über 100 Gesetze und Verordnungen, die Betriebs- und Personalräte gut kennen sollten.
Das ist neu in der 46. Auflage: die Maßnahmen zur Bewältigung der Corona-Pandemie, die neuen Regelungen zum Kurzarbeitergeld, die neue SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, das neue Arbeitsschutzkontrollgesetz, die Neubekanntmachung des Berufsbildungsgesetzes, das neue Grundrentengesetz, die Novellierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, das Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung.
Einleitungen vor den einzelnen Gesetzen informieren über Entstehung, Entwicklung und Inhalte des Gesetzes und erörtern aktuelle Rechtsfragen. Mehr als 80 neu gestaltete Checklisten, Übersichten und Grafiken veranschaulichen die Zusammenhänge und schaffen rasches Verständnis.
Der Erwerb der Print-Ausgabe berechtigt zum Online-Zugriff auf alle Inhalte. ■

Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 21 (Februar 2021), 2.864 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 198 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

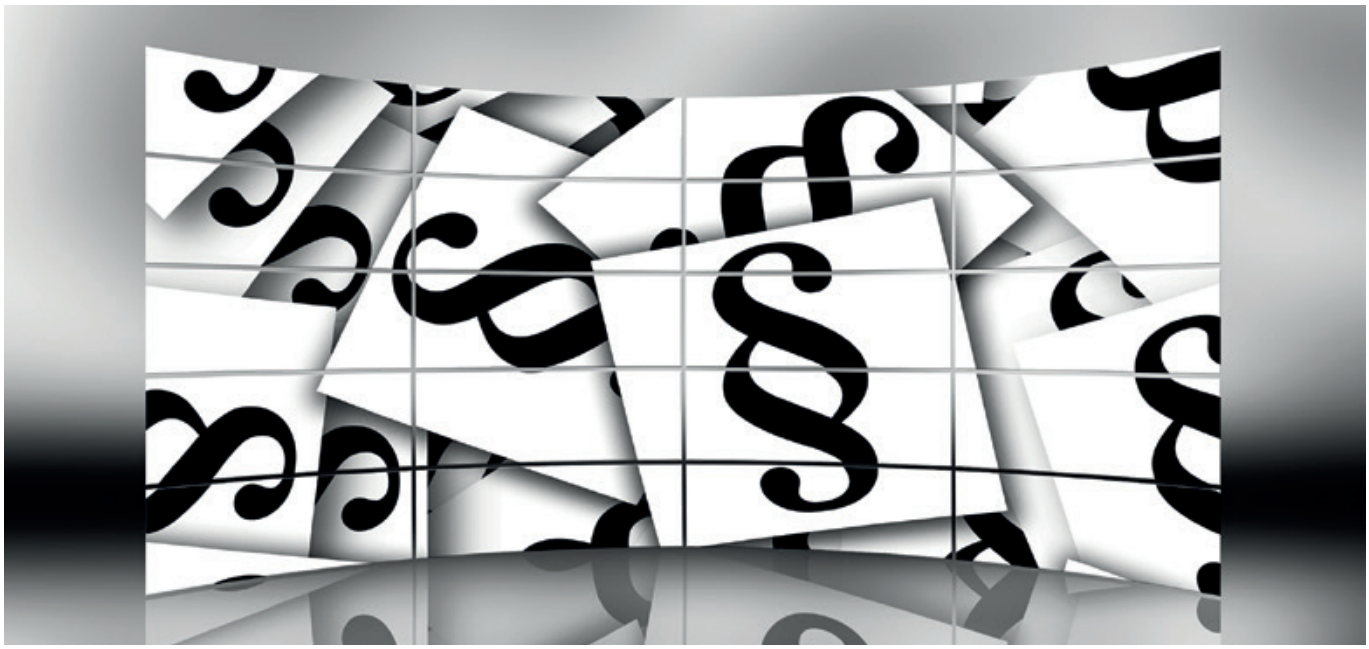
Mit dem im Rahmen des Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar erscheinenden Kommentar zum SGB IV wird eine umfassende und jederzeit aktuelle Kommentierung der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung geboten, die einerseits den Erfordernissen der Praxis, andererseits aber auch den Bedürfnissen der Wissenschaft voll gerecht wird. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.
Die Lieferung enthält aktualisierte Kommentierungen der Vorschriften über die Verwendung der Versicherungsnummer, über die Ausstellung sowie die Pflicht zur Vorlage des Versicherungsausweises und die Vergabe und Ausgestaltung der den Arbeitgebern zugewiesenen Betriebsnummern. Aktualisiert wurden zudem die Kommentierungen zu den Grenzen des Übergangsbereichs zwischen geringfügiger und voll versicherungspflichtiger Beschäftigung sowie über das Entstehen der Beitragsansprüche. ■

Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck, Prof. Dr. Wolfgang Noftz und Dr. Dagmar Oppermann, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 2 / 2021 (April 2021), 8.282 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 182 Euro, ISBN 978 3 503 02877 1

Der Kommentar zum Recht der gesetzlichen Rentenversicherung führt sicher durch sämtliche Vorschriften des SGB VI. Die ausführlichen Kommentierungen und Erläuterungen unterstützen bei der Anwendung des Rentenversicherungsrechts und erläutern seine Systematik sowie die sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen.
Mit der vorliegenden Ergänzungslieferung wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält eine Aktualisierung der Register sowie eine Überarbeitung der Kommentierungen zu §§ 76c, 120d, 187, 201 und 264a, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



Eingruppierung einer Erzieherin an einer offenen Ganztagsschule

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt in diesem Urteil klar, dass unter die Protokollerklärung Nr. 6b) zur Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 der Entgeltordnung des TVöD (VKA) – Besonderer Teil, Abschnitt XXIV – Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst nur Tätigkeiten in Gruppen fallen, die ausschließlich aus behinderten Menschen im Sinne des § 2 SGB IX oder Kindern und Jugendlichen mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten bestehen. Zudem hat die klagende Partei bei einer Eingruppierungsfeststellungsklage schlüssig darzulegen, warum sich die eigene Tätigkeit deutlich aus der „Normaltätigkeit" heraushebt (BAG, Urteil vom 14. Oktober 2020, Aktenzeichen 4 AZR 252/19).

Der Fall

Der Klägerin ist als Erzieherin an einer städtischen Gemeinschaftsgrundschule mit „offenem Ganztag" und einer „8-1 Betreuung" (OGS) beschäftigt. Es werden an der Schule neben Mittagessen und Hausaufgabenbetreuung auch verschiedene Möglichkeiten der Freizeitgestaltung für die Kinder angeboten. Die Klägerin wird nach der Entgeltgruppe S 8a TVöD (VKA) vergütet und hatte bei der Beklagten ohne Erfolg eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe S 8b geltend gemacht. Daraufhin erhob sie Klage. Sie vertrat die Auffassung, dass sie „besonders schwierige fachliche Tätigkeiten" im Sinne des Tätigkeitsmerkmals der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 ausübt, da sie insbesondere die Anforderungen der Protokollerklärung Nr. 6b) zu diesem Abschnitt erfülle. Denn nach ihrer Auffassung sei es ausreichend, wenn nur ein Kind in der zu betreuenden Gruppe eine Behinderung oder wesentliche Erziehungsschwierigkeiten aufweist, sofern die Gruppe – wie hier – gerade für diesen Personenkreis vorgesehen ist. Hierzu würden Inklusionskinder und Kinder, die an einer Maßnahme nach § 32 SGB VIII teilnehmen und sich somit durch wesentliche Erziehungsschwierigkeiten auszeichnen, gehören. Vorliegend habe sie in den vergangenen Jahren bis zu sechs, zuletzt zwei solcher Kinder betreut. Ihre Aufgaben gingen auch deshalb weit über die einer normalen Erzieherin hinaus, weil sie zum Beispiel in Gruppen von circa 30 Kindern deren individuelle Fähigkeiten und Entwicklungspotenziale beobachten und dokumentieren muss sowie in Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften für jedes Kind persönliche Förder- und Entwicklungsangebote erstellt. Auch stelle der stetig wachsende Anteil an Kindern aus Familien mit Fluchthintergrund und Deutsch als Zweitsprache erhebliche Anforderungen an sie, da dies zu großen Schwierigkeiten im sozial-emotionalen Bereich führe. Die Beklagte vertrat hingegen die Auffassung, dass das von der Klägerin beanspruchte Tätigkeitsbeispiel der Protokollerklärung Nr. 6b) voraussetze, dass sämtliche Mitglieder der Gruppe die dort genannten Merkmale aufweisen müssen. Zudem sei die auszuübende Tätigkeit der Klägerin auch aus anderen Gründen fachlich nicht besonders schwierig, da nur ein kleiner Anteil der Kinder in der Gruppe sonderpädagogischen Förderbedarf oder wesentliche Erziehungsschwierigkeiten aufwiesen, zumal auch eine Betreuung durch Integrationshelfer erfolgt. Die Klage scheiterte vor dem Arbeits- und Landesarbeitsgericht.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision ebenfalls als unbegründet ab. Es folgt zunächst der Ansicht des Landesarbeitsgerichts, dass die Tätigkeitsbeispiele der Protokollerklärung Nr. 6 zur Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 durch die Tätigkeit der Klägerin nicht erfüllt sind. Sie ist nicht in einer Integrationsgruppe im Sinne der Protokollerklärung Nr. 6a) tätig, da die von ihr zu betreuende Gruppe unstreitig keinen Anteil von mindestens einem Drittel behinderter Kinder gemäß § 2 SGB IX aufweist. Ebenso wenig erfüllt die Klägerin nach Auslegung des Wortlauts der tariflichen Vorschrift das Tätigkeitsbeispiel der Protokollerklärung Nr. 6b). Denn nach Ansicht des Gerichts haben die Tarifvertragsparteien hier bewusst die Präposition „von" gewählt und nicht die Präposition „mit". Würde man der Ansicht der Klägerin folgen, dass die Protokollerklärung Nr. 6b) so zu verstehen ist, dass ein Mindestmaß an Menschen mit den genannten Kriterien nicht erforderlich sei, dann würde dies zu einem Wertungswiderspruch zur Protokollerklärung Nr. 6a) führen. Diese liefe dann ins Leere. Aus diesem Grund können nach Auslegung nur sämtliche Mitglieder der Gruppe entweder behinderte Menschen nach § 2 SGB IX oder Kinder und Jugendliche mit wesentlichen Erziehungsschwierigkeiten sein. Anders als die Vorinstanz sieht das BAG jedoch die Anforderungen an die Darlegungslast der Klägerin

hinsichtlich der Ermöglichung eines wertenden Vergleichs als erfüllt an. Trotzdem ist das allgemeine Tätigkeitsmerkmal der Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 TVöD (VKA) vorliegend nicht erfüllt. Zwar bedeutet das Nichtvorliegen einzelner in den Tätigkeitsbeispielen der Protokollerklärung genannter Kriterien – entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts – nicht, dass die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale nicht trotzdem erfüllt sein können. Allerdings genügen die Ausführungen der Klägerin insoweit nicht, als die von ihr dargelegte Tätigkeit sich nach Ansicht des BAG nicht „sehr deutlich" aus der Normaltätigkeit einer Erzieherin heraushebt. Sie weist weder in quantitativer noch in qualitativer Hinsicht eine besondere fachliche Schwierigkeit auf. Vielmehr gehören die Aufgaben zu den ganz normalen Tätigkeiten einer Erzieherin.

Das Fazit

Neben der Klarstellung zum Verständnis der Protokollerklärung Nr. 6b) zur Entgeltgruppe S 8b Fallgruppe 1 zeigt das BAG in diesem Urteil auf, welcher Prüfungsmaßstab bei einer beanspruchten Höhergruppierung anzulegen ist. Für die klagende Partei ist es daher wichtig, nicht nur die eigene Tätigkeit ausführlich darzulegen, sondern insbesondere auch die „Normaltätigkeit", also die Tätigkeit in der niedrigeren (Ausgangs-)Entgeltgruppe, aufzuzeigen. Denn nur dann kann das Gericht, im Rahmen eines wertenden Vergleichs der Tätigkeiten, Heraushebungsmerkmale bejahen. ■

Eingruppierung von leitenden Beschäftigten in der Pflege: Auslegung des Begriffs „Stationsleitung" im Sinne der Entgeltordnung zum TVöD (VKA)

Stationsleitungen koordinieren die pflegerischen Aufgaben der Station und üben insoweit Leitungsaufgaben gegenüber den fachlich unterstellten Beschäftigten aus, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Sie wirkten zwar auch bei der Betriebsführung der Station mit, die Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Alleinverantwortung für alle anfallenden Aufgaben sei tariflich jedoch nicht vorgesehen (BAG, Beschluss vom 29. Januar 2020, Aktenzeichen 4 ABR 8/18).

Der Fall

In dem vorliegenden Fall ging es um die Ersetzung der Zustimmung zur Umgruppierung zweier Beschäftigter durch den Betriebsrat. Die Arbeitgeberin, eine Trägerin von mehreren Krankenhäusern, beschäftigt über 2.000 Arbeitnehmende und wendet den TVöD (VKA) an. Im Zuge des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zum TVöD entwickelte die Arbeitgeberin ein „Konzept zur Etablierung neuer Strukturen im mittleren Management im Pflege- und Funktionsdienst", das zum 1. Januar 2017 umgesetzt werden sollte. Die bisherigen Funktionen von Stationsleitung und stellvertretender Stationsleitung sollten durch die Einführung von Bereichs- und Teamleitungen abgelöst werden. Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, dass die betroffenen Beschäftigten im Sinne der Entgeltgruppe P 11 der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) große Teams leiten und keine Stationsleitung ausüben. Ihre Aufgabenstellung beinhalte ein reduziertes Maß an Mitverantwortung und die Leitung erfolge stationsübergreifend durch die Bereichsleitungen. Dies gelte insbesondere für die Planung des Personaleinsatzes. Mit Einführung des neuen Konzepts sei ein Neuzuschnitt von Leitungsaufgaben und Verantwortungsbereichen erfolgt. Die Stationsleitung im früheren Zuschnitt gebe es nicht mehr. Dies gilt auch dann, wenn die Teamleitungen auf einer Station eingesetzt werden, so die Arbeitgeberin. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zu den beantragten Umgruppierungen mit dem Hinweis, richtige Entgeltgruppe sei P 12, da die betroffenen Beschäftigten jeweils eine eigene Station leiten würden.

Die Entscheidung

Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu Recht verweigert. Die von der Arbeitgeberin als „Teamleiter" bezeichneten Beschäftigten übten keine solche Funktion im Sinne der Entgeltgruppen P 10 und P 11 der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) aus. Vielmehr leiteten sie eine Station im Sinne der Entgeltgruppen P 12 bis P 13 der Entgeltordnung TVöD (VKA). Da der TVöD nicht selbst definiert, was unter einer „Stationsleitung" zu verstehen ist, sei die Bedeutung des Begriffs durch Auslegung der tariflichen Regelungen zu ermitteln. In dem Beschluss stellt das BAG unter anderem klar, dass mit dem Begriff der Stationsleitung ein bestimmtes Berufsbild verbunden ist. Stationsleitende in der Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege koordinierten die pflegerischen Aufgaben, die Pflegeübergaben und die Pflegedokumentation in ihrem Bereich. Sie hätten die Personalführung einschließlich der Dienstplangestaltung inne, wirkten an der Personalentwicklung und der praktischen Ausbildung von Nachwuchskräften mit und seien für die Qualitätssicherung zuständig. Hierfür kontrollierten sie die Einhaltung der Pflegestandards und der rechtlichen Vorgaben und führten Schulungen für Mitarbeitende durch. Außerdem wirkten sie in der Betriebsführung mit. Die Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Allein- und Letztverantwortlichkeit für alle anfallenden Aufgaben lässt sich somit bereits aus dem Wortlaut der Norm und dem damit verknüpften Berufsbild nicht ableiten. Weiterhin macht das BAG deutlich, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des Aufbaus der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege von einer mehrstufigen und hierarchischen Organisationsstruktur ausgegangen sind. Diese bestehe in den Entgeltgruppen P 9 bis P 14 der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) aus den drei Ebenen Gruppe / Team, Station und Bereich / Abteilung. Innerhalb der Ebene werde weiter nach deren Größe oder nach dem Maß der Verantwortlichkeit beziehungsweise dem Umfang und der Bedeutung des Aufgabengebiets sowie des Maßes an Selbständigkeit unterschieden. In allen drei Ebenen werden Leitungsaufgaben ausgeübt. Die Anforderungen an die Leitungskompetenz seien auf den verschiedenen Ebenen jedoch nicht identisch. Schon allein der Aufbau der Tätigkeitsmerkmale schließe aus, dass eine Stationsleitung die – alleinige – organisatorische Gesamtzuständigkeit für den Bereich der Station oder die Letztverantwortlichkeit für übertragene Leitungsaufgaben besitzen muss. Anderenfalls verbliebe der Bereichsleitung ebenso wenig Raum zur Leitung der ihr unterstellten Stationen wie der Pflegedienstleitung im Hinblick auf deren Gesamtverantwortung.

Das Fazit

Die Tarifvertragsparteien haben hinsichtlich der Eingruppierung von leitenden Beschäftigten in der Pflege erkennbar ein abgestuftes System geschaffen. Dadurch werden verschiedene Leitungsebenen mit verschiedenen Anforderungen an Maß und Umfang der Leitungskompetenz unterschiedlich tariflich bewertet. ■

Zitat des Monats:

Zum Glück, sie streiken

Kommentar im E-Paper der Süddeutsche Zeitung vom 28. April 2021

Die Süddeutsche Zeitung – sonst nicht immer als Gewerkschaftsfreundin bekannt – kommentiert weiter: „Hinter einer ziemlich abstrakten Zahl verbirgt sich eine gute Nachricht: 342.000 Tage lang haben Menschen in Deutschland im Corona-Jahr 2020 gestreikt – und damit ähnlich viel wie im Nicht-Corona-Jahr 2019 (360.000 Tage). Warum das gut ist? Die Gewerkschaften mussten sich mit Aufziehen der Pandemie um ihre Kampfkraft sorgen. Die Belegschaften aus dem Home-Office heraus mobilisieren? Streiken, dabei aber Abstand halten? Das erschien kaum möglich, und damit den Gewerkschaften als Gefahr. Sie müssen glaubwürdig mit Arbeitskämpfen drohen können, sonst können sie Verhandlungen mit Arbeitgebern gleich bleibenlassen. [...] Für eine Gesellschaft ist es gut, wenn die eher kleinen Leute auf starke Interessenvertreter zählen können.“

dbb beamtenbund und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- ☐ Tarifbeschäftigte/r
- ☐ Beamter/Beamtin
- ☐ Rentner/in
- ☐ Azubi, Schüler/in
- ☐ Anwärter/in
- ☐ 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