



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tascheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

7/8

Juli / August 2020
22. Jahrgang

ÖFFENTLICHER DIENST

MUSS

SEIN

ab Seite 3

EINKOMMENSRUNDE 2020

Inhalt

Editorial	2
Meinung	3
Einkommensrunde 2020	4
Branchentage	6
Tarifthemen	7
Lehrkräfteeingruppierung	
Neue dbb Flyer-Serie	
Interview	8
Bundestarifkommission	10
Corona-Spezial	12
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
10. Juli 2020



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: S.2: dbb, S.3: dbb, S.4: dbb, S.5: Jürgen Brandt, S.6: dbb, S.9: dbb, S.10: Friedhelm Windmüller, S.11: komba nrw, Friedhelm Windmüller, Sven Ostersag, S.12: Christine Herrig, GeNi, S.14: Pixabay (Gert Altmann), 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 030.7261917-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Wenn unsere Sommerausgabe des tacheles erscheint, haben wir gerade mit unseren digitalen Branchentagen begonnen. Damit befeuern wir die interne Forderungsdiskussion in schwieriger Zeit. Was anfangs als Notlösung gedacht war, hat sich schnell als richtig guter Weg entpuppt, während der Sommerzeit im Gespräch mitei-

einander zu bleiben. Denn als wir das Angebot für diese digitalen Branchentage gemacht haben, haben nahezu alle Gewerkschaften, die von der anstehenden Einkommensrunde mit Bund und Kommunen betroffen sind, direkt eine Zusage gegeben, so dass ich jetzt sagen kann, analog hätten wir dieses Pensum überhaupt nicht bewältigen können.

Und so sehr die Diskussion vor Ort wichtig war, wenn wir in einem Klinikum, einer Straßenmeisterei oder einer Verwaltung über die anstehende Einkommensrunde diskutiert haben, so wichtig ist es jetzt, mit unseren Mandatsträgern in den Fachgewerkschaften zu sprechen. Wir müssen uns gegenseitig auf den aktuellen Stand bringen: Wie ist die Stimmung in den Verwaltungen und Betrieben, mit welchen Forderungen wollen wir in diese schwierige Einkommensrunde ziehen und auf welchen Wegen können wir unseren Forderungen Nachdruck verleihen? Die klassische Massendemo wird nicht so funktionieren, wie sie es in früheren Jahren getan hat. Originalität wird wichtig sein, wenn wir – auch gegenüber der Öffentlichkeit – deutlich machen, dass die Nullrundenrhetorik, die zumindest die kommunalen Arbeitgeber bemühen, dem öffentlichen Dienst schaden wird.

Eigentlich dürften die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes mit Dankbarkeit rechnen, im Angesicht ihrer tollen Arbeit während der (weiterhin andauernden) Corona-Pandemie. Dass Vertreter der Arbeitgeber schon gesagt haben, dass mehr als warme Worte nicht drin ist, ist bedauerlich. Aber letztlich geht es in der Einkommensrunde auch nicht um ein Dankeschön, sondern um berechtigte Forderungen und um die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Die lässt sich nicht mit Nullrunden oder einem so genannten Inflationsausgleich gestalten. Diese Wahrheit gilt übrigens auch in wirtschaftlich schwieriger Zeit. Es wird unsere Aufgabe sein, dies laut und deutlich zu kommunizieren.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Einkommensrunde in besonderer Zeit

Von Chancen und Risiken

Von Volker Geyer

Die Corona-Pandemie in Deutschland hatte kein eindeutiges Anfangsdatum. Es wird auch keinen klaren Endpunkt geben. Sicher ist nur: Aktuell stecken wir mittendrin.

Die neue Normalität ...

Das merken wir auch und gerade in den Sommerferien, wenn beliebte Reiseziele plötzlich unerreichbar sind. Und auch wenn nach Ferienende wieder alle Kinder in die Schule gehen werden, werden wir von dem, was bis Januar dieses Jahres noch Normalität bedeutete, weit entfernt bleiben. Ich bin der Überzeugung, dass es eine Rückkehr zur alten Normalität nur sehr langsam und in den verschiedenen Lebensbereichen in unterschiedlicher Weise geben wird. Denn selbst wenn wir wieder in ein Fußballstadion gehen dürfen, werden wir die alte Unbefangenheit, uns in großen Menschenansammlungen zu bewegen, über lange Zeit nicht wiedererlangen. Selbst wenn alle Restaurants, Schwimmbäder und Theater wieder geöffnet haben werden, wird vielen Menschen das Geld fehlen, sie zu besuchen. Und auch wenn schließlich die Wirtschaft irgendwann wieder so richtig anspringt, werden die Narben sicht- und spürbar bleiben, die die Coronakrise auch ökonomisch verursacht hat.

... will gestaltet werden!

Manches wird sich ändern, weil sich Prioritäten verschoben haben. Die Stichworte Digitalisierung und Homeoffice fallen mir hier ein. Manches sollte sich ändern, weil wir im Gesundheits-, im Wirtschafts- und letztlich in nahezu jedem Bereich unseres Lebens gemerkt haben, dass es Änderungsbedarf gibt. Aber die Änderungen kommen nicht von allein und sie kommen nicht in unserem Sinne, wenn wir uns nicht einmischen. Ich denke nicht, dass sich Menschen, Gesellschaften oder auch wirtschaftliche Abläufe grundsätzlich ändern werden, weder zum Guten, noch zum Schlechten. Aber es wird – in stark erhöhtem Tempo – zu Änderungen kommen, die ohnehin anstanden und die sich nun, in der ökonomischen und sozialen Ausnahmesituation, ihre Bahn bre-

chen werden. Diese Änderungen werden auch den öffentlichen Dienst betreffen. Gestalten wir diese mit oder sehen wir die coronabedingten Entwicklungen als schicksalhaft an?

Ich plädiere dafür, dass wir uns ausdrücklich einmischen, wann immer der öffentliche Dienst und die Interessen seiner Beschäftigten betroffen sind. Gerade jetzt und gerade jetzt mit besonderem Nachdruck. Dabei müssen wir auch in Kauf nehmen, unbequem zu sein. Das birgt Chancen und Risiken.

Kluge Tarifpolitik oder simples Spardiktat?

Über diese Chancen und Risiken hat die Bundestarifkommission des dbb in ihren Sitzungen am 3. und 18. Juni 2020 ausgiebig diskutiert. Letztendlich hat diese Diskussion zu dem Entschluss geführt, die Einkommensrunde 2020 im ursprünglich geplanten Zeitrahmen, also ab September, durchzuführen. Denkbar wäre auch eine gemeinsam mit den Arbeitgebern beschlossene Verschiebung der Einkommensrunde gewesen. Der Bund, ver.di und der dbb hätten sich das durchaus vorstellen können. Nur die Kommunen wollten, ungeachtet einer unüberschaubaren



dbb.de

Situation, unbedingt im September verhandeln.

Die jetzt anstehende Einkommensrunde steht unter ganz besonderen Vorzeichen. Das fängt bei der Logistik für die Verhandlungsrunden an und hört bei der Planung coronagerechter Aktionen und Streiks noch längst nicht auf. Wichtig wird auch sein, dass es uns gelingt, die Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass der öffentliche Dienst, dem zuletzt viel Applaus zuteil wurde und der als systemrelevant geadelt wurde, seine Qualität nicht stabil erbringen kann, wenn die Busfahrer, Krankenschwäger, Erzieher, Lehrkräfte, Ordnungsamtsmitarbeiter und, und, und nicht gut bezahlt werden. Gut und nicht nur ordentlich!

Da sind wir dann auch schon beim ökonomischen Faktor. Der ist wichtig, aber er darf und muss auch nicht alles beherrschend sein. Denn: Deutschland ist bis heute vergleichsweise gut durch die Corona-Pandemie gekommen, weil wir im Vergleich zu vielen unserer europäischen Nachbarn den öffentlichen Dienst weniger ausgedünnt und weniger ökonomisiert haben. In diesem Sinne ist ein reflexartiges Spargelübde der falsche Weg. Auch und gerade jetzt! Es muss um zielgerichtete Investitionen gehen – auch in den öffentlichen Dienst und da auch in das Personal, das diesen öffentlichen Dienst am Leben hält. Niemand wird in Abrede stellen, dass die ökonomischen Herausforderungen in der Folge der Corona-Pandemie gravierend sind. Aber die sozialen, die gesellschaftlichen Folgen sind es nicht weniger. Kluge Tarifpolitik blendet das nicht aus. Wenn die Arbeitgeber jetzt Tarifverhandlungen mit einem Spardiktat verwechseln, erhöhen sie die Risiken und lassen die Chancen einer gestaltenden Tarifpolitik ungenutzt. Aber einem Spardiktat werden wir uns ohnehin nicht beugen. ■

Die VKA zeigt sich nicht dialogbereit

Konfrontation statt Wertschätzung!

„Die Wertschätzung der kommunalen Arbeitgeber für ihre Beschäftigten hat den ersten ernsthaften Belastungstest nicht bestanden“, fasste dbb Tarifchef Volker Geyer das enttäuschende Gespräch mit der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) am 16. Juni 2020 in Berlin zusammen. Er empfahl folglich der Bundestarifkommission (BTK) des dbb, die Herausforderung einer Einkommensrunde in Pandemiezeiten anzunehmen, also umgehend und umfassend mit den Vorbereitungen für eine Tarifaufeinandersetzung zu beginnen. Die BTK nahm den Vorschlag in ihrer Sitzung am 18. Juni 2020 mit großer Mehrheit an. Somit beginnt am 1. September 2020 die Einkommensrunde zum TVöD mit Bund und Kommunen.

Alternativen waren möglich ...

„Es hätte auch anders kommen können“, führte dbb Chef Ulrich Silberbach aus. Mit dem Bund hatten wir kurz zuvor ein konstruktives Gespräch, um im Konsens zu einer Verschiebung der Einkommensrunde zu kommen. Nach unseren Vorstellungen hätten die Tarifpartner gemeinsam Regelungen für die Beschäftigten finden können, die das nächste halbe Jahr abgedeckt hätten. Auch uns ist klar, dass dann nicht

alle Probleme vom Tisch sein werden. Wohl aber hätten wir gesellschaftlich und wirtschaftlich mehr Klarheit. Das hat die VKA nicht interessiert.“ Auffällig sei, so Silberbach weiter, dass die Kommunen zwar oft und gerne den Begriff „Investitionen“ in den Mund nehmen, „dabei aber nicht an Investitionen ins Personal denken. Das ist umso bedauerlicher, als der Fachkräftemangel und die demografischen Tatsachen im öffentlichen Dienst auch durch Corona nicht verschwunden sind.“

... aber nicht gewollt!

„Es war schon erstaunlich, dass die Kommunen nicht einmal den Versuch gemacht haben, mit uns gemeinsam eine Lösung zu finden“, zeigte sich Geyer überrascht. „Wenn dann im September beklagt werden sollte, dass es im öffentlichen Dienst zu Streiks kommt, sind diese Klagen bitte an die VKA zu richten.“ Geyer machte klar, es sei allen bewusst, dass die anstehende Einkommensrunde von besonderen Umständen geprägt sein wird. „Wir halten auch nichts davon, jetzt so zu tun, als ob es in Corona-Zeiten keine Konflikte mehr geben kann und geben darf. Aber es wäre ein starkes Zeichen gewesen, wenn wir gemeinsam gezeigt hätten, dass wir uns unserer besonde-



dbb.de

ren Verantwortung bewusst sind – für die Gesellschaft, aber genauso auch für die systemrelevanten Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Ein Zeitplan, bei dem man nicht so tut, als sei nichts geschehen, wäre hier ein starkes Zeichen der Vernunft gewesen. Dafür war die VKA nicht zu gewinnen.“

Wie geht es weiter?

Zunächst wird der dbb jetzt die entsprechenden Tarifverträge beziehungsweise Entgelttabellen kündigen. Damit sind wir ab September aktionsfähig. Die BTK wird am 25. August 2020 die Forderungen für die Einkommensrunde beschließen.

„Selbstverständlich brauchen wir davor eine intensive Diskussion. Deshalb werden wir digitale Branchentage durchführen“, kündigte Geyer in der BTK-Sitzung vom 18. Juni 2020 an. „Aber natürlich ist auch klar: Wir sind systemrelevant. Und wir sind mit Spitzenleistungen während der Hochphase der Pandemie in Vorleistung gegangen. Aber die Arbeitgeber haben dieses Mal sogar schon vor der eigentlichen Einkommensrunde deutlich gemacht, dass Wertschätzung für sie nur aus warmen Worten besteht. Deshalb müssen wir Aktionen und nötigenfalls auch Streikmaßnahmen vorbereiten.“

Ergänzend appellierte Silberbach an die BTK-Mitglieder. „Natürlich stehen wir vor einer schweren Aufgabe, aber hier bieten sich auch neue Chancen – wenn wir die Herausforderung annehmen. Die Beschäftigten sehen jetzt, dass Systemrelevanz nur eine Worthülse ist, wenn wir nicht gemeinsam dafür kämpfen, dass wir auch systemrelevant bezahlt werden.“

Ab sofort hat der dbb seine Sonderseite zur Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen unter www.dbb.de/einkommensrunde freigeschaltet. ■



Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik, während der virtuellen BTK-Sitzung

dbb jugend enttäuscht über Arbeitgeber

Nach dem Klatschen kommt die Klatsche!



Karoline Herrmann, Vorsitzende dbb jugend



dbbjugend
beamtenbund
und tarifunion

Enttäuscht hat die dbb jugend auf die Verweigerungshaltung der Arbeitgeberseite reagiert, die Einkommensrunde 2020 für die rund 2,5 Millionen Beschäftigten bei Bund und Kommunen vor dem Hintergrund der Corona-Krise zeitlich zu entzerren.

„Dass die Arbeitgeber schon jetzt aufstürzen und in der aktuellen Krisensituation keinerlei Signale für eine konfliktfreie Verständigung senden, ist ein Schlag ins Gesicht der Beschäftigten, die noch immer bis zum Hals mitten im Corona-Krisenmanagement stecken“, kritisierte die dbb jugend Vorsitzende Karoline Herrmann am 18. Juni 2020 in Berlin am Rande der Sitzung der dbb Bundestarifkommission.

Diese beschloss nunmehr die fristgemäße Kündigung der Entgelttabellen zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVÖD) zum 31. August 2020, wovon die Gewerkschaften in der Hoffnung auf eine der derzeitigen Lage angemessene Gestaltung der Einkommensrunde zunächst noch abgesehen hatten.

Zeichen der Wertschätzung fehlt

„Ganz wichtig wäre jetzt ein kurzfristiges Zeichen der Wertschätzung gewesen, über alles Weitere hätte man später reden können“, stellte Herrmann klar. „Doch nach dem Klatschen kommt nun die Klatsche! Die Beschäftigten jetzt in eine Auseinandersetzung zu nötigen, zeugt von einer Doppelzüngigkeit, die wir in dieser Deutlichkeit nicht erwartet hätten. All die Lippenbekenntnisse zu den systemrelevanten Beschäftigten, den ‚Heldinnen und Helden des Alltags‘ – alles Schall und Rauch. Das Motto lautet wieder mal Wertschätzung nach Kassenlage, aber da spielen wir nicht mit“, betonte die dbb jugend Chefin, die auch Mitglied der dbb Bundesleitung ist.

Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger steht hinter uns

„Wir werden für die Kolleginnen und Kollegen, die das Land am Laufen gehalten und das Leben und die Gesundheit der Menschen geschützt haben und dies auch in diesem Moment und künftig tun, kämpfen. Wir sind überzeugt, dass die große Mehrheit der Bürgerinnen und Bürger dabei hinter uns steht, und die Arbeitgeber sollten nicht auf die Idee kom-



dbb.de

men, sie jetzt in das billige populistische Bashing gegen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes hineinzuziehen. Wenn der Verweis auf vermeintliche Arbeitsplatzsicherheit und leere Kassen ihre einzige Antwort auf die Herausforderungen ist, vor denen Staat und Verwaltung stehen, ist das ziemlich armseelig, rückwärtsgewandt und spalterisch. Diese Masche kennen wir zur Genüge, und sie ist out. Damit braucht den jungen Beschäftigten niemand mehr zu kommen, dann gehen die nämlich. So einfach ist das. Deutschland verdient einen leistungsfähigen, krisen- und zukunftsfesten öffentlichen Dienst. Und der hat seinen Preis“, so Karoline Herrmann. ■

Einkommensrunde für wen?

Vom Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen (TVÖD) sind insgesamt etwa 2,5 Millionen Beschäftigte betroffen: rund 2,3 Millionen Arbeitnehmende, Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten des Bundes und der Kommunen sowie weiterer Bereiche, für die der TVÖD direkte Auswirkungen hat, und rund 225.000 Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie Anwärtinnen und Anwärter, auf die der Tarifabschluss übertragen werden soll. Die wirkungsgleiche Übertragung betrifft hier nur die Bundesbeamtinnen und -beamten, da die Kommunalbeamtinnen und -beamten (circa 187.600) nach den jeweiligen Landesgesetzen besoldet werden. ■

Digitale Branchentage in der dbb Familie

Der Startschuss ist gefallen!

Am 8. Juli 2020 ist der Startschuss gefallen. Die Diskussion zur Forderungsfindung für die TVöD-Einkommensrunde ist in vollem Gange. Zum ersten digitalen Branchentag „traf“ sich dbb Tarifchef Volker Geyer mit Vertretern des LBB. „Das war eine gelungene Premiere. Wir brauchen den Dialog und wenn es wegen Corona nicht möglich ist, dann müssen wir neue Wege gehen. Unser erster digitaler Branchentag hat gut funktioniert. Die Diskussion war lebendig. Ich freue mich schon auf die nächsten.“

Bis zum 25. August 2020 wird der dbb noch zahlreiche solche digitalen Branchentage durchführen, um über mögliche Forderungen und um über vielleicht notwendig werdende Aktionen während der Einkommensrunde zu beraten. Einen Tag nach dem LBB-Branchentag setzte der DBSH den Reigen fort.

LBB: Strukturelle Verbesserungen im Gesundheitssystem nötig

Gerade für die Beschäftigten im Gesundheitswesen sind dringend strukturelle Verbesserungen notwendig. Durch die hohe

Arbeitsbelastung in den Krankenhäusern ist eine vernünftige Freizeit- und Familienplanung für die Beschäftigten kaum mehr möglich, so ein Gewerkschaftsmitglied des LBB – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern. Der Gesundheitsbereich muss nun endlich attraktiver werden.

Zudem waren sich alle darüber einig, dass während der Einkommensrunde Aktionen stattfinden müssen, damit wir unsere Forderungen gegenüber der Arbeitgeberseite durchsetzen können. Die diesjährigen Aktionen müssen akribischer als sonst vorbereitet und selbstverständlich coronakonform sein.

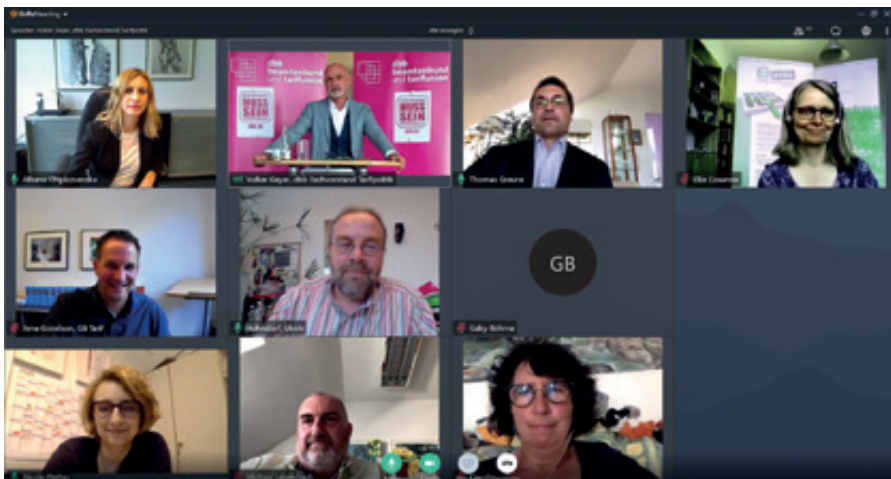
DBSH: Schluss mit der Sparpolitik in der Sozialen Arbeit

Beim zweiten digitalen Branchentag am 9. Juli 2020 mit Vertretern des DBSH (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit) kamen die enormen Belastungen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst insbesondere vor und während der aktuellen Corona-Krise zur Sprache. Denn gerade in Krisenzeiten verstärken sich die psychosozialen Auswirkungen, insbesondere psychische Erkrankungen, Süchte, Gewalt und persönliche Krisen. Umso wichtiger ist die Unterstützung durch die Soziale Arbeit.

Einig waren sich alle Beteiligten, dass nur eine Bezahlung, die der Verantwortung dieser Berufsgruppen gerecht wird, und eine deutliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Attraktivität der Sozialen Arbeit steigern kann. Dem „Klatschen“ müssen nun Taten folgen. Sie sind bereit, hierfür bei der anstehenden Einkommensrunde im Herbst Druck auf die Arbeitgebenden auszuüben. Denn „die systemrelevanten Berufe dürfen nicht wieder in der ‚Unsichtbarkeit‘ verschwinden und der Sparpolitik zum Opfer fallen“, so der dbb Tarifchef Volker Geyer zum Abschluss des Branchentags.

Wie geht's weiter?

Aktuelles zur Einkommensrunde findet sich auf den Sonderseiten des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde. Nach der Forderungsfindung am 25. August 2020 veröffentlichen wir ein digitales Sonderheft mit den Fakten zur Einkommensrunde. Diese beginnt am 1. September 2020 in Potsdam und nach einer zweiten Runde am 19. / 20. September ist die Abschlussrunde für den 22. / 23. Oktober geplant. ■



Tarifgespräch zur Weiterentwicklung Lehrkräfteeingruppierung

Der dbb hat am 4. Juni 2020 ein erstes Abstimmungsgespräch mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geführt, um die in der Einkommensrunde 2019 vereinbarte Weiterentwicklung des TV EntgO-L über die Eingruppierung und die Entgeltordnung im Bereich der angestellten Lehrkräfte voranzubringen. Dazu liegt der TdL das bereits Ende 2018 zwischen dem dbb und der GEW abgestimmte Forderungspapier vor, das Lösungen für drängende Fragestellungen und Anwendungsprobleme in der Eingruppierungspraxis von Lehrkräften aufgreift. Hierzu zählen die vollständige Berücksichtigung des Vorbereitungsdienstes bei der Stufenlaufzeit, die Problematik der Fachlehreingruppierung beim Einsatz im Lernfeldunterricht oder das Beheben der Schieflage bei der Eingruppierung von Ein-Fach-Lehrkräften gegenüber Seiteneinsteigern. Neben den ursprünglich insgesamt zehn Punkten des Forderungspapiers sind weitere aktuelle Anpassungs-

bedarfe aufgenommen worden wie zum Beispiel die gleichwertige Eingruppierung von Beschäftigten an Schulen, die dem Eingruppierungstarif im Sozial- und Erziehungsdienst vergleichbare Tätigkeiten ausüben.

Weiterentwicklung unter schwierigen Vorzeichen

In der anschließenden Diskussion bewerteten die Ländervertreter sämtliche seit 2018 im Raum stehenden Änderungsbedarfe der Lehrkräfteeingruppierung nicht ausschließlich sachlich, sondern stellten einen Zusammenhang her mit der von ihnen in der Einkommensrunde 2019 erhobenen Forderung zum Thema Arbeitsvorgang als zentrale Eingruppierungsbestimmung. Zwar wird dem Arbeitsvorgang in der Praxis der Lehrkräfteeingruppierung keine einschlägige zentrale Bedeutung beigemessen. Jedoch hat zwischenzeitlich auch die Mitgliederversammlung der TdL



diesen tarifpolitischen Zusammenhang herausgestellt. Im Nachgang zum 4. Juni 2020 hat das Ländergremium eine Fortsetzung der Gespräche davon abhängig gemacht, dass die Gewerkschaften ihre „Blockadehaltung“ beim Thema Arbeitsvorgang aufgeben. Das kritisiert dbb Verhandlungsführer Jens Weichelt: „Das Blockieren von Tarifverhandlungen zur Lehrkräfteeingruppierung durch die TdL ist kontraproduktiv. Wir brauchen zügig Ergebnisse und damit ein starkes Signal, um dem bundesweiten Lehrermangel entgegenzuwirken.“ ■

Neue Flyer-Serie

„Notdienstvereinbarungen“ und „Warnstreik / Streik“

Der dbb, Geschäftsbereich Tarif, legt eine neue Serie Flyer mit verschiedenen tariflichen Themen auf. Den Anfang machen wir – da ab September 2020 die Einkommensrunde zum TVöD mit Bund und Kommunen beginnt – mit den Arbeitskampftemen „Notdienstvereinbarungen“ sowie „Warnstreik und Streik“.

Notdienstvereinbarungen

Um Streit und Probleme bezüglich Notdienstarbeiten zu verhindern, empfiehlt es sich, in bestimmten Fällen eine Notdienstvereinbarung abzuschließen. Anhand von Fragen beantworten wir, wann eine Notdienstvereinbarung überhaupt notwendig ist, wer sie aushandelt und welchen Inhalt sie haben muss.

Streik und Warnstreik

Wer bildet die örtliche Streikleitung? Was hat die örtliche Streikleitung für Aufgaben? Anhand von Checklisten begleiten

wir die örtliche Streikleitung durch die organisatorischen Aufgaben vor, während und nach einem Streik.

Weitere Flyer

Weitere Flyer sind in Planung. In den nächsten Wochen werden wir noch Flyer zu den Themen Urlaub, Zusatzversorgung und Pflegebereich herausgeben. Wir versenden die Flyer ausschließlich als pdf-Datei. Sie stehen als Online-Version und auch als Druck-Version zur Verfügung. Auf Wunsch kann auf der Titelseite der Flyer zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo Fachgewerkschaft (Bundesebene) aufgenommen werden. Die Flyer stehen unter Bestellservice www.dbb.de/arbeitnehmer/tarif-bestellformular.html zum Download bereit. Für die Bestellung der pdf-Dateien (Online-Version und / oder Druck-Version) und für das Einfügen Ihres Gewerkschaftslogos senden Sie uns einfach eine E-Mail an tarif@dbb.de. ■



Andreas Hemsing zur Einkommensrunde 2020

„Eine Vorleistung der Arbeitgeber sehe ich nicht.“

Interview mit dem stellvertretenden Vorsitzenden der dbb Bundestarifkommission und Bundesvorsitzenden der kombi gewerkschaft, Andreas Hemsing, zur Frage der Forderungsfindung zur TVöD-Einkommensrunde 2020 in Zeiten der Corona-Pandemie.

tacheles: Andreas, an dieser Stelle haben wir im letzten Heft den Oberbürgermeister der Stadt Hamm / Westfalen, Thomas Hunsteger-Petermann, interviewt. Er sagte, im Blick auf die anstehende Einkommensrunde, dass zwei Herzen in seiner Brust schlagen. Der dbb und seine Fachgewerkschaften sind aktuell gerade in der Phase der Forderungsdiskussion. In welche Richtung schlägt Dein Herz?

Hemsing: Mein Herz schlägt ganz klar und deutlich für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der kommunalen Welt. Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind systemrelevant. Das muss nicht nur in den Köpfen hängen bleiben, sondern sich endlich auch in attraktiven Einkommens- und Arbeitsbedingungen wiederfinden. Mit dieser klaren Haltung gehen wir in die Verhandlungen.

Gleichwohl sehen wir natürlich die schwierige Gemengelage. Hierbei treffen die aktuellen kommunalen Gegebenheiten auf die berechnete Forderung nach fairer Wertschätzung in Form verbesserter Einkommens- und Rahmenbedingungen. Aufgabe am Verhandlungstisch wird es sein, zu versuchen, diese beiden Pole zusammenzubringen. Das wird sicherlich nicht einfach, aber wir sind bereit.

tacheles: Zur schwierigen Situation gehört gleichermaßen, dass auch ohne Corona viele Kommunen finanziell klamm sind. Wie bewertest Du den Rettungsschirm und welchen Umgang brauchen wir mit den so genannten Altschulden, um vergleichbare Lebensverhältnisse in ganz Deutschland nicht zu einem frommen Wunsch werden zu lassen?

Hemsing: Einen Rettungsschirm für die Kommunen halte ich für richtig und wichtig. Sie sind es, die in dieser Krise schnell und unbürokratisch Außergewöhnli-

ches leisten. Dort werden die Maßnahmen umgesetzt, um Kontaktbeschränkungen zu überwachen, Gesundheitsämter am Laufen gehalten und Krankenhäuser betrieben. Das alles kostet.

Uns ist bewusst, dass alle Aspekte rund um Corona bei der Haushaltsplanung für 2020 nicht zu erahnen waren. Kommunalfinanzen sind ein Dauerthema, Corona hat die Brisanz verschärft. Daher ist der Rettungsschirm absolut notwendig. Allerdings lässt sich seine genaue Auswirkung zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht bewerten. Aus diesem Grund haben wir eine Verschiebung der Tarifverhandlungen gefordert.

Trotz Rettungsschirm werden die Altschulden ein existenzielles Problem der Kommunen bleiben. Diese Thematik ist bislang noch gar nicht mit eingeflossen. Hier sind allen voran Bund und Länder gefordert, eine einheitliche Lösung zu finden. Die Kommunen können noch so intensive Maßnahmen ergreifen, das Problem der Altschulden ist ein gravierendes. Es muss diskutiert, angegangen und beseitigt werden.

tacheles: Die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen findet nun im September und Oktober statt. Die von Dir angesprochene Verschiebung haben der dbb, ver.di und auch der Bund für sinnvoll erachtet. Warum wollte nach Deiner Meinung die VKA sich dem nicht anschließen?

Hemsing: Die Entwicklungen rund um Corona haben einmal mehr die Einsatzbereitschaft und Flexibilität der Beschäftigten im öffentlichen Dienst gezeigt. Auf so vielen Ebenen, aus dem Homeoffice heraus oder vor Ort, stellten und stellen sich die Beschäftigten den geänderten Bedingungen und neuen Herausforderungen. Eine solch flexible Reaktion hätten wir in der aktuellen Situation daher ebenso von der kommunalen Arbeitgeberseite erwartet. Die VKA hat jedoch mit Verweis auf die zweifellos schwierige Lage der Kommunen gegen eine Verschiebung argumentiert.

Aber genau aufgrund dieser schwierigen Situation wollten wir ja die erwähnte Übergangsvereinbarung. Ein Schieben wäre wie gesagt nicht zuletzt vor dem Hintergrund sinnvoll gewesen, da sich im

Frühjahr 2021 viel valider ablesen lässt, wie genau die kommunalen Rettungsschirme greifen. Die VKA hat sich jedoch für einen anderen Weg entschieden. Nun gilt es auf gewerkschaftlicher Seite, in die Forderungsdiskussion einzusteigen.

tacheles: Den TV COVID interpretiert die VKA so, dass sie damit gegenüber den Beschäftigten bereits in Vorleistung gegangen sei. Wie interpretierst Du diese Darstellung und was hältst Du davon?

Hemsing: Als Vorleistung der Arbeitgeber sehe ich den Abschluss des Tarifvertrags Kurzarbeit nicht. Fakt ist, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften den Abschluss des TV COVID gemeinsam ermöglicht haben. Es ging zum einen darum, den Arbeitgebern die Möglichkeit auf Unterstützung durch den Bund zu schaffen, und zum anderen, eine bundesweit einheitliche Regelung zu erzielen. Eine solche existierte bis dato nicht. Das ist mit dem Tarifvertrag Kurzarbeit gelungen. Unser gewerkschaftliches Entgegenkommen als Vorleistung der Arbeitgeberseite zu interpretieren, teile ich daher keineswegs.

tacheles: Wie schätzt Du die Stimmung und die Aktionsbereitschaft bei den Beschäftigten ein und in welche Richtung bewegt sich Eure Forderungsdiskussion?

Hemsing: An der Tatsache des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels in zahlreichen Bereichen des öffentlichen Dienstes hat sich nichts geändert. Mit einem Inflationsausgleich alleine lassen sich keine Fachkräfte in der benötigten Qualität gewinnen.

Wir verkennen die Krisenlage der Kommunen nicht. Deshalb streben wir eine Forderungsdiskussion mit Augenmaß an. Aber die Beschäftigten müssen an der allgemeinen Einkommensentwicklung beteiligt werden. Ob in ihrem ursprünglichen Bereich oder dort, wo Unterstützung gebraucht wurde, konnten die Bürgerinnen und Bürger auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zählen. Das müssen auch die Arbeitgeber sehen und anerkennen.

tacheles: Sind die Gewerkschaften aktionsfähig?

Hemsing: Ja, wir sind aktionsfähig. Das werden wir zeigen und dabei angesichts der Corona-Pandemie Kreativität beweisen, wenn die Gespräche nicht die gewünschte und berechnete Entwicklung zeigen.



tacheles: Systemrelevanz ist ein sperriger Begriff, der in Corona-Zeiten Konjunktur hatte. Die öffentlich Beschäftigten sind mit Komplimenten überhäuft worden. Gleichwohl muss sicher auch der öffentliche Dienst nacharbeiten, ob es für die Zukunft gilt, noch besser vorbereitet zu sein. Kann Tarifpolitik hier auch eine Rolle spielen, den öffentlichen Dienst weiter zu verbessern?

Hemsing: Tarifpolitik hat immer eine Rolle gespielt und wird es weiterhin. Nur durch Verhandlungen am Tariftisch können sich Einkommens- und Rahmenbedingungen nachhaltig verbessern. Das war schon immer so und zeigt zugleich die Bedeutung von Gewerkschaften. Wir sitzen für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen am Verhandlungstisch. Die Pandemie hat noch einmal deutlich die Defizite der vergangenen Jahre vor Augen geführt. Das betrifft das Gesundheitswesen genauso wie Versäumnisse in Sachen Personalgewinnung und -entwicklung sowie Ausstattung. Dennoch haben die Beschäftigten mit ihrer Bereitschaft ein Aufrechterhalten und Funktionieren der öffentlichen Daseinsvorsorge und des öffentlichen Lebens ermöglicht. Applaus und wertschätzende Worte sind sicher motivierend, aber sie machen sich nicht auf dem Konto bemerkbar. Am Ende verpuffen sie wie heiße Luft, wenn sich Dinge nicht spürbar in Bewegung setzen. Damit der öffentliche Dienst handlungsfähig bleibt, braucht es zeitgemäße, attraktive und verbindliche Rahmenarbeits- und Einkommensbedingungen. Das ist der Weg, um Personal zu gewinnen. Nur auf diesem Weg kann dem Fachkräftemangel begegnet werden. Wir dürfen nicht von einem Mangel in den Notstand kommen. Daher benötigen wir wettbewerbsfähige Bedingungen und die kann Tarifpolitik schaffen. ■

**ÖFFENTLICHER DIENST
MUSS
SEIN
EINKOMMENSRUNDE 2020**

dbb.de

Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

In unserem Sommer-tacheles setzen wir unsere Serie, in der wir die Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb in alphabetischer Reihenfolge vorstellen, fort. 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. Außerdem sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten.

Frank Becker, dbb berlin



Frank Becker ist Beamter in der Senatsverwaltung für Inneres und Sport des Landes Berlin und dort als Personalratsvorsitzender freigestellt. Außerdem ist er seit 2013 Landesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion berlin. Seine Heimatgewerkschaft ist die Gewerkschaft kommunaler Landesdienst (gkl berlin).

„Ich bin im Jahr 1979 in Solingen in die komba gewerkschaft eingetreten, weil ich mich für andere Beamte und Tarifbeschäftigte engagieren wollte und diejenigen, die mich damals angesprochen haben, sehr überzeugend waren“, erläutert Frank Becker. „So war ich dann auch recht schnell in der Jugendvertretung und nach meinem Wechsel nach Berlin im Jahr 1983 in der dbb jugend und dann auch im dbb berlin aktiv. Bis zu meiner Wahl zum Landesvorsitzenden des dbb berlin war ich auch Landesvorsitzender der gkl berlin.“

Becker ergänzt: „Ein besonderes Schwerpunktthema ist für einen dbb Landesvorsitzenden gar nicht so leicht zu definieren. Irgendwie wird ja erwartet, dass der Vorsitzende sich bei allen Themen engagiert und tummelt. So freut es mich, dass ich in ‚meiner‘ Landesleitung gute Fachleute

habe, die sich unter anderem auch mit den Tarifangelegenheiten weitaus mehr befassen und mich somit immer gut auf diesem Fachgebiet beraten.“

„Aktuell sind regelmäßige Verhandlungen und Auseinandersetzungen mit dem Senat von Berlin zur Angleichung der Berliner Besoldung an die des Bundes sowie die ‚Hauptstadtzulage‘ in Höhe von monatlich bis zu 150 Euro, die nun endlich kommen wird, meine Schwerpunkte“, erläutert Frank Becker. „Offen ist hier (Stand Juni 2020) leider immer noch, ob diese Zulage von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder genehmigt wird. Unsere diesbezüglichen Forderungen haben wir bereits gegenüber dem Senat erklärt.“ ■

Uwe Beckmann, GdS



„Nach der Schulzeit begann meine berufliche Laufbahn 1976 bei der damaligen Bundesknappschaft, der heutigen Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, kurz KBS. Als ausgebildeter Sozialversicherungsfachangestellter habe ich mich durch eine dreijährige Fortbildung zum Sozialversicherungsfachwirt weitergebildet. Meine Fachgewerkschaft ist die Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS)“, erläutert Kollege Beckmann. In der

GdS ist Beckmann stellvertretender Bundesvorsitzender und gehört dem Vorstand des Landesverbands Nordrhein-Westfalen an. Darüber hinaus gehört er dem Bundeshauptvorstand des dbb an. „Gewerkschaftsmitglied bin ich seit dem Eintritt ins Berufsleben. Damals war es selbstverständlich, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Bis heute habe ich die Notwendigkeit nicht einmal in Frage gestellt“, führt Beckmann aus. Er ergänzt: „Mein Schwerpunktthema in der GdS ist unter anderem die Tarifpolitik. Sie ist eine zentrale Aufgabe der GdS, da diese eigenständige Tarifverhandlungen mit den jeweiligen Trägern der Sozialversicherung führt. Ich bin Mitglied der GdS-Tarifkommission für die Deutsche Rentenversicherung, zudem vertrete ich die GdS im dbb seit vielen Jahren als Mitglied der Verhandlungskommission bei den Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes. Als Mitglied der Vertreterversammlung der Verwaltungsberufsgenossenschaft liegen mir aber auch der Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit der Beschäftigten am Herzen.“

Vor Ort in der KBS vertritt Beckmann die Interessen der Beschäftigten als stellvertretender Vorsitzender des örtlichen Personalrats der Hauptverwaltung und Stellvertreter im Hauptpersonalrat. In diesen Funktionen ist er schon seit vielen Jahren für die Personalratsarbeit von der beruflichen Tätigkeit freigestellt. „Oberste Priorität in der Tarifpolitik hat für mich momentan die fortschreitende Digitalisierung bei den Rentenversicherungsträgern“, spricht Beckmann eines seiner aktuellen Hauptthemen an. „Hier gilt es, alle Beschäftigten ‚mitzunehmen‘ und beispielsweise die Möglichkeiten für Telearbeit und Homeoffice deutlich auszubauen.“ ■

Christian Bernheine, komba



Christian Bernheine ist 39 Jahre alt und Mitglied der komba gewerkschaft. Er ist seit dem 1. Juli 2020 hauptamtlicher Tarifierferent der komba gewerkschaft nrw. Vorher war er stellvertretender Vorsitzender der komba gewerkschaft Fachgruppe Landschaftsverband Rheinland (Kommunalverband in NRW). Kollege Bernheine ist gelernter Verwaltungsfachwirt, war acht Jahre lang Personalratsvorsitzender und Mitglied im Gesamtpersonalrat des LVR, Mitglied im Landesvorstand der komba nrw und im Hauptvorstand dbb nrw.

Christian Bernheine berichtet: „Ich bin schon mit 16 Jahren als Auszubildender in die komba gewerkschaft beim LVR eingetreten, da ich schon als Jugendlicher erkannt habe, dass man eine starke Vertretung der Interessen als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer braucht. Damals gab es in Nordrhein-Westfalen die Diskussion über die Auflösung der Landschaftsverbände und die komba gewerkschaft war damals eine führende Kraft bei den Demonstrationen der Beschäftigten gegen diese Pläne. Über die Aktionen gegen die Auflösung bin ich komba Mitglied geworden. Im gleichen Jahr wurde ich direkt Jugend- und Auszubildendenvertreter und kurze Zeit später dann Vorsitzender der komba jugend.“

Zum Inhalt seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit führt Kollege Bernheine aus: „Schwerpunktthemen sind für mich sicherlich aufgrund meiner neuen Tätigkeit die Tarifverträge und Tarifverhandlungen im kommunalen Bereich. Ich beschäftige mich besonders mit Fragen rund um Eingruppierung und Entgeltordnung. Aber auch sehr stark setze ich mich dafür ein, unsere Gewerkschaft im digitalen und

demografischen Wandel zukunftsfest zu machen. Aktuelles Schwerpunktthema ist die Vorbereitung der Tarifverhandlungen zum TVöD mit Bund und Kommunen 2020 unter den erschwerten Coronabedingungen.“ ■

Michael Blanck, VBE



Michael Blanck ist Landesvorsitzender Mecklenburg-Vorpommern des Verbandes Bildung und Erziehung (VBE). Zu seiner Motivation, sich gewerkschaftlich zu engagieren, berichtet er: „Nach der politischen Wende im Herbst 1989 bildeten sich erste Interessengruppen zur Gründung von unabhängigen Gewerkschaften auf dem Gebiet der DDR. Da ich bereits im November 1989 die Einheitslehrergewerkschaft innerhalb des FDGB verlassen hatte, war das Interesse an einer neuen unabhängigen Gewerkschaft groß. Im März 1990 wurde so auf dem heutigen

Gebiet Mecklenburg-Vorpommerns der Allgemeine Verband der Pädagogen (AVP) gegründet, der sich dann später dem VBE anschloss. Ich gehörte zu den Initiatoren im heutigen Vorpommern.“

Als zentrale gewerkschaftliche Themen der letzten Jahre nennt Kollege Blanck die Arbeitszeit und die Vergütung: „Da erst seit 2014 in Mecklenburg-Vorpommern Lehrkräfte verbeamtet werden, spielte die Tarifpolitik in all den Jahren eine große Rolle. Dabei ging es neben Fragen der Vergütung unter anderem auch um die Arbeitszeit, da Lehrkräfte viele Jahre in Mecklenburg-Vorpommern in ‚Zwangsteilzeit‘ aufgrund eines Überhangs arbeiten mussten. Jetzt hat sich das umgekehrt und wir haben wie fast alle Bundesländer einen Lehrkräftemangel. Diesem entgegenzuwirken ist derzeit eines der wichtigsten Betätigungsfelder neben den aktuellen Problemen, die mit der Coronapandemie verbunden sind. Dabei spielt eine gerechte Vergütung in allen Lehrämtern eine große Rolle. So haben wir erreicht, dass ab 1. August 2020 alle voll ausgebildeten Lehrkräfte in allen Schulen in EG 13 / A 13 eingruppiert sind.“

Auch in Zukunft werden die Herausforderungen in der Gewerkschaftsarbeit nicht weniger werden: „Ein anderes großes Thema ist, den Generationenwechsel sowohl in den Schulen als auch in unserer Gewerkschaft hinzubekommen, da in den nächsten Jahren über 50 Prozent der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern ausscheiden werden. Dabei muss es gelingen, den positiven Trend der Mitgliederentwicklung (in den letzten zehn Jahren konnten wir unsere Mitgliederzahl verdoppeln) nicht wieder umzukehren.“ ■

Bundesbankgewerkschaft

Neuwahl der VdB Tarifkommission



Nachdem die hessische Landesregierung erste Lockerungen in der Coronapandemie beschlossen hatte, fand vom 17. bis 18. Juni 2020 der 18. Gewerkschaftstag der VdB Bundesbankgewerkschaft in Fulda statt. Auch wenn die Veranstaltung nur in abgespeckter Version möglich war, konnte die Neuwahl der VdB Tarifkommission

durchgeführt werden. Die langjährige Vorsitzende Gabriela Heping stand aufgrund der Übernahme neuer Aufgaben im VdB Bundesvorstand nur noch als Stellvertreterin zur Wahl. Zum neuen Vorsitzenden wurde einstimmig der vorherige Stellvertreter Bernd Kurczyk gewählt, der bereits seit Jahren als Mitglied in der VdB Verhandlungskommission die Tarifverhandlungen in der Bundesbank zur Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen geprägt hatte. Das neugewählte, elfköpfige Team wird die Tarifpartnerschaft mit der Bundes-



Bernd Kurczyk, Vorsitzender der VdB-Tarifkommission

bank auch zukünftig konstruktiv gestalten und sich weiterhin für Verbesserungen der tarifvertraglichen Regelungen für die VdB-Mitglieder einsetzen. ■

Kurzinterviews

Corona-Alltag

Wir setzen die Kurzinterviews mit Beschäftigten im öffentlichen Dienst fort und berichten über Änderungen, Probleme und Sorgen in Zeiten der Corona-Pandemie.



Christine Herrig, Bürosachbearbeiterin im Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, vbob – Gewerkschaft Bundesbeschäftigte

Wie hat sich Ihre alltägliche Arbeit durch die Corona-Pandemie verändert?

Der soziale Punkt, der persönliche und direkte Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen fehlt. Dies erfolgt nun per E-Mail oder Telefon. Ich bin im Vorzimmer tätig und gewisse Sachen lassen sich nicht im Homeoffice erledigen, wie zum Beispiel Ablage und Aktenpflege. Ich bin daher froh, seit Mai wieder an einigen Tagen in der Woche ins Büro fahren zu dürfen. Dann freut man sich immer sehr, mal bekannte Gesichter auf dem Flur zu sehen.

Welche Erwartungen haben Sie an Ihren Arbeitgeber – jetzt in der Krise, aber auch in der Zeit danach?

Dass die Rückkehr zum „normalen Regelbetrieb“ in Stufen erfolgt und jeder im Endeffekt selbst entscheiden kann, nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten, ob er ins Amt kommen möchte oder nicht. Viele Kolleginnen und Kollegen meistern zurzeit den Spagat zwischen Arbeit, Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen. Das ist nicht immer einfach und hat meinen größten Respekt. Für die Zeit nach der Krise wünsche ich mir, dass die Möglichkeit von Homeoffice weiterhin regelmäßig genutzt werden kann und man ohne eine jährliche Beschränkung mobil arbeiten kann.

Warum ist es aus Ihrer Sicht wichtig, in dieser Krisensituation Tarifverhandlungen zu führen und Forderungen für die Beschäftigten zu stellen?

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Um es mit den Worten der Band Hühner zu sagen: „Wenn nicht jetzt – wann dann?!“. Nach den Tarifverhandlungen ist vor den Tarifverhandlungen und irgendwann muss man ja anfangen.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Gespräche mit der Familie, Kolleginnen, Kollegen und Freunden helfen dabei. Einfach jeden Tag nehmen, wie er kommt, sich am Abend immer etwas Positives vom Tag herausuchen und sich darüber freuen. ■



Patrick Borchers, Fachkrankenschwäger, für Anästhesie- / Intensivpflege, Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, KRH Klinikum Neustadt am Rübenberge (Region Hannover), GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen

Wie hat sich Ihre alltägliche Arbeit durch die Corona-Pandemie verändert?

Im Krankenhaus hat sich für mich gefühlt „alles“ geändert. Es tragen alle Mund-Nasen-Schutz oder spezielle Schutzausrüstung. Nur Notfallpatienten wurden operiert oder behandelt. Besucher hatten nur im Notfall Zutritt. Personal wurde auf die neue Infektionsstation versetzt. In vielen Bereichen gab es Befürchtungen bezüglich „italienischer Zustände“, besonders auf der Intensivstation. Meist sind die Kittel wenig atmungsaktiv. Die Bewegung wird eingeschränkt und man schwitzt. Auch Atmen fällt unter FFP 2- oder FFP 3-Schutzmasken schwer. Das Ausziehen der Schutzkleidung ist zeitaufwändig, um die Infektionsgefahr zu minimieren. Trotz gründlichem Vorgehen infizierten sich Kollegen.

Welche Erwartungen haben Sie an Ihren Arbeitgeber – jetzt in der Krise, aber auch in der Zeit danach?

Ich erwarte bestmöglichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie transparente

und zügige Mitarbeiterinformationen. Beschäftigte müssen ernstgenommen werden. Auch wenn krisenbedingt das Arbeitszeitgesetz und die Pflegepersonaluntergrenze ausgesetzt werden, ist das mit Augenmaß zu tun. Ich erwarte bei der kommenden Tarifrunde mehr Wertschätzung, eine Überarbeitung der Tabellenentgelte, eine Erhöhung der Einstiegseingruppierung in der Pflege für Berufsanfänger und eine Anpassung aller folgenden Eingruppierungen. Die Infektionszulage für Beschäftigte in der Pflege von 46,02 Euro ist ein Witz! Sie muss stark erhöht werden und auch Anwendung in anderen Berufsgruppen finden, die in Pandemiezeiten infizierten Patienten länger ausgesetzt sind. Folgeschäden durch COVID-19-Infektionen auf der Arbeit sollten als Berufskrankheit anerkannt werden. Wichtiger denn je sind deutlich bessere Arbeitsbedingungen. Dafür ist mehr Personal nötig. Es muss ein viel höherer finanzieller Anreiz geschaffen werden, damit dieser belastende Beruf attraktiver wird. Denn nach der Pandemie ist vor der Pandemie.

Warum ist es aus Ihrer Sicht wichtig, in dieser Krisensituation Tarifverhandlungen zu führen und Forderungen für die Beschäftigten zu stellen?

Wenn alles „normal“ und oberflächlich gut läuft, sehen viele keinen Handlungsbedarf. Die Krise zeigt die absolute Notwendigkeit unseres Gesundheitssystems und der Krankenhausbünde. Sie macht transparent, was an 365 Tagen rund um die Uhr geleistet wird. Wir sind immer da! Die meisten von uns haben den Beruf aus Überzeugung gewählt. Die Vergangenheit hat zudem gezeigt, dass Pflegekräfte in Deutschland Mangelware sind. Jetzt ist die Zeit richtig, mindestens die ganze Hand in die Wunde von Politik und Gesellschaft zu legen. Nur klatschen reicht nicht! Ich und viele Kollegen haben Angst, dass es nach der Pandemie genauso weiterläuft.

Wie gehen Sie mit Ihren Ängsten um?

Damit möglichst wenig Ängste auftreten, hilft mir ein aktiver Umgang mit dem Problem. Ich informiere mich so gut es geht über die Medien, Experten und das Internet, um eine Gefahr für mich, meine Familie und Kollegen so objektiv wie möglich bewerten zu können. Ich versuche, Ängste nicht auf andere zu übertragen und tausche mich regelmäßig mit Vertrauten aus. Eine gesunde Portion Zuversicht gehört stets dazu! ■



Arbeitsrecht in Not- und Krisenzeiten

Die Corona-Pandemie und ähnliche Krisensituationen

Herausgegeben von Prof. Dr. Ulrich Tödtmann und Eler von Bockelmann, 117 Seiten, paperback, Verlag C. H. Beck, 29 Euro, ISBN 978 3 406 75839 3

Das Arbeitsrecht steht, wie die aktuelle COVID-19-Krise zeigt, im Epizentrum jeder nationalen oder internationalen Notsituation. Die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Notlagen abzuwägen, ist eine große Herausforderung.

Was können Arbeitgeber tun, wenn sie eine Notsituation heraufziehen sehen? Können sie bereits in diesem Stadium Entscheidungen treffen, die dem Unternehmen später helfen? Was haben sie zu beachten, wenn die Lage schwieriger, die Finanzen knapper und das Geschäft langsamer wird? Was gilt für das einzelne Arbeitsverhältnis, was kann der Arbeitgeber gegebenenfalls ändern? Was ist die Rolle des Betriebsrats, wo ist er zu beteiligen, wie kann oder muss er bei notwendigen Anpassungen unterstützen? Wer kann wo staatliche Unterstützung in Anspruch nehmen, zum Beispiel im Falle der Kurzarbeit? Und, alles andere als unwichtig: Was ist die Rolle der Kommunikation in der Krise, nach innen wie nach außen? Wie kommt das Unternehmen wieder „in den Tritt“? Was können und müssen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Betriebsrat dazu beitragen, dass das Unternehmen wieder in den Normalbetrieb gelangt? ■



Sozialer Arbeitsschutz

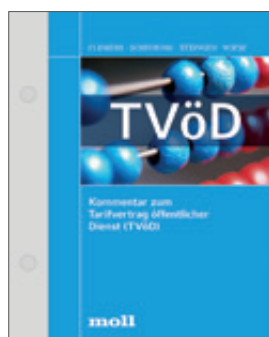
Kommentar zum ArbZG, ArbSchG, MuSchG und BEEG mit weiteren Vorschriften und Texten

Begründet von Matthias Nöthlich, bearbeitet von Dr. jur. Eberhard Jung, apl. Professor an der Universität Gießen, Hauptabteilungsleiter a. D. bei der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft, und Rechtsanwalt Bernd Wiegand, Präsident des Hessischen Landessozialgerichts a.D., Loseblatt-Kommentar einschließlich Lieferung 2 / 20 (April 2020), 1.396 Seiten im Ordner, Erich Schmidt Verlag, 69 Euro, ISBN 978 3 503 11005 6

Der vorliegende Kommentar ist der einzige auf dem Markt mit vergleichbar umfangreichen Informationen über die Sozialvorschriften im Arbeitsschutz. Das Werk kommentiert praxisorientiert die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes, Jugendarbeitsschutzgesetzes, Mutterschutzgesetzes und des Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetzes. Der Kommentar enthält die wichtigsten Informationen zur Bewältigung schwieriger Aufgaben für Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaften, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Aufsichtsbehörden.

Mit dieser Ergänzungslieferung wird Folgendes aktualisiert:

- Heimarbeitsgesetz (HAG)
- Seearbeitsgesetz (SeeArbG) ■



Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 115, 116, 117 (Dezember 2019, Januar / März 2020), etwa 12.650 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 Spartentarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Schwerpunkte der 115., 116. und 117. Ergänzungslieferung sind unter anderem die weitere Aktualisierung der Kommentierung zu § 12 TVöD, in der auf verschiedene Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte eingegangen wird, sowie die Neuaufnahme der Kommentierung zu Teil B Abschnitt X der Entgeltordnung VKA (Gartenbau, Landwirtschaft, Weinbau). Weiterhin wurde der TV COVID aufgenommen. Eingearbeitet wurden die Änderungstarifverträge vom 30. August 2019 zum TVöD, zum BT-V, zum BT-K und zum BT-B. Ferner sind die Tabellen der Stundenentgelte, Zeitzuschläge und Überstundenentgelte für die Zeit ab 1. März 2020 aufgenommen worden. Die Kommentierung der Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in den Gesundheitsberufen (Teil B Abschnitt XI der Entgeltordnung der VKA) wurde fortgeführt. § 20 TVöD wurde sodann an die Änderungen durch den Änderungstarifvertrag Nr. 17 zum TVöD angepasst und um Hinweise zur Berechnung der Jahressonderzahlung bei Altersteilzeit im Blockmodell nach dem TV FlexAZ ergänzt. Außerdem sind Kurzhinweise zum TV COVID enthalten. ■



Weitergabe dynamischer Entgelterhöhungen nach dem TVöD aufgrund eines Haustarifvertrags

Sofern ein Arbeitgeber fälschlicherweise annimmt, er sei zur Gewährung von Leistungen an die Beschäftigten aus einem Tarifvertrag verpflichtet, wird durch die wiederholte Leistung keine betriebliche Übung begründet. Es kann sich jedoch aus dem Wortlaut und der Auslegung eines Haustarifvertrags eine Bezugnahme auf einen anderen Tarifvertrag ergeben, der Geltung für diesen Haustarifvertrag entfaltet (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2020, Aktenzeichen 5 AZR 179/18).

Der Fall

Die Klägerin ist als Kinderkrankenschwester bei der Beklagten, dem A Klinikum, beschäftigt und arbeitet dort in einer 35-Stunden-Woche. Auf das Arbeitsverhältnis findet ein im Jahr 2006 abgeschlossener Haustarifvertrag (HausTV) Anwendung. Darin heißt es auszugsweise unter § 2:

„Folgende [...] abgeschlossenen Tarifverträge des öffentlichen Dienstes in der jeweils geltenden Fassung finden Anwendung auf die Arbeits- bzw. Berufsausbildungsverhältnisse der von § 1 Abs. 1 erfassten Personen unter Beachtung der in § 3 vereinbarten Maßgaben: a) Tarif-

vertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005 [...]“

Und weiter heißt es unter § 3 des HausTV: „(1) Der Tarifvertrag nach § 2 Abs. 1 Buchstabe a (TVöD) gilt mit folgenden Maßgaben: [...] c) Die Beschäftigten erhalten abweichend von § 15 Abs. 2 Entgelt nach der Anlage 1, Tabelle TVöD [...] Für die Beschäftigten [...] beträgt der Bemessungssatz für das Tabellenentgelt und den sonstigen Entgeltbestandteilen der unter § 2 Abs. 1 genannten Tarifverträge 94 v.H. der nach den jeweiligen Tarifvorschriften für Beschäftigte im Bereich der VKA für die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung findenden Beträge. Dieser Bemessungssatz erhöht sich zum 1. Juli 2006 auf 95,5 v.H. und zum 1. Juli 2007 auf 97 v.H.“ In der Anlage 1 waren sodann die Entgelte nach Entgeltgruppen und Entwicklungsstufen mit konkreten Beträgen des jeweils gültigen Bemessungssatzes aufgelistet. Im Zeitraum von Januar 2008 bis August 2013 zahlte die Beklagte an die Klägerin die für den TVöD-VKA vereinbarten acht Entgelterhöhungen unter Berücksichtigung des auf 97 Prozent reduzierten Tabellenentgelts und der 35-Stunden-Woche. Die in den weiteren Tarifverhandlungen für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes von Bund und Kommunen vereinbarten Entgelterhöhungen für 2014 und 2015 zahlte die Beklagte sodann nicht mehr. Nachdem die Klägerin die Beklagte erfolglos zur Weitergabe der tariflichen Entgelterhöhungen

aufgefordert hatte, erhob sie Zahlungsklage. Sie ist der Ansicht, dass der HausTV eine dynamische Bezugnahme auf die Entgeltregelungen des TVöD beinhaltet und die Beklagte insoweit verpflichtet ist, die entsprechenden Tarifierhöhungen weiterzugeben. Zudem meint die Klägerin, einen Anspruch auch aus der bisherigen betrieblichen Übung herleiten zu können. Die Beklagte wehrt sich dagegen und ist der Auffassung, dass der HausTV eine statische Geltung der in den Anlagen aufgeführten Entgelttabellen enthält und sie sich nur irrtümlich zur Zahlung tarifvertraglich für verpflichtet gehalten habe. Die Vorinstanzen hatten der Klägerin Recht gegeben.

Die Entscheidung

In der Revisionsinstanz unterlag die Beklagte erneut. Anders als die Vorinstanz ließ das Bundesarbeitsgericht (BAG) es jedoch dahinstehen, ob der Klägerin ein Zahlungsanspruch aus betrieblicher Übung zusteht. Das Arbeitsgericht war hiervon noch ausgegangen und hatte angenommen, dass der Dauertatbestand der Zahlung ein schutzwürdiges Vertrauen bei der Klägerin hervorgerufen habe. Das BAG hingegen stützt sich bei seiner Entscheidung allein auf die Auslegung des HausTV. Danach findet sich im HausTV selbst der Verweis auf die Anwendung des TVöD in der jeweils geltenden Fassung sowie auf die jeweiligen Tarif-

vorschriften. Nach Ansicht des Gerichts schließt dies die dynamische Entwicklung der Entgelte unter Berücksichtigung der Besonderheiten des HausTV ein. Auch, wenn hierzu keine direkten Aussagen getätigt werden, beinhalten die besonderen Regelungen keine statische Festbeschreibung der Tarifentgelthöhen durch die Anlage 1 zum HausTV. Dies ergibt sich aus dem tariflichen Gesamtzusammenhang des Vertragswerks, so das BAG.

Das Fazit

Das BAG zeigt hier sehr schön, wie die Auslegung eines Tarifvertrags vorzunehmen ist. Zunächst ist immer vom Tarifwortlaut selbst auszugehen, ohne sich an den einzelnen Buchstaben zu klammern. Hierbei ist der tatsächliche Wille der Vertragsparteien und der von ihnen gewollte Sinn und Zweck der Tarifnorm zu beachten. Auch der tarifliche Gesamtzusammenhang ist zu betrachten, um letztlich zu einer vernünftigen und praktisch brauchbaren Lösung zu kommen. Dies ist mit diesem Urteil gelungen. ■

Befristung von Sportlichem Leiter eines Fußballvereins unwirksam

Anders als bei einem Profifußballspieler stellt der Verschleiß bei einem Sportlichen Leiter keinen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses dar (ArbG Hannover, Urteil vom 15. Januar 2020, Aktenzeichen 9 Ca 182/19).

Der Fall

In dem Verfahren stritten die Parteien unter anderem über die Wirksamkeit einer Befristung des Arbeitsvertrags. Der Kläger war seit dem 1. November 2015 bei der Beklagten, einem Fußballverein, als Sportlicher Leiter tätig. Laut Arbeitsvertrag vom 25. April 2017 war das Arbeitsverhältnis bis zum 30. Juni 2020 befristet. Das monatliche Grundgehalt des Klägers betrug zuletzt 20.000 Euro brutto. Zudem erhielt der Kläger Prämien pro Punkt in einem Punkt-Pflichtspiel (nicht Relegationsspiele), abhängig von der jeweiligen Liga (2. Bundesliga: 100 Euro brutto, 1. Bundesliga: 250 Euro brutto). Der Kläger war der Ansicht, die Befristung seines Arbeitsverhältnisses sei unwirksam, da kein sachlicher Grund vorliege. Die Beklagte nahm

an, die Befristung sei wegen der Eigenart der Arbeitsleistung gerechtfertigt. Es gebe einen Verschleiß in Bezug auf die Motivation der betreuten Mannschaft. Zudem sei eine Befristung des Arbeitsverhältnisses des Sportlichen Leiters auch marktüblich. Mit dem Verfahren begehrte der Kläger unter anderem die Feststellung, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit fortbesteht.

Die Entscheidung

Das erstinstanzliche Gericht hat entschieden, dass § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hier nicht einschlägig und die vorliegende Befristung unzulässig ist. Nach § 14 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 4 TzBfG ist eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt, wenn die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt. Zwar seien von der Rechtsprechung teilweise so genannte Verschleißtatbestände als Befristungsgrund in der Fußballwelt anerkannt worden, solch ein Fall liege hier jedoch nicht vor. Denn dabei müsse es sich um einen vertragstypischen, das übliche Maß deutlich übersteigenden Verschleiß handeln. Solch ein Verschleiß liege zwar bei Profifußballern vor, nicht aber bei Sportlichen Leitern eines Fußballvereins. Der allgemeine Verschleiß durch längere Ausübung desselben Berufs sei generell kein Sachgrund für eine Befristung des Arbeitsvertrags. Die Befristungsmöglichkeit eines Profifußballspielers wird im Wesentlichen damit begründet, dass von dem Spieler sportliche Höchstleistungen erwartet und geschuldet werden, die naturgemäß nicht dauerhaft und bis zum Rentenalter, sondern nur für eine von vornherein begrenzte Zeit erbracht werden können. Der Sportliche Leiter habe jedoch keine sportlichen Leistungen zu erbringen, so dass der Vergleich hier fehlschlage. Zudem gehöre es zum Wesen des Profisports, dass im Interesse des wirtschaftlichen Erfolgs Mannschaften neu zusammengestellt werden, Spieltaktiken geändert werden und Spieler die Vereine wechseln, um immer wieder neue flexible Mannschaftszusammenstellungen zu ermöglichen und damit sportliche und wirtschaftliche Erfolge anzustreben. Deshalb sei es sowohl für Vereine als auch für die Spieler selbst von Interesse, lediglich befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen. Das Arbeitsverhältnis des Klägers sei mit dieser Interessenlage aber nicht vergleichbar, so das Gericht. Die Aufgaben des Klägers seien im Großen und Ganzen

die Betreuung, Beobachtung und Bewertung der Mannschaft, die Kaderplanung, das Scouting und der Austausch mit Trainerinnen / Trainern und Managerinnen / Managern. Es sei nicht erkennbar, inwieweit bei diesen Tätigkeiten ein Verschleiß eintreten solle, der über das übliche Maß eines Arbeitsverhältnisses hinausgeht. Die Betreuung und Bewertung einer Mannschaft sei nicht davon abhängig, welche aktuelle Zusammensetzung die Mannschaft habe. Selbst bei einer durchgehend gleichbleibenden Zusammensetzung sei nicht ersichtlich, weshalb die Betreuung nicht durchgängig durch die gleiche Person erfolgen könne. Zudem wechsele die Zusammenstellung der Mannschaft im Profifußball ständig, so dass der Sportliche Leiter regelmäßig mit unterschiedlichen Spielern und Zusammenstellungen arbeite. Nicht nachvollziehbar sei, inwieweit in dem vorliegenden Fall ein höherer Verschleiß vorliegen soll als bei anderen Arbeitsverhältnissen, bei denen Teams geleitet oder geführt werden. Auch sei nicht erkennbar, inwieweit der sportliche und damit wirtschaftliche Erfolg der Mannschaft davon abhängen soll, welcher Sportliche Leiter tätig ist. Dass nicht jedes Führungsteam gleichermaßen harmoniert, sei in jedem Betrieb erkennbar und rechtfertige nicht automatisch die Befristung des Arbeitsverhältnisses. Weiterhin könne die Kaderplanung und das Scouting sowie der Austausch mit Trainerinnen / Trainern und Managerinnen / Managern dauerhaft durchgeführt werden. Hier sei auch nicht sichtbar, inwieweit die Tätigkeiten einem Verschleiß unterliegen sollten. Das Gericht betont zudem, dass diese Tätigkeiten auch nicht in der alleinigen Verantwortung des Sportlichen Leiters liegen, sondern in enger Zusammenarbeit mit den Trainerinnen / Trainern und dem Management erfolgen. Somit sei das Arbeitsverhältnis eines Sportlichen Leiters wesentlich anders zu beurteilen als das Arbeitsverhältnis eines Profifußballers. Der Beklagte legte gegen die Entscheidung Berufung ein.

Das Fazit

Die Parteien haben sich in der Berufungsinstanz auf einen Vergleich verständigt, so dass der vorliegende Rechtsstreit beendet ist. Der Kläger soll nun für weitere drei Jahre als Sportdirektor für die gesamte Lizenzspielermannschaft des Vereins verantwortlich sein. Mit der neuen und höheren Tätigkeit des Klägers ist auch eine deutliche Erhöhung der vereinbarten Vergütung verbunden. ■



Am 23. Juni 2020 fand der „4. Tag der Daseinsfürsorge“ statt. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Verband kommunaler Unternehmen (VKU) haben aus diesem Anlass eine gemeinsame Presseinformation herausgegeben, die sich fast so liest, als würde eine Gewerkschaft ihre Forderungen für eine Einkommensrunde begründen, denn VKA und VKU heben

den Einsatz aller 269.000 Beschäftigten der kommunalen Unternehmen für das Gemeinwohl in Zeiten der Corona-Pandemie hervor und werben um Nachwuchs – für eine systemrelevante, sinnstiftende Tätigkeit.

Insbesondere die junge Generation bittet VKU-Hauptgeschäftsführer Ingbert Liebling, sich die Leistungen und Möglichkeiten der kommunalen Unternehmen auch einmal durch die „Jobperspektiven-Brille“ anzuschauen.

Aber wie bei jeder Werbebotschaft sollte man auch immer auf das Kleingedruckte achten. Die VKA / VKU-Meldung verzichtet auf entsprechende Warnhinweise. Aber ab dem 1. September 2020 startet die Einkommensrunde mit Bund und Kommunen, da kann die VKA ihre Ambitionen als guter Arbeitgeber gerne demonstrieren. Oder sollte dort die Nullrundenrhetorik die Aussagen der VKA dominieren und sollte es erneut nicht möglich sein, jungen, umworbenen Kräften eine Übernahmegarantie zu geben?

Nur vier Tage vor oben zitierter Meldung veröffentlichte die VKA eine Pressemeldung in typischer „Augenmaß-Rhetorik“. Scheinbar verschickt die VKA erst das Kleingedruckte und dann die Werbebotschaft. ■

	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p>	<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
<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						
<h3>Bestellung weiterer Informationen</h3>	<p>Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz</p>						
<p>Name*</p> <p>Vorname*</p> <p>Straße*</p> <p>PLZ/Ort*</p> <p>Dienststelle/Betrieb*</p> <p>Beruf</p>	<p>Datum / Unterschrift</p> <p>Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse. dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de</p>						