



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

11

November 2020

22. Jahrgang

Einkommensrunde 2020

Das Machbare erreicht

ab Seite 3

Inhalt

Editorial	2
Meinung	3
Einkommensrunde 2020	4
Tarifthemen	7
Nahverkehr Bayern	
Nahverkehr Nordrhein-Westfalen	
Berlin – Hauptstadtzulage	
Nahverkehr Rheinland-Pfalz	
Bundestarifkommission	10
Ratgeber	12
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:
5. November 2020



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Friedhelm Windmüller, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4-5: Friedhelm Windmüller, S.7: dbb, S.8: dbb, Achim Scholtz (Pixabay), S.10-11: Rolf Führ (komaba), GDL, Gabriela Hemping (VdB), Hagen Immel, S.12: Colourbox.de, S.14: judge (Pixabay), S.16: Michael Kammler
Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacyber, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacyber@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Selbstverständlich steht das vorliegende Heft im Zeichen des Potsdamer Tarifabschlusses vom 25. Oktober 2020. Ich will an dieser Stelle einen Aspekt thematisieren, der für uns während der siebenwöchigen Einkommensrunde tagtäglich

eine Rolle spielte: Tarifpolitik in Zeiten der Pandemie. Was können wir zum Beispiel in Zeiten der Pandemie an Demonstrationen oder an Kommissionssitzungen verantworten? Diese Frage haben wir für jede Aktion, jeden Streik und jede Kommissionssitzung durchgespielt. Wir mussten sie stets zweifach beantworten. Was können wir unseren Mitgliedern zumuten und was können wir der Gesellschaft zumuten? Die Verantwortung war immens, weil die Verantwortung für ein möglichst gutes Ergebnis nicht niedriger war als sonst auch.

Ich schreibe dieses Vorwort fünf Tage nach dem Abschluss und einen Tag, nachdem die Bundeskanzlerin einen erneuten (Teil-)Lockdown für den November verkündet hat. Die Reaktionen auf diesen zweiten Lockdown sind extremer, als es im Frühjahr der Fall war. Wegen der oben beschriebenen Erfahrung, die wir mit einer Einkommensrunde und ihren besonderen Umständen während einer Pandemie gemacht haben, will ich mich mit Kritik an den verantwortlichen Politikern zurückhalten. Einen Maßnahmenkatalog, der auf hundertprozentige Zustimmung trifft, kann es nicht geben. Die Verantwortung lag und liegt auch bei uns Bürgerinnen und Bürgern. Eine Kritik kann ich den Verantwortlichen jedoch nicht ersparen. Der öffentliche Dienst wurde in vielen Bereichen wie ein „Just-in-time-Produkt“ behandelt und gerade nur so viel Personal vorgehalten, dass es irgendwie reicht. Spätestens in der Pandemie funktionierte das nicht mehr. Beispielhaft nenne ich hier die Ordnungsämter. Deren Personalausstattung ist unzureichend, wenn es um ein vernünftiges Bewahren der Ordnung geht. Mit personell besser ausgestatteten Ordnungsämtern hätten, gerade in den großen Städten, viele Corona-Vergehen besser geahndet werden können, als im Sommer vielerorts die Pandemie verdrängt wurde. Und vielleicht wären auch jetzt andere Maßnahmen möglich, hätte die Politik ihre Instrumente, in diesem Fall die Ordnungsämter, besser gepflegt. Dazu gehört erstens, zweitens und drittens ausreichendes und gut ausgebildetes Personal.

Ich schreibe das auch, weil in der Einkommensrunde viel von den sicheren Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst die Rede war, die in einen Gegensatz zur freien Wirtschaft gestellt wurden. Das ist nicht zielführend. Wir brauchen nämlich mehr von diesen Arbeitsplätzen im öffentlichen Dienst, um die Privatwirtschaft am Laufen zu halten. Das war schon immer so, jetzt wird es nur besonders deutlich.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

Einkommensrunde in besonderer Zeit

Von Chancen und Risiken

Von Volker Geyer

In unserer Berichterstattung unmittelbar nach dem Potsdamer Ergebnis vom 25. Oktober 2020 haben wir dieses „Corona-Kompromiss“ genannt. Darauf angesprochen, was wir damit eigentlich ausdrücken wollten, sind mir gleich drei Aspekte eingefallen, die es sinnvoll erscheinen lassen, dieses Verhandlungsergebnis einen Corona-Kompromiss zu nennen.

„Das Virus ist eine demokratische Zumutung“

Bundeskanzlerin Angela Merkel hat über COVID 19 im August dieses Jahres gesagt: „Das Virus ist eine demokratische Zumutung.“ Dieser Auffassung schließe ich mich unbedingt an. Es ist auch eine tarifpolitische Zumutung. Tarifverhandlungen werden gerne abschätzig als ritualisiert beschrieben. Tatsächlich jedoch sind es sehr demokratische Prozesse. Und Demokratie braucht Zusammenkunft, Diskussion und Abstimmung.

Das alles war ab dem Frühjahr dieses Jahres zunächst nicht mehr möglich, als der Lockdown gewerkschaftliche Zusammenkünfte unmöglich machte. Wir haben reagiert und unsere Gremienarbeit digitalisiert. Das war zunächst eine technische Herausforderung, aber es war (und ist) nicht weniger auch eine soziale Herausforderung. Überzeugen, Streiten und Zuhören sind eben keine rein technischen Abläufe, sondern soziale Aktionen. Hier haben wir alle in den letzten Monaten viel hinzugelernt. Für mich bedeutet das: Natürlich hoffe ich auch darauf, dass unsere Gremienarbeit bald wieder analog werden kann. Aber wir sollten die hinzugewonnene digitale Kompetenz längst nicht nur als Notlösung ansehen, sondern sie weiter ausbauen. Perspektivisch werden wir damit in Zukunft bei Bedarf zeitnäher und intensiver zusammenkommen können.

Tarifpolitik ist ein „Ergebnissport“

Aber letztlich wird Tarifpolitik maßgeblich vom Ergebnis her bewertet und natürlich hat unser Potsdamer Kompromiss ebenfalls einen „Corona-Aspekt“. Als wir im Frühjahr gerade in die innergewerkschaftliche Diskussion zur Forderungsfindung

eingestiegen waren, standen noch Themen auf der Agenda, die am 25. August 2020, als wir unsere Forderung beschlossen haben, nicht mehr im Forderungspapier auftauchten. Exakt zwei Monate später gibt es dann ein Ergebnis, das eine „Corona-Sonderzahlung“ enthält. Wer hat damit gerechnet, als im Dezember 2019 erstmals Nachrichten von einem neuartigen Virus in China auftauchten?

Und auch wenn unsere Verhandlungen nach dem Grundsatz der Tarifautonomie ablaufen, autonom in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung in unserem Land sind sie keinesfalls. Und wenn wir in der Wirtschaft von einer Corona-Krise sprechen müssen, dann ist klar, dass ein Tarifkompromiss in dieser Zeit ein Corona-Kompromiss sein muss, an den wir andere Erwartungen stellen müssen als an einen herkömmlichen Kompromiss. Übrigens hat das unsere Bundestarifkommission auch so gesehen und dem Kompromissvorschlag mit großer Mehrheit zugestimmt.

Ein Corona-Kompromiss braucht auch Investitionswillen

Aus meiner Sicht gibt es noch einen dritten Corona-Aspekt. Viele Arbeitnehmende, nicht nur im öffentlichen Dienst, aber dort auf jeden Fall auch, haben schon immer engagiert und kompetent ihre Arbeit gemacht. Corona hat das nicht verändert,

sondern deutlich werden lassen. Und die Krise hat nochmals sichtbar werden lassen, wo unser öffentlicher Dienst Defizite hat, zum Beispiel im Gesundheitswesen, wo eine Ökonomisierung der Medizin zu Personalmangel sowie einer Überlastung der Kolleginnen und Kollegen geführt hat. In diesem Sinne hat Corona keine neuen Erkenntnisse gebracht, wohl aber Bekanntes und Verdrängtes mit neuer Schärfe sichtbar gemacht. Und darauf lässt sich nicht mit dem Sparhammer reagieren, gerade nicht in Corona-Zeiten. Hier lag übrigens das Kernproblem in der Tarifaus-einandersetzung, vor allem mit den Kommunen. Diese haben in den ersten beiden Runden nur von Haushaltszwängen und Einnahmeausfällen gesprochen. Welche Aufgabe der öffentliche Dienst gerade in Corona-Zeiten hat und wie wir darauf gemeinsam reagieren müssen, das kam in ihrer Gedankenwelt anfangs überhaupt nicht vor.

Dieser dritte Corona-Aspekt weist aus meiner Sicht auf neue Herausforderungen in unserer Gesellschaft hin. Unsere Gesellschaft hat sich in den letzten 75 Jahren Reichtum, Sicherheit und Perspektive erworben. Damit ist es jetzt nicht vorbei, aber auch im öffentlichen Dienst gilt, dass nach dem Ende der Pandemie die Situation nicht einfach wieder so wie davor werden wird. Der „Just-in-time öffentliche Dienst“ wird immer ungeeigneter, um den Ansprüchen der Bürger gerecht zu werden. Es muss in Zukunft darum gehen, die Ausstattung eines reaktionsfähigen öffentlichen Dienstes zu überdenken. Das gilt längst nicht nur für den Gesundheitsbereich. ■





Der Corona-Kompromiss

Das Machbare erreicht!

„Das Machbare haben wir erreicht“, bilanzierte dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach am Morgen des 25. Oktober 2020 vor der dbb Bundestarifkommission (BTK). „Genauso wichtig ist, dass wir beim leichten Thema Arbeitsvorgang standhaft geblieben sind. Verschlechterungen bei der Eingruppierung haben wir verhindert.“ Für Silberbach ist der vorliegende Kompromiss, „der unter schwierigsten Vorzeichen zustande gekommen ist, ein Beleg für unsere Handlungsfähigkeit. Natürlich hatten wir die Einkommensrunde ursprünglich anders geplant. Aber gerade unsere Fähigkeit, auf eine völlig neue und unvorhersehbare Situation zu reagieren, hat sich am Ende bezahlt gemacht. Das Ergebnis kann sich in Zeiten der Pandemie für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes absolut sehen lassen. Und dass wir endlich den Gesundheitsbereich konkurrenzfähiger ausgestaltet haben, ist auch gesamtgesellschaftlich von Bedeutung – gerade in Zeiten der Pandemie, aber nicht nur dann.“

Die Kernelemente des Kompromisses

Lineare Erhöhung und Laufzeit

- ab 1. April 2021: 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro
- ab 1. April 2022: weitere 1,8 Prozent
- Azubis erhalten zu diesen beiden Terminen eine Erhöhung von jeweils 25 Euro.
- Außerdem wird ab dem Jahr 2022 die Jahressonderzahlung für die kommunalen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 8 um bis zu 5 Prozentpunkte erhöht.
- In ihrem ursprünglichen Angebot hatten die Arbeitgeber noch eine Laufzeit von 36 Monaten gefordert. Diese konnte auf 28 Monate (bis Ende Dezember 2022) reduziert werden. Die deutli-

che Verkürzung um acht Monate stellt eine wichtige Verbesserung dar.

Corona-Sonderzahlung

Alle Beschäftigten erhalten steuer- und sozialversicherungsfrei eine einmalige Corona-Sonderzahlung von 600 Euro (EG1-8, P5-P8, S2-S8b), 400 Euro (EG9a-12, P9-P16, S9-S18), 300 Euro (EG13-15) und 225 Euro für Azubis im Bereich der VKA sowie 200 Euro für Azubis im Bereich des Bundes spätestens mit dem Dezember-Entgelt 2020 (Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig). Die Zahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.

Über die genauen Voraussetzungen für diese Zahlung berichten wir in unserem Rundschreiben Nr. 20/2020.

Azubis

Die Regelungen zur Übernahme werden in der bisherigen Form fortgeführt.

Krankenhäuser sowie Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Einführung einer Pflegezulage

Alle Beschäftigten der P-Tabelle erhalten eine monatliche Pflegezulage, die in zwei Schritten kommen wird. Ab 1. März 2021 beträgt sie 70 Euro. Zum 1. März 2022 erhöht sich die Pflegezulage dann um weitere 50 Euro, so dass die Beschäftigten ab dann eine monatliche Pflegezulage in Höhe von 120 Euro erhalten. Ab dem 1. Januar 2023 ist diese Zulage dynamisch und erhöht sich entsprechend dann ausgehandelter Tarifierhöhungen.

Erhöhung der Intensivzulage und der Wechselschichtzulagen

Auch hinsichtlich der Intensivzulage im VKA-Bereich und der Wechselschichtzulagen (Bund und VKA) konnte der dbb deut-

liche Verbesserungen für die Beschäftigten erreichen. Die Intensivzulage im VKA-Bereich wird ab dem 1. März 2021 von 46,02 Euro auf 100 Euro angehoben. Ab dem 1. März 2021 erhalten die Beschäftigten, die ständig Wechselschicht leisten, eine erhöhte Zulage von 155 Euro monatlich und die Beschäftigten, die nicht ständig Wechselschicht leisten, eine erhöhte Zulage von 0,93 Euro pro Stunde. Außerdem hat der dbb die Forderung der Arbeitgeberseite, die Nachtschicht mit vier anstatt wie bisher mit zwei Stunden Nachtarbeit zu definieren, erfolgreich abgewehrt, so dass es bei der aktuellen Regelung bleibt.

Beibehaltung der Psychiatriczulagen

In ihrem ursprünglichen Angebot hatten die Arbeitgeber noch die Streichung der Psychiatriczulagen gefordert. Das konnten wir erfolgreich abwehren, so dass die Beschäftigten in den Psychiatricen weiterhin ihre berechtigten Zulagen erhalten.

Erhöhung des Samstagszuschlags

Der dbb hat in den intensiven Verhandlungen die längst fällig gewordene Erhöhung des Samstagszuschlags durchsetzen können. Somit erhalten ab dem 1. September 2020 auch die Beschäftigten in den Krankenhäusern bei Arbeiten an Samstagen von 13 bis 21 Uhr einen Zuschlag von 20 Prozent.

Zulage für die Beschäftigten in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Die Beschäftigten der P-Tabelle in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) erhalten ab dem 1. März 2021 eine Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro. Für die Beschäftigten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg beträgt die Zulage monatlich 35 Euro.

Öffentlicher Gesundheitsdienst

Für die Fachärztinnen und Fachärzte sowie Fachärztinnen und Fachzahnärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst wird es ab dem 1. März 2021 eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 300 Euro geben und die Stufe 6 (EG15) der Entgelttabelle wird ab November 2020 geöffnet. Dies führt ab März 2021 zu einem Einkommenszuwachs für die Fachärztinnen und Fachärzte sowie Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzte, die bereits viele Jahre im öffentlichen Gesundheitsdienst tätig sind, von insgesamt 640,61 Euro im Monat. Dazu kommt die lineare Entgelterhöhung ab April 2021.

Beschäftigte, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 28. Februar 2021 in einer Gesundheitsbehörde eingesetzt sind, erhalten im Mai 2021 eine Sonderprämie (Einmalzahlung). Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten innerhalb dieses Zeitraums für mindestens einen Monat überwiegend zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt wurden. Es besteht Anspruch auf eine weitere Einmalzahlung im Mai 2022, wenn die Voraussetzungen im Zeitraum vom 1. März 2021 bis 28. Februar 2022 erfüllt werden. Die Höhe der Prämie beträgt 50 Euro für jeden vollen Monat des Einsatzes in der Corona-Bewältigung (Teilzeitbeschäftigte entsprechend anteilig).

Ost-West-Angleichung Arbeitszeit

Die Ost-West-Angleichung kommt. Zum Januar 2022 wird die Wochenarbeitszeit in den Kommunen VKA-Ost von 40 auf 39,5 Stunden reduziert, ein Jahr später wird nochmals um eine halbe Stunde auf 39 Wochenstunden reduziert. Der KR-Bereich beginnt ein Jahr später mit der Arbeitszeitreduzierung. Dort wird ab dem 1. Januar 2023 in drei jährlichen Schritten von je einer halben Stunde die Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden reduziert. In ihrem ursprünglichen Angebot wollten die Arbeitgeber erst ein Jahr später mit der Reduzierung beginnen.

Verlängerung des TV COVID

Der TV COVID zur Kurzarbeit in den Kommunen wird um ein Jahr zu unverändert guten Bedingungen verlängert. Das aktuelle Pandemiegeschehen lässt diese Verlängerung sinnvoll erscheinen.

Arbeitsvorgang

Auch wenn die Arbeitgeber die Notwendigkeit nach Änderungen beim Arbeitsvorgang nicht mit Fakten untermauern konnten, haben sie ihre Forderung lange als Grundsatzforderung überhöht. Bis zum Schluss hat dies eine Einigung in Frage gestellt. Hätten die Gewerkschaften hier nachgegeben, würde sich die Eingruppierung zahlreicher Kolleginnen und Kollegen verschlechtern. Das konnten wir nicht zulassen. Das haben wir mit aller Macht verhindert. Dieser Erfolg ist von großer Bedeutung.

Alternative Entgelt-Anreizsysteme

Alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie können weitere

alternative Entgelt-Anreizsysteme implementiert werden. Dazu wird § 18 TVöD (VKA) / Leistungsentgelt um Maßnahmen erweitert, zu deren Finanzierung das Budget der leistungsorientierten Bezahlung ganz oder teilweise verwendet werden kann.

Altersteilzeit

Die Regelungen zur Inanspruchnahme der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells nach den Tarifverträgen zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte des Bundes und im Bereich der VKA (TV FlexAZ) werden bis zum 31. Dezember 2022 verlängert.

Sparkassen

Die linearen Erhöhungen werden jeweils von April auf Juli verschoben und leicht verändert. Dafür gibt es zum Ausgleich zusätzliche freie Tage. Der garantierte Anteil der Sparkassensonderzahlung gemäß § 44 BT-S beträgt ab dem 1. Januar 2021 81,77 Prozent und ab 1. Januar 2022 74,77 Prozent. Ab dem 1. April 2021 wirksam werdende Entgelterhöhungen finden auf die Sparkassensonderzahlung keine



Anwendung. Für Beschäftigte, die einen Anspruch auf die Sparkassensonderzahlung haben, erhöht sich der Urlaubsanspruch im Jahr 2021 auf 31 Arbeitstage und ab dem Jahr 2022 auf 32 Arbeitstage. Durch einvernehmliche Dienstvereinbarung kann der Urlaubsanspruch auf bis zu 34 Arbeitstage erhöht werden.

Flughäfen

Für den Bereich der Flughäfen werden separate Verhandlungen über einen Notagentarifvertrag stattfinden.

Bundesbeamte

„Für uns ist diese Einkommensrunde erst beendet, wenn auch die Bundesbeamten entsprechend beteiligt werden. Deshalb haben wir heute Bundesinnenminister Seehofer aufgefordert, das Volumen der Tarifeinigung zeitgleich und systemgerecht auf den Beamtenbereich zu übertragen“, wies dbb Chef Silberbach vor der Presse auf eine wichtige Forderung des dbb hin.

Bewertung

„Über zwei Verhandlungsrunden hinweg haben die Arbeitgeber Verhandlungen verweigert. Nachdem sie diese Position aufgegeben hatten, haben wir jetzt in der dritten Runde Schritt für Schritt und Thema für Thema einen Kompromiss erzielt, der in die Zeit passt“, bilanzierte dbb Tarifchef Volker Geyer. „Das Ergebnis erkennt Geleistetes an, hilft – vor allem im Gesundheitsbereich – den öffentlichen Dienst zukunftsfest zu machen, und ignoriert auch nicht, dass die Pandemie die wirtschaftlichen Möglichkeiten in unserem Land aktuell nachhaltig beeinflusst. Und es zeichnet diesen Kompromiss aus, dass er gesellschaftliche Notwendigkeiten mit den berechtigten Interessen der öffentlich Beschäftigten in Einklang gebracht hat. Unsere BTK hat das auch so bewertet und dem Abschluss mit großer Mehrheit zugestimmt.“

Wie geht es weiter?

Den Wortlaut des Tarifkompromisses haben wir unter www.dbb.de/einkommensrunde ins Internet gestellt. Der Abschluss ist komplex und facettenreich. Die Tarifpartner werden zeitnah mit der Redaktion beginnen. Weitere Informationen finden Sie ebenfalls auf unseren Sonderseiten unter: www.dbb.de/einkommensrunde ■

Einkommensrunde 2020

Bundesweite Aktionen vor der Tarifeinigung

Auch unmittelbar vor der letzten und entscheidenden Verhandlungsrunde in der Einkommensrunde 2020 haben die Mitgliedsgewerkschaften des dbb bundesweit Aktionen und Warnstreiks durchgeführt, um die Forderungen der Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Am 8. Oktober 2020 wurde in Ulm und am 9. Oktober 2020 in München demonstriert. Am 13. Oktober 2020 führte die Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS) einen bundesweiten Aktionstag durch. Am 14. Oktober 2020 demonstrierten zahlreiche dbb Mitgliedsgewerk-

schaften vor dem Rathaus in Dresden. Am 19. Oktober 2020 radelten Mitglieder der komba gewerkschaft unter dem Motto „Meter für Moneten“ durch die Bonner Innenstadt, am 20. und 21. Oktober 2020 demonstrierten Kolleginnen und Kollegen der komba bundesweit. Zum Abschluss der Aktionen im Rahmen der Einkommensrunde versammelten sich am 22. Oktober 2020 Kolleginnen und Kollegen verschiedener Mitgliedsgewerkschaften vor dem Verhandlungsort in Potsdam, um die Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite lautstark zu begrüßen. ■



8. Oktober, Ulm

Foto: Friedhelm Windmüller



9. Oktober, München

Foto: Friedhelm Windmüller



9. Oktober, München

Foto: Friedhelm Windmüller



13. Oktober, Saarbrücken

Foto: dbb-saar



13. Oktober, Leipzig

Foto: GdS



14. Oktober, Dresden

Foto: Friedhelm Windmüller



19. Oktober, Bonn

Foto: Friedhelm Windmüller



19. Oktober, Bonn

Foto: Friedhelm Windmüller



21. Oktober, Peine

Foto: komba



21. Oktober, Salzgitter

Foto: komba



22. Oktober, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller



22. Oktober, Potsdam

Foto: Friedhelm Windmüller

Kommunaler Nahverkehr Bayern

Digitale zweite Verhandlungsrunde

Am 19. Oktober 2020 traf sich der dbb, der für die NahVG verhandelt, gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern des kommunalen Arbeitgeberverbands (KAV) Bayern zu einem zweiten Verhandlungstermin in digitaler Form. Die Verhandlungsform war wegen der deutschlandweiten dramatischen Entwicklung der Corona-Pandemie von den Verhandlungsparteien vereinbart worden. Die Arbeitgeberseite legte zum Ende des Termins ein Angebot vor.

Erstes Arbeitgeberangebot

Lineare Erhöhung

- ab 1. März 2021 um 1,0 Prozent, mindestens aber 30 Euro,
- ab 1. März 2022 um weitere 1,0 Prozent und
- ab 1. März 2023 um weitere 1,5 Prozent

Corona-Sonderzahlung für alle Beschäftigten in Höhe von 300 Euro

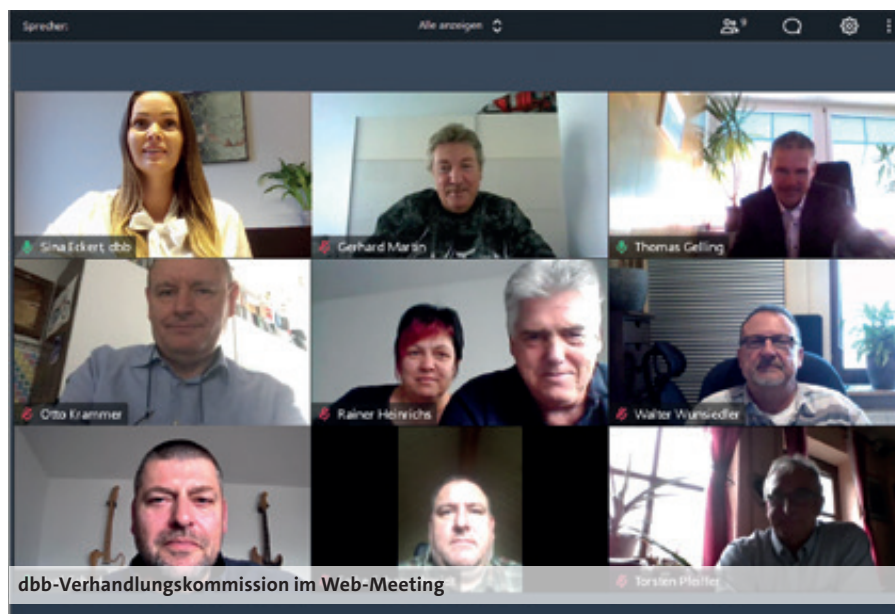
Anpassung des § 14a: Kürzung der monatlichen Zahlungen bei zusätzlichem Erholungsurlaub auf 2,25 Prozent statt 2,5 Prozent

Bewertung

Das Angebot orientiert sich, bis auf die Regelung des § 14a TV-N Bayern, am Angebot, das die kommunalen Arbeitgeber am 16. Oktober 2020 im Rahmen der Verhandlungen zum TVöD unterbreitet

haben. Es wurde von dbb-Verhandlungsführer, Thomas Gelling, als völlig unzureichend zurückgewiesen. Die Beschäftigten im ÖPNV brauchen dauerhafte und spürbare Entlastung. Dieses Thema kommt im vorgelegten Angebot viel zu kurz.

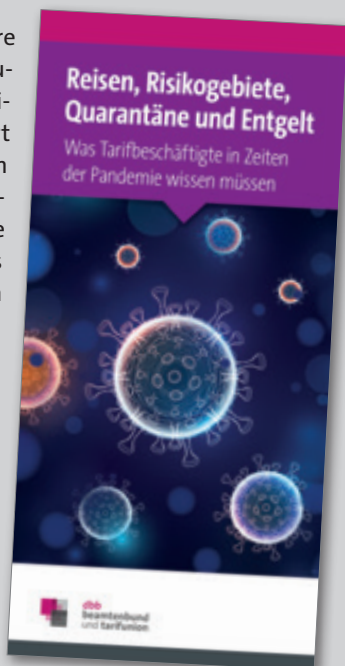
Es ist anzunehmen, dass sich weitere Angebote des KAV Bayern dem Ergebnis in Potsdam zum TVöD anpassen werden. Die Tarifverhandlungen werden im November 2020 in München fortgesetzt. ■



Weiterer Tarif-Flyer

„Reisen, Risikogebiete, Quarantäne und Entgelt – Was Tarifbeschäftigte in Zeiten der Pandemie wissen müssen“

Wir haben unsere Flyer-Serie aus aktuellem Anlass weiter ergänzt. Ab sofort geben wir auch den Flyer „Reisen, Risikogebiete, Quarantäne und Entgelt – Was Tarifbeschäftigte in Zeiten der Pandemie wissen müssen / Corona.Urlaub. Quarantäne“ heraus. Wie die anderen Flyer der Serie versenden wir ihn wieder ausschließlich als pdf-Datei. Die Datei steht als Online-Version



und auch als Druck-Version zur Verfügung. Auf Wunsch kann auf der Titelseite zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo Ihrer Fachgewerkschaft aufgenommen werden.

Für die Bestellung der pdf-Dateien (Online-Version und / oder Druck-Version) und für das Einfügen Ihres Gewerkschaftslogos senden Sie einfach eine E-Mail an fuerstu@dbb.de.

Inhalt des Flyers

Was muss ich beachten, wenn ich aus einem Risikogebiet zurückkomme?

Bekomme ich mein Entgelt weiter, wenn ich in einem Risikogebiet Urlaub gemacht habe? Was ist nach einer Dienstreise zu beachten? Spielt es eine Rolle, wann das Gebiet zum Risikogebiet erklärt wurde? Wer zahlt während einer Quarantäne? Auf all diese Fragen und noch viel mehr gibt dieser Flyer Antworten.

Weitere Flyer

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

Digitaler Verhandlungsaufakt

Am 12. Oktober 2020 haben sich der dbb, der für die NahVG verhandelt, und Vertreter des kommunalen Arbeitgeberverbands Nordrhein-Westfalen (KAV NW) zu einem ersten Verhandlungstermin in Form eines digitalen Webmeetings getroffen. Der dbb bemüht sich, aufgrund der dramatischen Entwicklungen des Pandemiegeschehens, zum Schutze seiner Mitglieder und Beschäftigten die Kontakte und Dienstreisen auf ein absolut notwendiges Minimum zu reduzieren. Dies war im Sinne aller Beteiligten, so dass die ursprünglich geplante Präsenzveranstaltung in Köln abgesagt wurde. Zu Beginn der digitalen Verhandlung hat der dbb seine Forderungen vorgestellt.

Forderungen des dbb

Die Forderungen des dbb lauten:

1. Abschaffung der Lohngruppe 5a und sofortige Überleitung der Beschäftigten in die Lohngruppe 5
2. Verkürzung der Stufenlaufzeiten auf zwei Jahre
3. Besitzstandswahrung bei Überleitungen
4. Arbeitszeitverkürzung auf 37 Wochenstunden bei vollem Entgeltausgleich verbunden mit einer Deckelung der maximalen Wochenarbeitszeit
5. Modernisierung des Kriterienkatalogs für die tarifliche Eingruppierung
6. Verbesserung der Feiertagsregelungen

7. Erhöhung der Mindestruhezeiten zwischen zwei Diensten auf mindestens zwölf Stunden
8. Vollständige Vergütung der tatsächlich geleisteten Arbeit (umfasst unter anderem Wegezeiten und Verspätungen)
9. Vergütung der Überstunden aus der individuellen zugewiesenen Entgeltgruppe und Stufe
10. Kriterien der Schichtarbeit auch im Fahrdienst anwenden (Streichung des § 11 Abs. 8)
11. Erhöhung der Entschädigung für geteilte Dienste
12. Regelungen zur weiteren Verminderung geteilter Dienste

Abschaffung der Lohngruppe 5a

Der dbb machte deutlich, dass insbesondere die Abschaffung der Lohngruppe 5a im Fokus der Verhandlung stehen muss. Diese Lohngruppe ist Grundlage für die Eingruppierung von Fahrern bei Neueinstellungen und wird als höchst ungerecht empfunden. Die neuen Fahrer bekommen für dieselbe Arbeitsleistung weniger Geld als ihre Kolleginnen und Kollegen. Das macht in den verschiedenen Stufen Beträge von 26 Euro bis zu 379 Euro aus. Dieses Gerechtigkeitsdefizit gehört beseitigt, da es in den verschiedenen Betrieben eine Anzahl von mindestens 50 Prozent, teilweise sogar bis zu 80 Prozent der Beschäftigten ausmacht.

Wechselseitiger Austausch

Die Arbeitgeberseite nahm unsere Forderungen zur Kenntnis. Sie stellte jedoch klar, dass in diesem Termin kein Angebot erfolgen kann, da das finanzielle Volumen für den Nahverkehr noch unklar sei. Der KAV NW verwies seinerseits auf Gesprächsbedarf bei einigen anderen Themen:

1. Harmonisierung des Krankengeldzuschusses zum TVöD
2. Unkündbarkeit im TV-V
3. Mitnahme von Geräten, zum Beispiel Tablets, Wechsler oder auch Dienstkleidung
4. Änderungsbedarf bei der Entgeltordnung für die Fachkräftegewinnung
5. Laufzeit

Wie geht es weiter?

Die Arbeitgeber wollten zunächst die Ergebnisse aus der Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen zum TVöD abwarten. Es ist anzunehmen, dass sich ihr Angebot an diesem Ergebnis orientieren wird. Die Verhandlungen in Potsdam sind mittlerweile abgeschlossen und die Arbeitgeberseite sollte damit ihr Budget für den Nahverkehr planen können. Wir sind gespannt, was die nächste Verhandlungsrunde bringt. Diese wird am 9. November 2020 in kleinem Kreis in Köln stattfinden. Die Teilnehmerzahl wurde vernünftigerweise wegen der andauernden Entwicklungen der Corona-Pandemie beschränkt. Die Tarifkommission wird deshalb in digitaler Form beteiligt. ■



Die TdL droht dem Land Berlin mit Rauswurf

Die Ursache bekämpfen, nicht das Symptom!

Das Land Berlin zahlt ab November 2020, von der (Personal-)Not getrieben, eine so genannte Hauptstadtzulage in Höhe von 150 Euro monatlich. Die Not muss groß gewesen sein, schließlich wusste das Land, dessen Finanzsenator Matthias Kollatz bisher auch stellvertretender Vorsitzender der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) war, dass diese TdL ein solch eigenmächtiges Vorgehen gerne mit dem Ausschluss aus der TdL bestraft. Schließlich wurde Berlin in den 90er Jahren schon einmal aus der TdL geworfen.

Zeichen der Zeit nicht erkannt

„Jetzt wiederholt sich das, weil die TdL die Zeichen der Zeit nicht erkannt hat“, kommentiert dbb Tarifchef Volker Geyer die Situation. In der Pressemeldung der TdL vom 26. Oktober 2020 heißt es, dass das Land Berlin fünf Jahre Zeit bekomme, um die „Abweichung rückgängig zu machen“. „Dabei sollte die TdL lieber überlegen, wie es zu dieser Abweichung gekommen ist, ob sie nicht Ausdruck struktureller Probleme ist“, führt Geyer weiter aus. Stellen bei der Polizei, den Schulen, bei der IT oder den Krankenhäusern bleiben unbesetzt. Und das nicht nur in Berlin. Hier reicht es nicht, einen Verstoß zu ahnden und

mit der „gelb-roten Karte“ zu drohen, wie es TdL-Chef Reinhold Hilbers macht. Vielmehr muss Ursachenforschung betrieben werden.“

Konkret fordert Geyer die TdL dazu auf, den für die Länder gültigen TV-L „gemeinsam mit uns weiterzuentwickeln und konkret Verbesserungen bei den Entgelten und den Eingruppierungsregelungen zu verhandeln. Wir stehen als Tarifpartner bereit, um mit der TdL in entsprechende Verhandlungen einzutreten.“

Ausschluss aus TdL vermeiden

Für Frank Becker, Landesvorsitzender des dbb berlin, ist klar, dass „ein neuerlicher Ausschluss des Landes aus der TdL unbedingt zu vermeiden ist. Aber hier ist eben nicht nur das Land gefragt, sondern auch die TdL. Die Probleme des Landes Berlin haben die meisten anderen Länder in ähnlicher Form doch auch. Sich hier jetzt aufs Abstrafen zu beschränken, verdeckt die Probleme und löst sie in keiner Weise. Die Solidarität der Länder darf sich nicht darauf beschränken, ein Land abzustrafen. Die TdL sollte das Berliner Handeln als Weckruf verstehen.“ ■



TV-N Rheinland-Pfalz

Neues Arbeitgeberangebot – Erwartungen nicht erfüllt

Der dbb hat vom Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Rheinland-Pfalz ein neues Angebot in den Verhandlungen zum TV-N Rheinland-Pfalz vorgelegt bekommen. Dies sieht vorrangig die Übernahme des aktuellen Tarifergebnisses für den TVöD vor. Die Anknüpfung an den TVöD war zwischenzeitlich von der Arbeitgeberseite in Frage gestellt worden. Diese Zusage ist jetzt ein wichtiger erster Erfolg.

Kernelemente des Arbeitgebervorschlags

- Erhöhung der Tabellenentgelte am 1. April 2021 um 1,4 Prozent, mindestens aber um 50 Euro

- Erhöhung am 1. April 2022 um weitere 1,8 Prozent
- Zahlung einer steuer- und sozialabgabenfreien Corona-Prämie in Höhe von 800 Euro für die EG1-8, 600 Euro für die EG9-12 und 500 Euro für die EG13-15 für das Jahr 2020
- Erhöhung der Jahressonderzahlung in Mainz und Trier
- Schrittweise Steigerung des Urlaubs auf 30 Tage für alle bis zum Jahr 2024

Mantelforderungen ausgeblendet

Was sich immer noch nicht im Angebot wiederfindet, sind unsere Forderungen zur Verbesserung des Manteltarifvertrags. So fallen Kündigungsschutz, Fahrdienst-

untauglichkeit und weitere Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen unter den Tisch. Hier wurden unsere Erwartungen bislang nicht erfüllt.

Weitere Schritte

Jetzt gilt es, das Angebot zu bewerten. Die Tarifkommission wird die weiteren Schritte in diesem Tarifkonflikt beraten. ■



Vorgestellt

dbb Bundestarifkommission

Auch in dieser Ausgabe des tacheles setzen wir unsere Serie, in der wir die Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb in alphabetischer Reihenfolge vorstellen, fort. Vier weitere Mitglieder der BTK stellen sich kurz vor und berichten von den Schwerpunkten ihrer gewerkschaftlichen Arbeit. 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 Arbeitskämpfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. In den Zeiten der Corona-Pandemie hat die BTK mehrfach mittels Videokonferenz getagt, zum letzten Mal im Rahmen der abschließenden Verhandlungsrunde der Einkommensrunde mit Bund und Kommunen vom 22. bis 25. Oktober 2020, um über das Verhandlungsergebnis zu diskutieren und abzustimmen.

Rolf Führ, komba gewerkschaft

Rolf Führ ist Verwaltungsbeamter. Er ist Geschäftsführer und Landesvorsitzender der komba gewerkschaft rheinland-pfalz.



Zu seiner Motivation, gewerkschaftlich tätig zu sein, berichtet Kollege Führ: „Ich engagiere mich in der Gewerkschaft, um wichtige und notwendige Verbesserungen in dem Bereich der kommunalen Familie zu erreichen, da nach der eigenen Familie die Kommunalverwaltung die wichtigste Grundlage für die Daseinsvorsorge in fast allen Lebenslagen ist. Sie umfasst mit Verwaltung, Ver- und Entsorgung, Krankenhäusern, Feuerwehr- und Rettungsdiensten, Nahverkehr, Kitas, Gesundheitsämtern, Lebensmittelkontrolle, Standesämtern und vielem mehr alle die Bereiche in unserem Leben, die uns das Gefühl geben, gut aufgehoben und im wahrsten Sinne des Wortes versorgt zu sein – auch wenn dies meist schon als selbstverständlich angesehen

wird. Dies ist aber nicht selbstverständlich. Hier möchte ich ansetzen und mich für alles einsetzen, was die Vielschichtigkeit der verschiedenen Berufsbilder zeigt und die Wertschätzung der Kommunalverwaltung erhöht. Das ist eine große Herausforderung, die aber auch stets Anreiz für unser gewerkschaftliches Handeln und die Vertretung der kommunalen Familie ist.“

Als Schwerpunkte seiner Gewerkschaftsarbeit nennt Rolf Führ arbeitsrechtliche Fragen, das Tarifrecht, die Mitbestimmung und Fragen des Arbeitsschutzes. Die Gewerkschaften müssten sich darüber hinaus immer mit den aktuellen Entwicklungen befassen, die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Kolleginnen und Kollegen haben, führt Kollege Führ weiter aus: „Zwei der zentralen Herausforderungen sind derzeit die Digitalisierung der Verwaltung und die Ermöglichung von Homeoffice. Die damit verbundenen Veränderungen in der Arbeitswelt müssen für die Beschäftigten positiv gestaltet werden.“ ■

Helmut Gersting, GDL

Helmut Gersting ist Lokführer bei der DB Regio im Regionalbereich Mitte. Er ist Mitglied der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) und Ortsgruppenvorsitzender der Ortsgruppe Hanau. Für Kollegen Gersting ist ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad entscheidend, um die Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen zu verbessern: „In die GDL bin ich 1988 eingetreten, als ich mich in der Ausbildung zum Lokomotivführer befand. Gewerkschaftlich zu engagieren begann ich mich aller-

dings erst 2002, nachdem mich der damalige Ortsgruppenvorsitzende zu einer Vorstandssitzung einlud. Dort lernte ich kennen und schätzen, was eine Gewerkschaft ausmacht: starke Interessenvertretung, Solidarität, Zusammenhalt, Hilfe – nicht nur in Tarifangelegenheiten. Mein Schwerpunkt ist die Mitgliederbetreuung. Schnelle Hilfe, beraten, informieren, aufklären, zuhören. Und wer von seiner Gewerkschaft überzeugt ist, ist auch mit Herz dabei und kann einiges bewegen.“



Das Themenspektrum, um das sich die GDL für ihre Kolleginnen und Kollegen kümmert, und die Herausforderungen für die Gewerkschaftsarbeit werden auch in Zukunft umfangreich bleiben: „Bei der Deutschen Bahn gibt es sehr viele Schwerpunktthemen, um die wir uns in der Gewerkschaft auf allen Ebenen kümmern, ob betrieblich oder durch Tarifvertrag. Ich will die Kolleginnen und Kollegen überzeugen, einer Gewerkschaft beizutreten, um mitzuhelfen, manche Missstände in der Arbeitswelt zu beheben und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.“ ■

Gabriela Hemping, VdB

Gabriela Hemping ist Mitglied in der Fachgewerkschaft VdB Bundesbankgewerkschaft. Sie hat von 1978 bis 1982 eine Ausbildung zur ReNo-Gehilfin absolviert und ist seit 1982 bei der Deutschen Bundesbank (damals Landeszentralbank) angestellt.

In der VdB Bundesbankgewerkschaft ist Kollegin Hemping seit Juni 2020 Stellvertretende Bundesvorsitzende und seit 2005 Stellvertretende Vorsitzende im VdB Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein (HMS). Sie ist außerdem Mitglied im Hauptpersonalrat der Bundesbank, Stellvertretende Vorsit-

zende im Bezirkspersonalrat in HMS und Mitglied im örtlichen Personalrat der Filiale Hamburg.

Gabriela Hemping erklärt: „In den VdB bin ich 2003 eingetreten. Durch die Zusammenlegung der Hauptverwaltungsbereiche Schleswig-Holstein und Hamburg bei der Bundesbank sind auch die Strukturen beim VdB angepasst worden. Es entstand der VdB HMS. Während in Schleswig-Holstein in dem als Beamten-Gewerkschaft gegründeten VdB keine Tarifbeschäftigten organisiert worden waren, war das in Hamburg immer schon der Fall. 2003 wurde ich im Zusammenhang mit den in 2004 anstehenden Personalratswahlen darauf angesprochen, ob ich mir die Arbeit im Personalrat für den VdB vorstellen könne. Ich war schon damals davon überzeugt, dass Personalratsarbeit mit einer starken Gewerkschaft im Rücken deutlich besser funktioniert als ohne Unterstützung. Ich war bereits von 1992 bis 1996 im Personalrat tätig und habe oft Hintergrundinformationen vermisst.“

Zu ihren Hauptaufgaben in der Gewerkschaft führt Kollegin Hemping aus: „Meine Schwerpunkte sind der Tarifbereich und das Gesundheitsmanagement. Von 2014 bis Juni 2020 war ich Vorsitzende der VdB Tarifkommission. Jetzt bin ich Stellvertretende Vorsitzende der Tarifkommission und als Stellvertretende Bundesvorsitzende zuständig für den Tarifbereich und weiterhin entsandt in die Bundestarifkommission des dbb.“



Schon von Beginn der Gewerkschaftstätigkeit war ich als Mitglied in der VdB Tarifkommission in die Verhandlungen zur Ablösung des BAT und Übernahme des TVöD in der Bundesbank eingebunden. Die Bundesbank hat einen eigenen Tarifvertrag, der am TVöD angebunden ist, aber auch eigene Regelungen enthält. Das führt

natürlich dazu, dass man im Tarifbereich auch noch gestalten kann und direkt vor Ort für die Beschäftigten etwas tun kann. Die Einführung der Entgeltordnung 2014 geschah unter meiner Federführung und war ein echter Kraftakt. Die EGO bei der Bundesbank hat einen eigenen Teil III, den es auszuhandeln galt. Das war unheimlich spannend und letztlich erfolgreich. Der VdB hat im Hause der Bank bei vielen immer noch den Ruf, ausschließlich eine Beamten-Gewerkschaft zu sein. In diesen Verhandlungen konnten wir das endlich wiederlegen und haben im Tarifbereich deutlich Profil gezeigt.

Das zweite Schwerpunktthema steht derzeit unter der Überschrift ‚Corona‘. Der Gesundheitsschutz muss auch im Homeoffice funktionieren. Und ganz wichtig ist es auch, diejenigen zu schützen, die jetzt – oftmals eingeteilt in Schichten – vor Ort sein müssen.“

Aktuell ist auch die Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen ein zentrales Thema bei der VdB Bundesbank-Gewerkschaft: „Derzeit beschäftigten wir uns natürlich mit dem Ergebnis der Entgeltrunde. Da der BBkTV dem TVöD angeglichen ist, wird das Ergebnis gewöhnlich übernommen. Allerdings wollen wir in diesem Zusammenhang Anfang des Jahres Tarifpflegegespräche führen. Wie auch im Bund sammeln sich im Laufe der Zeit Themen an, die besprochen werden müssen und hoffentlich zu Verbesserungen für die Beschäftigten führen.“ ■

Ludwig Hofmann, vbob

Ludwig Hofmann ist Mitglied des vbob – Gewerkschaft Bundesbeschäftigte und seit 1993 im öffentlichen Dienst tätig: „Begonnen habe ich als Arbeiter und bin später in das Angestelltenverhältnis in den vergleichbar mittleren Dienst gewechselt. Von 2017 bis 2020 habe ich mit einer dienstlichen Aufstiegsfortbildung das Fernstudium an der Hochschule des Bundes durchlaufen und bin seit dem 1. April 2020 als Diplom-Verwaltungswirt (FH) weiterhin als Tarifbeschäftigter tätig.“

Kollege Hofmann ist darüber hinaus seit vielen Jahren im Personalrat und in der Gewerkschaftsarbeit in verschiedenen Funktionen aktiv: „Nach mehr als zwölf Jahren Personalratstätigkeit bin ich seit dem 1. Juni 2020 Vorsitzender des Gesamtpersonalrats einer großen Bundesbehörde mit Hauptsitz in Berlin. Für den vbob bin ich als Vorsitzender der Fachgruppe meiner Behörde und seit 2018 als Beisitzer im Bundesvorstand tätig.“

In den vbob bin ich eingetreten, weil eine Gewerkschaft für die Beschäftigten mehr erreichen kann, als es einer Personalvertretung möglich ist.



Zudem ergänzt sich gewerkschaftliches Engagement hervorragend mit einer Personalratstätigkeit, denn Erfahrungen und Wissen aus einer Funktion kann oftmals für die andere Funktion genutzt werden. So gelingt fast immer ein Wissensvorsprung, der zum Wohl der Kolleginnen und Kollegen genutzt werden kann.

Außerdem finde ich es wichtig, sich für sozial- und arbeitsmarktpolitische Themen einzusetzen, denn von ganz alleine geschehen keine Verbesserungen.

Meine eigenen gewerkschaftlichen Schwerpunktthemen sind aktuell das Tarifrecht und Arbeitszeitregelungen.“ ■

Jetzt bestellen!

Flugblätter und Rundschreiben

Immer aktuell, schnell und umfassend per E-Mail über das Tarifgeschehen informiert sein? Das geht mit unseren Flugblättern. Unsere Rundschreiben geben einen noch tieferen und ausführlicheren Bericht. Interessierte können sich unter tarif@dbb.de für die Flugblätter des Geschäftsbereichs Tarif und / oder die Rundschreiben anmelden. Wir senden dann ein Bestellformular zu, das wir aus Datenschutzgründen ausfüllen lassen müssen. Eine Abbestellung ist jederzeit per E-Mail möglich. ■

Freistellung von Personalratsmitgliedern



Der Fall

In einem Personalrat, der aus neuen Mitgliedern besteht, geht es um die Verteilung der dem Personalrat nach § 46 Abs. 4 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) zustehenden Freistellung. Der Personalratsvorsitzende befindet sich seit kurzem in Altersteilzeit und kann daher die Freistellung nicht voll, sondern nur zur Hälfte in Anspruch nehmen. Der Dienststellenleiter ist mit einer Aufteilung der Freistellung in zwei hälftige Freistellungen einverstanden. Im Personalrat besteht nun aber Uneinigkeit darüber, welchem Personalratsmitglied die zweite Hälfte der Freistellung zusteht.

Ein Teil der Personalratsmitglieder meint, die zweite Hälfte der Freistellung stehe einem Personalratsmitglied derjenigen Wahlvorschlagsliste zu, der auch der Vorsitzende angehört. Da diese Liste unter den zwei weiteren Gruppensprechern im Vorstand nicht mehr vertreten ist, wäre die Freistellung auf ein nicht dem Vorstand angehörendes Personalratsmitglied zu übertragen.

Unsere Stellungnahme

Bei der Auswahl der freizustellenden Mitglieder hat der Personalrat danach zunächst die nach § 32 Abs. 1 BPersVG gewählten Vorstandsmitglieder, sodann die nach § 33 BPersVG gewählten Ergänzungsmitglieder und erst danach weitere Mitglieder zu berücksichtigen. Für die Freistellung der weiteren Personalratsmit-

glieder, also in der Regel ab der sechsten Freistellung, gelten besondere Verteilungsgrundsätze.

In § 46 Abs. 3 BPersVG hat der Gesetzgeber eine eindeutige und zwingende Vorgabe für die Reihenfolge der Freistellung gemacht. Die gesetzlich vorgeschriebene Rang- beziehungsweise Reihenfolge ist absolut verbindlich. Der Personalrat ist deshalb keineswegs völlig frei in der Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder, sondern muss die in Absatz 3 aufgestellten Regeln beachten, wonach zunächst die Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen sind.

Eine Verteilung des Freistellungsvolumens auf weitere, das heißt nicht dem (engeren oder erweiterten) Vorstand angehörende Personalratsmitglieder ist deshalb grundsätzlich erst ab der sechsten Freistellung möglich. Der Grund dafür ist, dass dem Vorstand – und nur diesem – gemäß § 32 Abs. 1 Satz 4 BPersVG die Führung der laufenden Geschäfte des Personalrats obliegt. Zu den laufenden Geschäften gehört eine Vielzahl von Aufgaben, zum Beispiel die Führung von Verhandlungen mit der Dienststellenleitung, die Vorbereitung von Sitzungsunterlagen, die Durchführung der für die Beschlussfassung des Personalrats erforderlichen Ermittlungen, die Vorbereitung der Entschließungen des Personalrats durch Berichte und Entwürfe sowie grundsätzlich auch die Abhaltung von Sprechstunden. Die Freistellung dient der zeitlichen Abdeckung der Erledigung dieser Aufgaben, nämlich die außerhalb von Sitzungen anfallenden Geschäfte ordnungs- und sachgemäß wahrzunehmen. Aus diesem Grund ist auch dann, wenn dem Personalrat nur eine einzige Freistellung zusteht und diese – mit Einverständnis des Dienststellenleiters (da vorliegend das Einverständnis des Dienststellenleiters gegeben ist, braucht auf die Problematik der Zulässigkeit der Aufteilung von Freistellungen in Teilfreistellungen hier nicht eingegangen zu werden) – in Form von zwei halben Freistellungen ausgeübt werden soll, ein Verbleib der beiden Freistellungshälften im Vorstand sicherzustellen. Würde ein Teil der Freistellung an ein nicht dem Vorstand angehörendes Personalratsmitglied übertragen, so würde

damit ein Auseinanderklappen der Aufgabenzuweisung an die Vorstandsmitglieder und der Freistellungszuweisung an Nichtvorstandsmitglieder eintreten, das einer sachgerechten Arbeitserledigung im Personalrat zuwiderliefe.

Nur ausnahmsweise kann eine Freistellung (im Rahmen eines Freistellungsvolumens von ein bis fünf Freistellungen) an ein nicht dem Vorstand angehörendes Personalratsmitglied in Betracht kommen, nämlich dann, wenn die an sich vom Gesetzgeber für die Freistellung vorgesehenen Vorstandsmitglieder nicht zur Inanspruchnahme einer Freistellung bereit wären, also auf die Inanspruchnahme der Freistellung verzichten. Das Übergehen eines Vorstandsmitglieds aber, das zur Freistellung bereit ist, ist rechtswidrig. Aus der Entscheidung des VGH Baden-Württemberg vom 24. April 2001, Aktenzeichen PL 15 S 1419/00, ergibt sich nichts Anderes. Die Entscheidung bezieht sich auf das LPersVG BW. Die dortige Regelung der Auswahl der für die weiteren Freistellungen vorzusehenden Personalratsmitglieder ist zum einen nicht identisch mit der Regelung des § 46 Abs. 3 Satz 3 BPersVG, denn das Landesrecht BW bestimmt als einzigen Verteilungsmodus unabhängig von dem zur Anwendung gekommenen Wahlverfahren und unabhängig von den Gruppen – insofern anders und weniger differenziert als das BPersVG –, dass bei weiteren Freistellungen die im Personalrat vertretenen Wahlvorschläge nach den Grundsätzen der Verhältniswahl zu berücksichtigen sind. Eine Übertragbarkeit der Entscheidung auf das BPersVG ist daher nicht möglich. Der Bundesgesetzgeber hat vielmehr in § 46 Abs. 3 Sätze 3 ff BPersVG eine sehr detaillierte Regelung für die Aufteilung der Freistellungen vorgenommen und durch die Trennung von Freistellungen (für Vorstandsmitglieder) und weiteren Freistellungen zum Ausdruck gebracht, dass – nur – im Rahmen der weiteren Freistellungen der besondere Verteilungsmodus der Sätze 3 ff gelten soll.

Danach ist im vorliegenden Fall die zweite Hälfte der Freistellung zwingend an eines der beiden anderen Vorstandsmitglieder zu übertragen, die ja beide zur Freistellung bereit sind. Die Entscheidung, welchem der beiden Vorstandsmitglieder der Personalrat die halbe Freistellung übertragen will, liegt in seinem sachgerecht auszuübenden Ermessen. Hierbei können etwa Gruppenstärke, Vertrautheit mit der zu behandelnden Materie oder Verhandlungsgeschick berücksichtigt werden. ■



Das aktuelle Disziplinarrecht

Leitfaden für den öffentlichen Dienst

Von Dr. Dr. Frank Ebert, Ministerialrat a.D., vormals Richter des Disziplinarsenats beim Thüringer Oberverwaltungsgericht, 5., überarbeitete Auflage, 178 Seiten, paperback, Richard Boorberg Verlag, 22,80 Euro, ISBN 978 3 415 06830 8

Das Buch ist als Erläuterungs- und Nachschlagewerk für die disziplinarrechtliche Praxis konzipiert. Zum leichteren Verständnis enthält der Leitfaden nur vereinzelt rechtstheoretische Ausführungen und Hinweise auf die einschlägige Rechtsprechung. Das behördliche Disziplinarverfahren bildet den Schwerpunkt des Werks. Die aktuelle Auflage berücksichtigt die seit der Voraufgabe eingetretenen Änderungen und hilft die dadurch verursachten Rechtsunsicherheiten zu beseitigen.

Die Verfahrensschritte werden von einer Reihe von Mustern begleitet, die eine schnelle Einarbeitung in die Materie ermöglichen. Diese Muster betreffen von der Einleitung von Ermittlungen über die Beweisaufnahme bis hin zur vorläufigen Dienstenthebung und der Einbehaltung von Bezügen alle wichtigen Punkte eines Disziplinarverfahrens. ■



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 3 / 2020 (August 2020), 8.206 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 Anhänge zu K §§ 1, 2 und 3 und der Kommentierungen zu K §§ 9 bis 13, 16, 35 bis 38, 40, 190a, 226 und 229, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■



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 119 (Juni 2020), etwa 12.980 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartenarbitraverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die Kommentatoren gewährleisten die kompetente und praxisgerechte Darstellung.

Schwerpunkt der 119. Ergänzungslieferung ist die Fortsetzung der Neukommentierung der Eingruppierungsregelungen im Bereich der VKA für den Sozial- und Erziehungsdienst. Die Bearbeiter erläutern die Tätigkeitsmerkmale für den handwerklichen Erziehungsdienst, für Heilpädagogen mit und ohne Hochschulbildung und insbesondere für Sozialarbeiter und Sozialpädagogen.

Diese Ergänzungslieferung startet weiterhin mit der Aktualisierung der durchgeschriebenen Fassungen des TVöD-S und der TVöD-F nach dem Stand vom 1. Januar 2020.

Weiterhin werden aus den Änderungstarifverträgen vom 30. August 2019 zum TVöD sowie zum BT-V, BT-K, BT-B und BT-S die Änderungen in die Kommentierung eingearbeitet.

Im Zusammenhang mit den Anpassungen bei § 17 TVöD werden überdies Praxishinweise zur Stufenzuordnung beim Tabellenwechsel aufgenommen. ■



Eingruppierung als Stationsleiterin einer „großen Station“ im Sinne der Entgeltgruppe P13 TVöD / VKA

Beschäftigte in der Pflege leiten in der Regel dann eine „große Station“ im Sinne der Entgeltgruppe P13 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA, wenn ihnen als Stationsleitung mehr als zwölf Vollzeitkräfte fachlich unterstellt sind. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff „in der Regel“ zu erkennen gegeben haben, dass im Ausnahmefall neben der Zahl fachlich unterstellter Beschäftigter auch andere Faktoren für die Bewertung maßgeblich sein können, ob eine Station als „groß“ im Tarifsinn anzusehen ist (BAG, Urteil vom 13. Mai 2020, Aktenzeichen 4 AZR 173/19).

Der Fall

Die Beklagte, ein Kommunalunternehmen des öffentlichen Rechts, betreibt eine Fachklinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik. Die Klägerin ist dort seit 1995 beschäftigt und leitet die Station Soziotherapie und Schizophrenie. Als Stationsleiterin sind ihr die im Pflegedienst der Station tätigen Mitarbeitenden unterstellt. Im Stellenplan 2018 sind für die Station – umgerechnet auf Vollzeitbeschäftigte – zehn Pflegekräfte und eine Stationsassistentin ausgewiesen. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD) im

Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) Anwendung. Die Klägerin wurde zuletzt nach Entgeltgruppe P12 der Anlage 1, Teil B Abschnitt XI 2, zum TVöD / VKA vergütet. Sie vertritt jedoch die Auffassung, sie sei nach Entgeltgruppe P13 TVöD / VKA zu vergüten, da sie eine „große Station“ im Tarifsinn leite. Auf der von der Klägerin geleiteten Station werden unter anderem Patientinnen und Patienten betreut, die nach dem Betreuungsgesetz, Unterbringungsgesetz oder nach § 63 StGB eingewiesen wurden. Diese Patientinnen und Patienten bedürfen einer ständigen Beaufsichtigung, da bei ihnen die Gefahr der Entweichung grundsätzlich höher ist als bei anderen Patientinnen und Patienten. Es handelt sich jedoch um eine offene Station, auf der die Patientinnen und Patienten nicht mithilfe von physischen Barrieren daran gehindert werden, diese zu verlassen. Bei den anderen dort untergebrachten Erkrankten handelt es sich zum Teil um solche mit schwerer Schizophrenie, die einer intensiven Betreuung bedürfen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

Die Entscheidung

Die Revision der Klägerin vor dem BAG war erfolgreich. Die Auslegung des Tarifbegriffs der „großen Station“ durch das Landesarbeitsgericht sei unzutreffend. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz gebe

es bei der tariflichen Unterscheidung zwischen einer Station und einer „großen Station“ keine feste Grenze einer bestimmten Anzahl von unterstellten Beschäftigten. Zwar handle es sich regelmäßig um eine „große Station“, wenn der Stationsleitung umgerechnet mehr als zwölf Vollzeitkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 Entgeltordnung zum TVöD / VKA fachlich unterstellt sind. Die Zahl von zwölf unterstellten Vollzeitäquivalenten bestimme jedoch lediglich „in der Regel“ die Abgrenzung zu einer „großen Station“. Die Auslegung der Tarifnorm ergebe, dass andere Abgrenzungsfaktoren eine Rolle spielen können. Bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall könne auch bei umgerechnet mehr als zwölf unterstellten Vollzeitbeschäftigten das Tarifmerkmal „große Station“ verneint werden. Dies gelte selbstverständlich auch im umgekehrten Fall. Sind einer Stationsleitung nur bis zu zwölf Vollzeitbeschäftigte unterstellt, könne im Einzelfall aus anderen Gründen die Station als „groß“ im Tarifsinn gelten. Dies könne beispielsweise aufgrund einer hohen Anzahl unterstellter Teilzeitbeschäftigter, einer großen Anzahl von zu pflegenden Patientinnen und Patienten oder aufgrund der räumlichen Lage und Größe der Station der Fall sein. Das BAG konnte mangels hinreichender Feststellungen zu den tatsächlichen Gegebenheiten in der Klinik der Beklagten nicht selbst entscheiden, ob die Station trotz Unterstellung von nicht mehr als zwölf Vollzeitbeschäftigten aufgrund anderer Umstände ausnahmsweise als „große Station“ im Tarifsinn anzuse-

hen ist. Zudem steht noch nicht fest, ob die Klägerin bei der von ihr auszuübenden Tätigkeit ein höheres Maß von Verantwortlichkeit im Sinne der Entgeltgruppe P13 TVöD / VKA trägt. Aus diesen Gründen wurde die Sache zunächst an das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen, da sie zu mehr Rechtsklarheit in der komplexen Eingruppierungswelt führt. Nach Auffassung des Gerichts ist die Anzahl der unterstellten Beschäftigten in einer Station nicht das alleinige und maßgebende Kriterium zur Feststellung einer „großen Station“. Die Anzahl der Beschäftigten ist lediglich ein Richtwert, was sich auch aus der Formulierung in der Vorbemerkung zu den Tätigkeitsmerkmalen für Leitende Beschäftigte in der Pflege ergibt. ■

Eine fristlose Kündigung wegen sexueller Belästigung ist rechens

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist – auch unabhängig von einer jahrelangen beanstandungsfreien Betriebszugehörigkeit – gerechtfertigt, wenn eine nachgewiesene sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorliegt (Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 19. Juni 2020, Aktenzeichen 4 Sa 644 / 19).

Der Fall

Der Kläger war seit 16 Jahren bei der Beklagten in der Produktion als Maschinenführer beschäftigt. Im November 2018 kam es zwischen dem Kläger und der Zeugin Z, die zu diesem Zeitpunkt ebenfalls bei der Beklagten in der Produktion tätig war, zu einem schwerwiegenden Vorfall. Der Kläger fasste der Zeugin Z mit der Hand in ihren Schritt, griff sich anschließend selbst in den Schritt und rief dabei: „Oh, da tut sich ja was!“ Im Februar 2019 vertraute sich die Zeugin Z einer Mitarbeiterin an, da sie die Angelegenheit psychisch nicht verarbeiten konnte. Beide wandten sich sodann an die Personalleiterin und erklärten dieser, dass sie vom Kläger sexuell belästigt worden seien. Der Kläger stritt bei der Anhörung durch die Personalabteilung sämtliche Vorwürfe der sexuellen Belästigung ab. Die Beklagte hörte den Betriebsrat zu der beabsichtigten Kündigung des Klägers an und stimmte der außerordentlichen Kündigung zu, die dem Kläger noch am selben Tag persönlich

übergeben wurde. Die Zeugin Z erstattete sodann im März 2019 gegen den Kläger Strafanzeige wegen sexueller Belästigung. Gegen den Kläger wurde ein Strafbefehl erlassen, gegen den er zunächst Einspruch einlegte. Er nahm diesen jedoch nach Anhörung der Zeugin Z und einer weiteren Zeugin in der Hauptverhandlung zurück und wurde zu einer Geldstrafe von 60 Tagessätzen verurteilt. Zwischenzeitlich reichte der Kläger gegen die Kündigung Klage ein und begehrte Weiterbeschäftigung. Er behauptete, er wäre seinen volljährigen studierenden Kindern noch unterhaltsverpflichtet, daher würde ihn die Kündigung in die „Armut“ stürzen. Darüber hinaus hätte er Kolleginnen nur Kuchen oder Cola angeboten, aber sie nie körperlich berührt oder bedrängt. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, legte der Kläger Berufung ein.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Köln hatte keine Zweifel an der Richtigkeit und Vollständigkeit der erstinstanzlichen Feststellungen und wies die Berufung zurück. Ein Arbeitsverhältnis kann aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht

zugemutet werden kann. Ein wichtiger Grund sind erhebliche Pflichtverletzungen und der damit verbundene Vertrauensbruch. Der sexuell motivierte Übergriff des Klägers stellt eindeutig einen solchen wichtigen Grund dar. Insbesondere handelte die Zeugin Z auch nicht widersprüchlich – wie der Kläger behauptete – weil sie sich „erst“ drei Monate nach dem Vorfall an die Beklagte wandte. Das Gericht sieht auch aufgrund der Schwere der Pflichtverletzung eine vorherige Abmahnung als entbehrlich an. Denn für den Kläger war erkennbar, dass die Beklagte ein derartiges Verhalten nicht tolerieren konnte. Die Beklagte ist verpflichtet, ihre Arbeitnehmenden vor sexueller Belästigung wirksam zu schützen. Es war ihr daher unzumutbar, den Kläger bis zum Ablauf der sechsmonatigen Kündigungsfrist weiter zu beschäftigen. Dies zumal der Kläger auch keinerlei Reue gezeigt hat. Da der Kläger – nach einer Sperrfrist – auch Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, ist auch das Argument der vermeintlichen „Armut“ unbeachtlich, so das Gericht. Die Revision wurde nicht zugelassen.

Das Fazit

Die Pflicht der Arbeitgebenden ist, die Mitarbeitenden vor sexueller Belästigung zu schützen. Bei derart schwerwiegenden Pflichtverletzungen muss daher konsequent durchgegriffen werden, egal wie lange jemand im Betrieb beschäftigt ist und arbeitsrechtlich „unauffällig“ war. ■

Neue dbb Facebook-Gruppe „Rechtsprechung für den öffentlichen Dienst“

Der dbb berichtet künftig auf seiner Homepage und in den sozialen Netzwerken noch umfangreicher über aktuelle Gerichtsentscheidungen, die die Beschäftigten im öffentlichen Dienst betreffen. Es wird eine Facebook-Gruppe mit dem Namen „Rechtsprechung für den öffentlichen Dienst“ eingerichtet, in der Fälle aus dem Tarif- und dem Beamtenbereich sowie der Fall des Monats vorgestellt werden.

Auf der dbb Homepage wurde auch bisher schon über aktuelle Rechtspre-

chung aus dem Arbeits- und Tarifrecht berichtet. Dies wird auch zukünftig der Fall sein. Neu hinzu kommen die Rubriken Dienstrecht, Beihilferecht, Besoldungsrecht, Versorgungsrecht und Personalvertretungsrecht. Hierbei werden nicht nur Urteile und Beschlüsse hochrangiger Instanzen erläutert, sondern auch erstinstanzliche Urteile. Diese entfalten ihre Rechtswirkung zunächst zwar nur begrenzt, sind aber dafür am Puls der Zeit. ■



Zitat des Monats:



Mit den von uns gestifteten Preisen wollen wir angehende Nachwuchskräfte motivieren. Ihre Leistungen werden gesehen und wertgeschätzt.

Friedhelm Schäfer, Zweiter dbb Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik, am 14. Oktober 2020 in Aschersleben



dbb-Vize Friedhelm Schäfer hielt die Ansprache anlässlich der Verleihung der vom dbb gestifteten Preise für die besten Abschlussarbeiten der Hochschulen für den öffentlichen Dienst. „Die prämierten Arbeiten zeigen, wie hoch die Qualität der Ausbildung an den Fachhochschulen für den öffentlichen Dienst ist“, so

Schäfer bei der Feierstunde an der Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt in Aschersleben.

Die breite Palette, die von den insgesamt 38 Hochschulen für den öffentlichen Dienst angeboten wird, spiegelt sich auch in den Themen der prämierten Abschlussarbeiten. So wurde mit dem

ersten Preis die Masterarbeit von Robin Radom von der Hochschule Harz mit dem Titel „Netzwerke der Arbeitsmarktintegration in einem integrierten Flüchtlingsmanagement“ ausgezeichnet. Die Plätze zwei und drei gingen an Dennis Raab von der Fachhochschule der Polizei Sachsen-Anhalt mit seiner Bachelorarbeit „Todeszeitbestimmung / Leichenliegezeit – Neue Methoden zur Verbesserung der Todeszeitbestimmung“ und an Lukas Baumann von der Hochschule Kehl, der sich in seiner Bachelorarbeit mit der „Entwicklung eines ‚Quick-Checks‘ des Kehler Management-Systems®“ auseinandergesetzt hat. Die Wertschätzung zeigt sich hier auch im guten Ergebnis der Einkommensrunde 2020. Die Auszubildenden, Praktikanten und Dual Studierenden erhalten eine Erhöhung ihrer Entgelte von 25 Euro pro Monat. Das liegt, prozentual gesehen, deutlich über den Erhöhungen der übrigen Entgelttabellen. ■



Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- | | |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r | <input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in |
| <input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin | <input type="checkbox"/> Anwärter/in |
| <input type="checkbox"/> Rentner/in | <input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in |

- Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
- Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
- Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-40, Telefax: 030.40 81-49 99, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.40 81-54 00, Fax: 030.40 81-43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de