



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

6

Juni 2023  
25. Jahrgang



**Arbeitszeitrecht**

**Fragen rund um die Pause**

Seite 8

## Inhalt

Editorial	2
Meinung	3
Tarifthemen	4
NVG Würzburg	
Geschäftsführung der dbb BTK	
Sicherheitskräfte an Flughäfen	
TV-N Bayern	
Bundesagentur für Arbeit	
TV-N	
SAG Flughafen Stuttgart	
Rettungsdienste	
Hintergrund	8
Thema	9
Interview	10
Buchvorstellungen	13
Rechtsprechung	14
Zitat des Monats	16

Redaktionsschluss:  
5. Juni 2023



### Impressum

**Herausgeber:** dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,  
**Verantwortlich:** Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik  
**Redaktion:** Ulrich Hohndorf, Andreas Schmalz, Arne Brandt  
**Gestaltung und Satz:** Jacqueline Behrendt  
**Bildnachweis:** Titel: Pixabay (Alexas-Fotos), S.2: Andreas Pein, S.3: Friedhelm Windmüller, S.4: NahVG, dbb, S.6: dbb, S.8: Pixabay (Alexas-Fotos), S.10-12: Stefan Krusch (Hessischer Landtag), Friedhelm Windmüller, S.15: dbb, S.16: Pixabay (Geralt)  
**Telefon:** 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99  
**E-Mail:** tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de  
**Verlag:** DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17- 0  
**Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23- 0, Fax: 02102. 740 23- 99, mediacycenter@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!

Wer sich im Bereich der Tarifpolitik für den öffentlichen Dienst engagiert, für den hat das Arbeitsjahr Struktur. Selten galt das mehr als in 2023. In diesem Heft gibt es – nebenstehend

– noch einmal eine Nachlese zur Einkommensrunde im TVöD-Bereich, aber längst sind wir dabei, die Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) vorzubereiten – logistisch und inhaltlich. Nach einer Forderungsfindung Mitte Oktober hoffen wir, ab Ende Oktober in drei Verhandlungsrunden bis Mitte Dezember ein Tarifiergebnis zu schmieden, das den Leistungen und Nöten unserer Kolleginnen und Kollegen im Länderbereich gerecht wird. Einfach wird das nicht! In den zurückliegenden Jahren hat die TdL oftmals einen Kurs gesteuert, der den Willen zum Kompromiss und auch zur konkurrenzfähigen Fortentwicklung des TV-L hat missen lassen. Auch hier gilt: Mit guten Argumenten allein werden wir kaum Erfolg haben.

Wem solche Sätze bekannt vorkommen und wer sie zudem schon einmal in einer Ausgabe dieses Hefts gelesen hat, der erinnert sich richtig. Die im Herbst anstehende Einkommensrunde wird uns alle enorm fordern und wer denkt, der TVöD-Kompromiss, den wir Ende April erkämpft haben, würde gleichsam automatisch auch im Länderbereich eingefahren werden, der irrt sich und der hat unser tacheles dann vielleicht doch nicht regelmäßig studiert. Die TdL-Runde findet unverändert im Kontext gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Anspannungen statt. Noch immer herrscht Krieg in Europa. Viele gesellschaftliche Großprojekte erweisen sich als sehr kostenintensiv. Und für viele Bürgerinnen und Bürger sowie Politikerinnen und Politiker ist ein funktionierender öffentlicher Dienst, trotz alarmierendem Fachkräftemangel, kein wichtiges Großprojekt, sondern eine Selbstverständlichkeit, die nicht viel kosten darf. Dieses Ausblenden von Tatsachen und Notwendigkeiten werden wir nicht allein am Tariftisch ändern können.

Von daher ist es unerlässlich, dass wir gemeinsam, offensiv und entschlossen auftreten, wenn wir unsere Forderungen zur Länderrunde beschließen und dann auch durchsetzen wollen.

Und damit uns dann in 2024 nicht jegliche Struktur fehlt, runden wir den Tarifmarathon für den öffentlichen Dienst ab Anfang nächsten Jahres mit den Verhandlungen zum TV-H in Hessen ab.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer



## Nachlese zur Einkommensrunde mit Bund und Kommunen

# „Nettospielzeit“

Von Volker Geyer

„Mit gutem Abschluss über die Ziellinie“ hatten wir in der Maiausgabe getitelt und dort den TVöD-Abschluss ausführlich vorgestellt. Ich will an dieser Stelle diese Ergebnisexegese nicht weiter anhängen. Mir geht es im Folgenden um einige Aspekte, die weniger das Tarifergebnis betreffen, sondern sich eher mit den Umständen seines Zustandekommens befassen. Dazu habe ich mir die vier Stichworte Aktionsfähigkeit, „Nettospielzeit“, Schlichtung und Erwartungshaltung ausgesucht.

### Stichwort Aktionsfähigkeit

Traditionell finden unsere Großdemos kurz vor der entscheidenden Potsdamer Verhandlungsrunde statt. Das war in diesem Jahr nicht anders und mit mehr als 10.000 Teilnehmenden hatten wir in Gelsenkirchen einen gelungenen Aktionshöhepunkt. Anders jedoch als in früheren Zeiten haben wir früher mit unseren Warnstreiks begonnen. Direkt nach dem enttäuschend verlaufenden Auftakt haben wir bundesweit Nadelstiche gesetzt. Schließlich kannte die VKA zu diesem Zeitpunkt unsere Forderungen schon seit einem Vierteljahr und war trotzdem zu einer konstruktiven Reaktion nicht fähig. Früher, intensiver und mehr ist aus meiner Sicht der richtige Weg, wenn sich abzeichnet, dass konstruktive Verhandlungen von Arbeitgeberseite nicht angestrebt werden. Vielleicht verhält sich die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) im Herbst anders. Wenn nicht, sollten wir auch dort zu „früher, intensiver und mehr“ in der Lage sein. Das ist im Länderbereich sicherlich nicht ganz leicht, deshalb sollten wir mit unseren Überlegungen früh beginnen. Lange galt die Faustregel, man bekommt die Beschäftigten pro Einkommensrunde höchstens zweimal auf die Straße. Das war in diesem Jahr in Orten wie Aachen, Bonn oder Nürnberg deutlich anders und darauf werden wir in den nächsten Jahren aufbauen müssen. Denn wer denkt, dass die zurückliegende Einkommensrunde wegen Krieg und Inflation eine Ausnahme darstellt, wird sich irren. Die Ausnahme wird zur Regel werden. Die Anlässe für die „Ausnahmen“ werden sich ändern, aber es wird konstant schwer blei-

ben, erfolgreich Tarifpolitik im Bereich des öffentlichen Dienstes zu gestalten.

### Stichwort „Nettospielzeit“

Tarifverhandlungen sind komplizierte demokratische Prozesse, beginnend mit der Forderungsfindung bis zur Gremienzustimmung für einen möglichen Abschluss. Demokratische Prozesse kosten Zeit. In schwierigen Zeiten gilt das in besonderer Weise. Gleichwohl darf es nicht passieren, dass die Gremien mehr untereinander als die Tarifpartner miteinander kommunizieren. Das jedoch war phasenweise während der Potsdamer Verhandlungsrunden der Fall, wenn die VKA interne Abstimmungsprozesse nicht im Vorfeld der Verhandlungen erledigte, sondern in der eigentlichen Verhandlungszeit. Es gibt Sportarten, die kennen eine „Nettospielzeit“. Die „Netto-Verhandlungszeit“ in Potsdam war definitiv zu gering. Ob Schlichtung und vierte Verhandlungsrunde zu vermeiden gewesen wären, wenn in den drei Runden zuvor anders zu Werke gegangen wäre, will ich nicht ultimativ behaupten. Aber klar war am Ende der dritten und eigentlich entscheidenden Potsdamer Verhandlungsrunde, dass mehr Zeit dem Verhandlungsgeschehen gutgetan hätte.

### Stichwort Schlichtung

Mit Ausnahme einer Schlichtung für den Bereich SuE sind wir im TVöD etwa 13 Jahre ohne Schlichtung ausgekommen. Das ist gut so. Allerdings ist es auch gut, dass die Schlichtung funktioniert, wenn sie gebraucht wird. Und das hat sie. Die „Nettospielzeit“ dort war extrem hoch. Der Austausch war intensiv und konstruktiv. Natürlich lässt sich behaupten, dass es für dieses konstruktive Miteinander

zunächst die drei zähen Potsdamer Runden brauchte. Aber das allein reicht mir nicht als Erklärung. Wir brauchen die Gremien Diskussion, wir brauchen gegebenenfalls auch den Streik, aber wir brauchen auch den Willen zum Abschluss.

### Stichwort Erwartungshaltung

Die Tinte unter dem Einigungspapier ist noch nicht trocken, da erreichen uns die ersten bewertenden Mails zum Abschluss. Das war in diesem Jahr nicht anders als in den Jahren zuvor. Gleichwohl lässt sich auch hier feststellen, dass sich einiges geändert hat. Und hier meine ich nicht nur, dass aus der Anonymität heraus, die die modernen Medien ermöglichen, nicht selten verbale Entgleisungen zu lesen sind. Jenseits davon fällt auf, dass die Gruppe, für die wir originär verhandelt haben, gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmende aus dem Bereich der Kommunen und des Bundes, wenig zu klagen hatten. Kritische und auch hässliche Mails haben wir vor allem von Nicht-Mitgliedern erhalten, die sich um ihre – woher auch immer gespeisten – Erwartungen getäuscht sahen. In der Mitgliedschaft hat der Abschluss die Resonanz erhalten, die er verdient hat. Trotzdem macht es mir Sorge, dass in unserer Gesellschaft scheinbar eine Erwartungshaltung um sich greift, bei der immer mehr Menschen nicht mehr verstehen, wie demokratische Prozesse, um nichts anders handelt es sich bei Tarifverhandlungen, funktionieren und welche – möglichst aktive – Rolle jede / -r Einzelne dabei zu spielen hat.

### Fazit

Für die nahe Zukunft – TdL-Einkommensrunde im Herbst –, aber auch für die Zukunft überhaupt bedeutet das aus meiner Warte, dass wir nicht nur immer mitgliedermächtiger werden müssen, sondern auch immer „mitmachmächtiger“. Das gilt es zu organisieren! ■



NVG Würzburg

## Sicherer Übergang in den TV-N Bayern

Der Übergang der Beschäftigten der NVG Würzburg in den TV-N Bayern wird vom dbb und der Arbeitgeberseite fair und rechtssicher mit einem Tarifvertrag begleitet. In der Einigung vom 16. Mai 2023 haben sich beide Seiten auf Eckpunkte für die Zukunft der NVG im TV-N Bayern verständigt.

Ab dem 1. April 2023 gilt endlich auch für die Kolleginnen und Kollegen bei der NVG der TV-N Bayern mit allem, was dazugehört. Das beinhaltet das Tabellenentgelt, die Zeitzuschläge, alle Schichtzulagen, die Jahressonderzahlung, die Altersversorgung sowie natürlich alle künftigen Ent-

gelterhöhungen und Einmalzahlungen. Eine intensive Auseinandersetzung ist damit zu Ende. Der Übergang erfolgt unter voller Anrechnung der Beschäftigungszeit. Die Eingruppierung der Beschäftigten im Fahrdienst erfolgt in die höhere Fahrer-Entgeltgruppe 3b, genau wie in München, Nürnberg oder Ingolstadt.

### Wechselprämie

Als Kompensation für die übertarifliche Zulage von 1 Euro pro Stunde werden insgesamt einmalig 2.000 Euro gezahlt. Von dieser Wechselprämie profitieren alle Mit-

glieder der NahVG (Teilzeitbeschäftigte anteilig). Die Auszahlung erfolgt zu zwei Teilen von je 1.000 Euro mit den Entgelten für Juni 2023 und Juni 2024. So kann unserer Ansicht nach die übertarifliche Zulage angemessen aufgerechnet werden. Im Gegenzug billigte die Verhandlungskommission der Arbeitgeberseite zu, dass Dienst- und Fahrpläne zunächst übergangsweise weiter auf Basis der bisherigen Regelungen fortgesetzt werden können. Die Umstellung auf Grundlage des TV-N soll bis spätestens Ende März 2024 abgeschlossen sein.

### Bewertung

Der Übergang in den TV-N Bayern inklusive der Einigungen zur Überleitung schafft Rechtssicherheit, befriedet einen Tarifkonflikt und beendet die Zeit der schlechten Bezahlung in der NVG. Alle unsere Mitglieder haben sich spürbare Entgeltzuwächse erkämpft. Allein die Tabellen steigen um bis zu 10 Prozent. Alle unsere Mitglieder nehmen ab sofort an den Erhöhungen zum TV-N Bayern teil. Zusammen mit den weiteren Bestandteilen des Tarifvertrags, wie 100 Prozent Jahressonderzahlung bezogen auf das Monats-Tabellenentgelt, einer Altersversorgung, die diesen Namen verdient, und Schichtzuschlägen von aktuell 190 Euro, gibt es ein Gesamtpaket, das einen guten Kompromiss darstellt. Beide Seiten haben sich auf einen Gremienvorbehalt bis Mitte Juni 2023 verständigt. ■



Verhandlungskommissionen des dbb und der Arbeitgeberseite

## Geschäftsführung der Bundestarifkommission

### In Klausur ...

... begab sich die Geschäftsführung der Bundestarifkommission am 4. und 5. Mai 2023 in Bamberg. Der Termin war langfristig gewählt und doch wäre er fast noch mit der TVöD-Einkommensrunde kollidiert, da diese den Umweg über eine Schlichtung und eine vierte Verhandlungsrunde genommen hatte.

Klar, dass diese Einkommensrunde mit all ihren Umwegen, Stauungen und Konfliktlinien einen wichtigen Teil der Klausurzeit einnahm. Dabei war man sich in der Geschäftsführung einig, dass diese Runde kein in besonderer Weise forderndes Unikat gewesen ist, sondern die Gewerkschaften damit rechnen müssen, dass hier neue Realitäten für die nächsten Jahre erstmals spürbar wurden.

In der konkreten Erwartung, dass die anstehende Einkommensrunde im Län-

derbereich nicht weniger fordernd werden wird, hat sich die Geschäftsführung dafür ausgesprochen, Zusammenarbeit und Absprachen mit den Landesbünden und den betroffenen Fachgewerkschaften noch weiter zu intensivieren. ■



Geschäftsführung der dbb BTK



Sicherheitskräfte an Flughäfen

## Verbesserungen bei Zeitzuschlägen und Zulagen für Führungskräfte

Am 16. Mai 2023 haben sich der dbb und der Arbeitgeberverband BDLS (Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen) für die Sicherheitskräfte an Flughäfen auf deutliche Verbesserungen bei den Zeitzuschlägen und Zulagen für Führungskräfte geeinigt.

### Zeitzuschläge

Das Verhandlungsergebnis sieht bundesweit zum 1. Juni 2023 den Wegfall der Anrechnung der Nachtarbeitszuschläge auf weitere Zuschläge vor. Zudem wird der Nachzuschlag zum 1. Juli 2023 auf 20 Prozent und zum 1. Januar 2025 auf 25 Prozent des Stundenentgelts angehoben. Der Nachtarbeitszeitraum wird zum 1. Januar 2024 von 22:00 Uhr auf 21:00 Uhr und zum 1. Januar 2025 auf 20:00 Uhr (bis 06:00 Uhr des nächsten Tages) erweitert. Der Sonntagszuschlag wird zum 1. Juni 2023 auf 50 Prozent angehoben.

Der Ostersonntag und der Pfingstsonntag werden ab dem 17. Mai 2023 bundesweit als zuschlagspflichtige Feiertage anerkannt. Damit wird der zum 17. Mai 2023 auf 125 Prozent erhöhte Feiertagszuschlag auch schon in diesem Jahr für beide Feiertage gezahlt.

### Führungskräfte und Auszubildende

Bei den Führungskräftezulagen wurde bei den Tarifverhandlungen ebenfalls eine Einigung erzielt. Damit erhält zertifiziertes Aufsichtspersonal der Entgeltgruppen I bis III (Ebene 1) ab dem 1. Juli 2023 eine Zulage von 1,75 Euro je Stunde. Terminalmanager (Ebene 2) erhalten zukünftig eine Zulage in Höhe von 2,50 Euro und Betriebsleiter (Ebene 3) eine Zulage in Höhe von 3,50 Euro je Stunde. Zudem bekommen zertifizierte Auszubildende eine Zulage von 2,50 Euro. Für bestehende bessere Zulagenregelungen



**Luftsicherheit**

in einzelnen Flughäfen gilt eine Sicherung des Besitzstands.

### Erklärungsfrist vereinbart

dbb und BDLS hatten für die Tarifeinigung eine Erklärungsfrist bis zum 2. Juni 2023 vereinbart. Die dbb Verhandlungskommission mit den Vertreterinnen und Vertretern der komba gewerkschaft empfahl die Zustimmung, die zwischenzeitlich erfolgt ist. Insbesondere die erste Anhebung des Nachzuschlags noch im Jahr 2023 führt für die Kolleginnen und Kollegen zu spürbaren Einkommensverbesserungen. ■

TV-N Bayern

## Endlich auf zufriedenstellendes Tarifergebnis verständigt

Nach fünf intensiven Verhandlungsrunden für die Beschäftigten im Nahverkehr in Bayern konnten dbb, der für seine Fachgewerkschaft NahVG verhandelt, und Arbeitgebende sich am Abend des 25. Mai 2023 endlich auf ein zufriedenstellendes Ergebnis verständigen. Die Hartnäckigkeit und Ausdauer der dbb Verhandlungskommission haben sich letztendlich ausgezahlt.

### Finales Arbeitgeberangebot

Das finale Angebot umfasst folgende Punkte:

- schnellstmögliche Zahlung eines Inflationsausgleichs in Höhe von 1.240 Euro (620 Euro für Auszubildende), anschließend ab Juli 2023 bis Februar 2024 monatlich 220 Euro (110 Euro für Auszubildende und für Teilzeitbeschäftigte anteilig)
- Lineare Entgelterhöhungen ab dem 1. März 2024 um 200 Euro und anschlie-

ßend um 5,5 Prozent, mindestens aber 340 Euro

- Erhöhung der Schicht- und Wechselschichtzulage zum 1. Juli 2024 um jeweils 50 Euro
- Verbesserungen bei der Eingruppierung im Fahrdienst ab dem 1. Januar 2025
- Laufzeit bis 31. Dezember 2024

### Bewertung

Der Weg war steinig, aber unsere besondere Verhandlungsführung hat sich ausgezahlt. Der ausgehandelte Tarifkompromiss geht über den TVöD-Abschluss weit hinaus und das bei der gleichen Laufzeit. Die Inflationsausgleichsprämie wirkt sofort und netto im Geldbeutel der Beschäftigten.

Die linearen Erhöhungen ab dem nächsten Jahr sind beachtlich und machen im Fahrdienst mindestens 352 Euro aus. Für die Personalgewinnung und Wertschät-



**Nahverkehr**

zung der Bestandsbeschäftigten spielt auch die zugesagte Verbesserung der Eingruppierung im Fahrdienst eine wichtige Rolle, da der akute Personalmangel, insbesondere bei dieser Beschäftigtengruppe, massiv auffällt und die Kolleginnen und Kollegen entlastet werden müssen.

### Wie geht es weiter?

Das Angebot der Arbeitgebenden stand bis zum 31. Mai 2023 unter Vorbehalt der Zustimmung der Tarifkommission. Diese hat das Verhandlungsergebnis mittlerweile bestätigt. ■

## Bundesagentur für Arbeit

# Ausgewogener Kompromiss

Die Übertragung des Tarifergebnisses von Bund und Kommunen auf die Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (BA) ist in trockenen Tüchern. Es gibt sowohl einen steuer- und sozialabgabenfreien Inflationsausgleich von 3.000 Euro, als auch die umfangreichen Tabellenerhöhungen.

### Einmalzahlung

Als ersten Schritt werden dieses Jahr mit dem Junientgelt 1.240 Euro als Einmalzahlung ausgezahlt. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis am 1. Mai 2023 und an einem Tag zwischen Januar und Ende Mai 2023 ein Anspruch auf Entgeltbestand oder vergleichbare Ersatztatbestände vorhanden waren. Von Juli 2023 bis Februar 2024 gibt es eine monatliche Netto-Sonderzahlung von 220 Euro. Nachwuchskräfte erhalten 620 Euro beziehungsweise 110 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Beträge anteilig.

### Tabellen

Die Tabellenwerte erhöhen sich zum 1. März 2024 erst um einen Festbetrag von 200 Euro und anschließend in einem zweiten Schritt um 5,5 Prozent. Tabellenerhöhungen unter 340 Euro werden auf mindestens 340 Euro erhöht. Die Funktionszulagen steigen ebenfalls. Nachwuchskräfte – also Auszubildende und Studierende – erhalten ab dem 1. März 2024 150 Euro mehr Ausbildungsvergü-

tung. Noch steht die Einigung unter Gremienvorbehalt.

### Bewertung

Mit diesem Abschluss gibt es 2024 spürbare Tabellenerhöhungen mit sozialer Komponente von durchschnittlich 11,5 Prozent. Die Lösung, 2023 einen Inflationsbonus zu zahlen, der brutto wie netto bei unseren Mitgliedern ankommt, ist ein guter Kompromiss. Dieser Abschluss wurde von uns hart erkämpft. Ohne gemeinsame Aktionen und Präsenz auf der Straße wäre dieses Ergebnis nicht möglich gewesen.

### Misstand Jobticket-Zuschuss

Beschäftigte in den obersten Bundesbehörden profitieren seit einigen Jahren

über das Haushaltsgesetz des Bundes bei Jobtickets und privat beschafften Fahrrädern. Beide werden hälftig bis zur Summe von 480 Euro bezuschusst. Beschäftigte der BA haben nicht an dieser Förderung teil. Sie gehen leer aus.

Der dbb hält es für wichtig und richtig, dass Arbeitgeber eine umweltfreundliche Verkehrswende fördern und unterstützen. Ferner ist die Zuzahlung ein wichtiger Baustein zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

Dass die Kolleginnen und Kollegen bei der BA nicht teilhaben, hat haushaltsrechtliche Hintergründe. Das stört uns und auch unsere Verhandlungspartner auf Arbeitgeberseite. Darum haben wir gemeinsam das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Aufsichtsbehörde der BA angeschrieben, um gegenzusteuern. Denn derzeit können wir nicht erklären, warum es eine Zwei-Klassen-Gesellschaft bei dem Thema Jobticket-Zuschuss gibt. Über die weitere Entwicklung werden wir berichten. ■



dbb Verhandlungskommission mit dem neuen Verhandlungsführer Thomas Zeth, 3.v.r.

## TV-N

# Übernahme der TVöD-Ergebnisse

Mehrere landesbezirkliche Tarifverträge für den kommunalen Nahverkehr sind an die Entgeltentwicklung des TVöD angehängt. Steigen die Werte im TVöD, steigen auch die Entgelttabellen in den entsprechenden TV-N. Das betrifft insbesondere auch Nordrhein-Westfalen, Hessen und Rheinland-Pfalz. Durch die Kombination des Sockelbetrags von 200 Euro und der anschließenden prozentualen Erhöhung steigen die Entgelte zum 1. März 2024 im Bereich des Fahrpersonals überproportional. Das Geld kommt besonders in den unteren Einkommensgruppen an.

### Fahrdienst im Fokus

Schaut man sich die einzelnen TV-N genauer an, kommt man aufgrund der unterschiedlichen Ausgangswerte auf folgende prozentuale Erhöhungen im Fahrdienst:

- In Hessen steigt die Entgeltgruppe 4 zwischen 13,96 Prozent in der Erfahrungsstufe 1 und 12,68 Prozent in der Endstufe.
- Die Erhöhungen der Entgeltgruppe 5 in Nordrhein-Westfalen bewegen sich zwischen 13,47 Prozent und 11,85 Prozent.

- Ähnliche Werte hat Rheinland-Pfalz. Hier liegt die Spanne zwischen 13,40 Prozent und 12,35 Prozent.

Das sind die höchsten Tarifierhöhungen der letzten Jahre. Die Arbeitgebenden haben auf unseren Druck und unsere Argumente reagiert, denn Fahrpersonal wächst nicht auf Bäumen.

### Inflationsausgleich

Genau wie im TVöD gibt es in allen drei Bundesländern einen einmaligen Inflationsausgleich in Höhe von 1.240 Euro und von jeweils 220 Euro monatlich in der Zeit von Juli 2023 bis Februar 2024. Das Geld wird steuer- und sozialabgabenfrei gezahlt und kommt daher brutto wie netto bei unseren Mitgliedern an. ■

## SAG am Flughafen Stuttgart

### Starkes Ergebnis

Bereits seit Januar 2023 verhandelt der dbb für seine Mitgliedsgewerkschaft komba bei der Stuttgart Airport Ground Handling GmbH (SAG) über einen neuen Haustarifvertrag und Entgelterhöhungen. Ende Mai 2023 konnten nun die letzten Details zu einer umfassenden Tarifeinigung geklärt werden, so dass die deutlichen Verbesserungen schon ab Juni 2023 greifen werden. Dabei ist ein Ergebnis erzielt worden, das die vorangegangenen Abschlüsse deutlich in den Schatten stellt. Die Einigung beinhaltet Entgeltsteigerungen von bis zu 24 Prozent über eine Laufzeit von zwei Jahren.

#### Kräftiges Plus beim Entgelt

Kern des Abschlusses ist eine deutliche Anhebung der Tabellenentgelte zunächst ab dem 1. Juni 2023 um bis zu 13 Prozent und in einem weiteren Schritt zum 1. Januar 2024 um nochmals bis zu 6 Prozent. Im Bereich der Lader wird zudem eine monatliche Zulage in Höhe von 85 bis 200 Euro gezahlt. Parallel erfolgt eine zweistufige Anhebung der Sonntagszuschläge, zunächst auf 35 Prozent zum 1. Juni 2023 und dann auf 50 Prozent zum 1. Januar 2024. Damit erhalten alle Beschäftigten im Schnitt monatlich mindestens 320 Euro brutto mehr als zuvor, teils auch deutlich mehr. Ferner wurde die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.750 Euro für Vollzeitbeschäftigte vereinbart, wobei die Beschäftigten mit mindestens 155,8 Monatsstunden als Vollzeitbeschäftigte gelten. Beschäftigte in Teilzeit erhalten diese Zahlung anteilig, mindestens aber 500 Euro.

**Leistungslöhne entfallen künftig – Ausgleich vereinbart**

#### Zudem wird mit dem Abschluss eine Abkehr vom bisher geltenden Akkordlohn – dem GLL – vollzogen, der zum 1. Juni 2023 vollständig entfällt. Dieser Schritt ist von den Gewerkschaften lange gefordert worden, da das bis dato existierende Akkordsystem zu starken gesundheitlichen Belastungen bei den Beschäftigten geführt hat. Die Bestandsbeschäftigten im Bereich Gepäckverteiler erhalten stattdessen einen gesonderten Ausgleich in Form einer Tagespauschale, die das Einkommen auf der Höhe des durchschnittlichen Einkommens inklusive der Akkordlöhne auf hohem Niveau verstetigt. Dadurch wird es in den verkehrsarmen Monaten nicht mehr zu Schwankungen beim Einkommen kommen. Im Pushback wird anstelle des Akkordlohns eine monatliche Zulage von 160 Euro gezahlt.

**Weitere Entlastungen und Verbesserungen**

#### Um die Belastungen durch den kontinuierlichen Schichtbetrieb abzufedern, erhalten Beschäftigte für die Arbeit an sogenannten Wochenfeiertagen drei zusätzliche bezahlte freie Tage pro Jahr, die entsprechend den Regelungen zum Urlaub

träge abschlossen. Hier sind steuerfreie 1.240 Euro Einmalzahlung und 220 Euro für die Monate Juli 2023 bis Februar 2024 gesetzt. Dies umfasst unter anderem die Kolleginnen und Kollegen in den Landkreisen Barnim, Oder-Spree und Märkisch-Oderland.

**Neue Tabellenwerte**

#### Ab dem 1. März 2024 erhöhen sich die Tabellenwerte im Rettungsdienst entsprechend der TVöD-Tabellen.

**Ausblick**

Oft hakt es jedoch noch bei den Arbeitsbedingungen. Die Belastungen und Einsatzzahlen steigen. Die Beschäftigten fahren Dienstschichten mit bis zu 48



Flughäfen

genommen werden können. Ferner wird die bisherige Schwankungsbreite des Arbeitszeitkontos von 72 auf 50 Stunden abgesenkt, für die Bereiche OPS und Einsatzleitung werden maximal 22 Stunden angesetzt. Folge dessen ist, dass geleistete Überstunden früher ausbezahlt werden.

#### Fazit und Ausblick

Die gefundene Tarifeinigung führt bei den Beschäftigten zu einem echten Kaufkraftzuwachs und nicht bloß zu einem Inflationsausgleich – keine Selbstverständlichkeit im Hinblick auf die hohe Inflation. Zudem konnten im Rahmen der Tarifeinigung bereits Anpassungen an die erwartete Struktur des Branchentarifvertrags Bodenverkehrsdienste vorgenommen werden, so dass die zu erwartende Überleitung in die neue Tarifstruktur einfacher und transparenter erfolgen wird. Wann der Branchentarifvertrag Bodenverkehrsdienste aber tatsächlich in Kraft treten wird, ist derzeit noch offen. ■

## Rettungsdienste

### Entgelterhöhungen

Der dbb organisiert über die komba gewerkschaft Mitglieder bei vielen Rettungsdiensten. Vorherrschend sind dort entweder Haustarifverträge auf Basis des öffentlichen Dienstes oder eine direkte Anbindung an den TVöD. Darum werden jetzt auch die aktuellen Ergebnisse für Bund und Kommunen umgeklappt. Die allermeisten Haustarifverträge enthalten Anbindungsklauseln und Übernahmeregelungen für Einmalzahlungen. Denn das TVöD-Niveau „ohne Wenn und Aber“ ist das Ziel des dbb. Darum werden auch in den kommunalen Rettungsdiensten mit eigenen Haustarifverträgen jetzt Inflationsausgleichstarifver-



Rettungsdienst

Stunden pro Woche. dbb, ver.di und die VKA haben sich deshalb in der Einkommensrunde zum TVöD 2023 darauf verständigt, das Thema Rettungsdienste noch einmal in gesonderten Arbeitsgruppen anzugehen. ■



## Arbeitszeitrecht

## Fragen rund um die Pause

Bildschirmpause pro Stunde im Allgemeinen empfehlenswert.

### Gibt es einen Anspruch auf Raucherpausen?

Während der offiziellen Pausenzeit können Arbeitnehmende, wie oben dargestellt, tun, was sie wollen. Ein Anspruch auf eine zusätzliche Raucherpause während der Arbeitszeit besteht hingegen grundsätzlich nicht. In Ausnahmefällen kann sich allerdings ein entsprechender Anspruch ergeben. Wenn Arbeitgebende beispielsweise bei einer Mitarbeitenden-Gruppe das Rauchen während der Arbeitszeit akzeptieren, während dies einer anderen Mitarbeitenden-Gruppe ohne sachliche Gründe untersagt wird, dürfte sich ein Anspruch aus dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Ein dahingehender Anspruch könnte sich auch aus einer betrieblichen Übung ergeben, wobei es sich um die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen von Arbeitgebenden handelt, aus denen Arbeitnehmende schließen können, ihnen solle eine Leistung oder ein Vorteil auf Dauer gewährt werden. Entscheidend für das Entstehen einer betrieblichen Übung ist jedoch nicht der Verpflichtungswille von Arbeitgebenden, sondern vielmehr, wie Arbeitnehmende die Erklärung oder das Verhalten nach Treu und Glauben verstehen durften. Wurde das Entgelt bisher weitergezahlt, ohne die genaue Häufigkeit und Dauer der jeweiligen Pausen zu kennen, dann können Arbeitnehmende nicht darauf vertrauen, dass diese Praxis weitergeführt wird. ■



Zu vielen arbeitszeitrechtlichen Themen kommen im Arbeitsalltag immer wieder Fragen aus der Belegschaft auf. Eines dieser Themen ist die Pause. Einige wichtige Fragen und Antworten hierzu haben wir zusammengefasst.

### Wer bestimmt, wann ich Pause habe und wie lange?

Gesetzliche Grundlage der Pause bildet § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), wonach die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und von 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen ist. Diese Pausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmende nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Arbeitgebende können aber längere oder mehr Pausen vorsehen, da die oben genannte Regelung nur Mindeststandards setzt. Arbeitsverträge, Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können speziellere Regelungen enthalten. Arbeitgebende können ansonsten kraft Weisungs- beziehungsweise Direktionsrechts grundsätzlich bestimmen, wann und wie lange die Pause ist. Da die Ruhepause eine Arbeitsunterbrechung zum Zwecke der Regeneration ist, darf sie selbstverständlich weder zu Beginn noch am Ende der Arbeitszeit liegen.

### Darf ich in der Pause machen, was ich will, oder muss ich erreichbar sein?

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmende innerhalb ihrer Pause machen, was sie wollen, insbesondere auch den Arbeitsplatz und das Betriebsgelände verlassen. Arbeitgebende dürfen bezüglich der Pausengestaltung keine konkreten Verbote gegenüber den Beschäftigten aussprechen. Während der Ruhepause gilt keine Erreichbarkeitspflicht. Ein freiwilliger Pausenverzicht ist nicht möglich, da Arbeitgebende aufgrund der Fürsorgepflicht auch darauf zu achten haben, dass Arbeitnehmende die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen zur Erholung einhalten.

### Dürfen Arbeitgebende Pausen einfach automatisch abziehen?

Pausenzeiten zählen nicht zur Arbeitszeit und müssen daher auch nicht vergütet werden. Demzufolge kann die Pausenzeit also auch von der Arbeitszeit abgezogen werden. In vielen Betrieben werden die Pausenzeiten pauschal abgezogen, das heißt unabhängig davon, ob tatsächlich eine Pause gemacht wurde oder das betriebliche Zeiterfassungssystem bedient wurde. Als Argumente für einen automatischen Pausenabzug werden einerseits die Disziplinierung der Mitarbeitenden, auch wirklich eine Pause zu machen, und andererseits die Vereinfachung für Arbeitgebende hinsichtlich einer gesetzeskonformen Arbeitszeitdokumentation vorgebracht.

### Unter welchen Voraussetzungen steht mir eine Bildschirmpause zu?

Wer ständig oder vorrangig an einem Bildschirmarbeitsplatz arbeitet, hat Anspruch auf eine so genannte Bildschirmpause. Hierunter fallen letztlich alle Arbeitnehmenden, die typischerweise überwiegend am PC, Laptop oder Tablet arbeiten. Arbeitgebende haben dafür zu sorgen, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten an Bildschirmgeräten insbesondere durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Erholungszeiten unterbrochen werden. Die Bildschirmpausen dürfen aber nicht mit den nach Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Ruhepausen verwechselt werden. Anders als bei der Ruhepause sind Arbeitnehmende nicht berechtigt, Arbeitsleistungen generell einfach ruhen zu lassen. Vielmehr soll dadurch nur die einseitige Beanspruchung durch Bildschirmarbeit unterbrochen werden durch andere Tätigkeiten, welche die Belastung durch die Arbeit am Bildschirm verringern. Nur soweit eine solche Mischarbeit überhaupt nicht möglich ist, kommt unter Umständen eine zusätzliche Pause im Sinne einer Arbeitsunterbrechung in Betracht. Klare Vorgaben zur Länge und Häufigkeit einer Bildschirmpause gibt es allerdings nicht. Diese können sich aber aus einer Gefährdungsbeurteilung ergeben. Nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen sind aber fünf bis zehn Minuten



Geschäftsführung der Autobahn GmbH

# Aufsichtsrat stoppt Bundesverkehrsminister

In der Geschäftsführung der Autobahn GmbH kommt es zu einem großen Stühlerücken. Die dreiköpfige Geschäftsführung soll um einen Sitz erweitert werden. Zugleich scheidet die bisherigen Geschäftsführungsmitglieder Rethmann und Krenz aus.

Der Bundesverkehrsminister wollte die Gunst der Stunde nutzen und die Posten besetzen, ohne eine Stellenausschreibung durchzuführen und ohne den Aufsichtsrat ordnungsgemäß zu beteiligen. „Das jedoch haben wir verhindert“, resümiert

dbb Tarifchef Volker Geyer, der zugleich stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ist. „Wir brauchen Top-Leute, die das Vertrauen der Belegschaft haben. Wir haben die Ausschreibung durchgesetzt, die ein Auswahlverfahren mit mehreren Kandidaten sicherstellt.“

## Es muss investiert werden

Für dbb Tarifchef Volker Geyer „ist das im vorliegenden Fall ein Vorgang, der deutlich macht, wie wichtig es ist, dass wir

den Arbeitgeber permanent kontrollieren und wachsam bleiben. Schließlich wollte Bundesverkehrsminister Wissing die Neubesetzung am Aufsichtsrat vorbei durchdrücken. Ohne uns würden die derzeit zu besetzenden Stellen nicht regulär ausgeschrieben.“

Geyer hat konkrete Erwartungen an die erneuerte Geschäftsführung: „Wichtig wird aus Sicht der Beschäftigten sein, ob die erneuerte Geschäftsführung schnell verinnerlicht, dass ein Dienstleister wie die Autobahn GmbH erstens, zweitens und drittens auf gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen ist. Gerade angesichts des immer akuter werdenden Arbeitskräftemangels und des immer härteren Wettbewerbs um die besten Fachkräfte muss gelten, dass wir bei der Autobahn GmbH mit Blick auf unser Personal stets von Investitionen und nicht einfach nur von Kosten reden.“

Geyer machte ferner klar, „dass wir auch gegenüber der erneuerten Geschäftsführung die Rechte der Beschäftigten jederzeit durchsetzen werden.“

dbb Flyer zur Aufsichtsratswahl bei der Autobahn GmbH

## Wählen! Gewinnen! Mitbestimmen!

Der dbb hat aktuelle Flyer mit Informationen rund um die anstehende Aufsichtsratswahl bei der Autobahn GmbH veröffentlicht.

Mit dem TV Autobahn haben wir eine gute Basis für unsere Beschäftigten gelegt. Und mit unserer Mehrheit im Betriebsrat sorgen wir täglich dafür, dass Euer Arbeitsumfeld Euren Vorstellungen entspricht. Unsere Bilanz kann sich sehen lassen, aber wir wollen noch mehr!

Denn gerade in den letzten Monaten haben wir gemerkt: Nur mit einer starken Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat der Autobahn GmbH können wir Alleingänge des Arbeitgebers rechtzeitig stoppen. Das haben wir bisher gemacht und das wollen wir auch in Zukunft sicherstellen. Dazu brauchen wir Dich!

Auch in Deinem Betrieb wird der neue Aufsichtsrat gewählt. Konkret geht es darum, dass in Deinem Betrieb Wahlmänner und Wahlfrauen gewählt werden können. Diese wählen dann in Berlin den neuen Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat.

Von daher gilt: Nur wer wählt, kann gewinnen! Und nur wer gewinnt, kann im Aufsichtsrat mitbestimmen.

## Liste VDStr., komba und BTB im dbb

Der dbb ist mit seinen Fachgewerkschaften VDStr., komba und BTB bei der Autobahn GmbH gut aufgestellt. In allen Regionen und für alle Berufsbilder sind wir Euer kompetenter Ansprechpartner. Damit wir noch stärker auftreten können, ist wichtig, dass wir Euer Vertrauen und Eure Stimme bekommen!

**Deshalb: Geht wählen! Wählt die Listen von VDStr., komba und BTB! Gemeinsam gestalten wir die Autobahn GmbH! ■**



## Bei der Aufsichtsratswahl die Kontrollkräfte stärken

Hierbei wird deutlich, dass die bei der Autobahn GmbH anstehende Aufsichtsratswahl für die Beschäftigten kein ferner Vorgang sein sollte, sondern für die Gestaltung der Sicherheit und Stabilität für die Beschäftigten von enormer Wichtigkeit ist.

„Wir haben in der Vergangenheit viel erreicht“, konstatiert Geyer, „aber wir dürfen nicht nachlassen. Hierzu ist es wichtig, dass wir – auch im Aufsichtsrat – unsere Interessen offensiv vertreten. Innerhalb der Autobahn GmbH vertreten die dbb-Fachgewerkschaften VDStr., komba und BTB die Interessen der Beschäftigten. Die erwarten eine Fortentwicklung des Tarifvertrags und eine zukunftsorientierte Entwicklung der Arbeitnehmerrechte.“

## Sachgerechte Neubesetzung in der Geschäftsführung

Für die Nach- und Neubesetzung in der Geschäftsführung der Autobahn GmbH mahnte der VDStr.-Bundesvorsitzende Hermann-Josef Siebigteroth an, dass die Stellen sachgerecht besetzt werden: „Für einen so genannten Versorgungsposten sind die anstehenden Aufgaben bei der Autobahn GmbH zu komplex und zu wichtig. Wir brauchen hier Fachleute, die sich voll und ganz einbringen wollen.“ ■

Interview mit Peter Beuth und Volker Geyer

# „Attraktive Beschäftigungsbedingungen sind unerlässlich.“

Hessen ist als einziges Bundesland nicht Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und ist mit dem TV-H eigene tarifpolitische Wege gegangen. Über die Tarifpolitik im Bundesland Hessen sprach tacheles mit Peter Beuth, Minister des Innern und für Sport in Hessen sowie TV-H-Verhandlungsführer, und Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik des dbb.

**tacheles: Sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst spüren wir die Auswirkungen des Fachkräftemangels. Wo sehen Sie tarifpolitische und tarifrechtliche Stellschrauben für eine Lösung?**

**Beuth:** Für mich sind attraktive allgemeine Beschäftigungsbedingungen unerlässlich, um im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft leistungsstarkes und qualifiziertes Personal gewinnen zu können.

Stellschraube Nachwuchskräfte: Die Auszubildenden von heute sind unsere Fachkräfte von morgen. Daher haben wir in der letzten Tarifrunde unsere wegweisende Strategie der Nachwuchskräftegewinnung im Hessestarif (TV-H) fortentwickelt. Für Auszubildende mit der Abschlussnote befriedigend oder besser haben wir beispielsweise eine echte Übernahmegarantie vereinbart. Der Verbleib beim Land Hessen lohnt sich auch finanziell. Die eigenen Azubis werden nur in Hessen bei der Übernahme nicht in die Stufe 1 eingestellt, sondern gleich in die Stufe 2. Stellschraube Fachkräfteoffensive: In den letzten Jahren haben wir die Attraktivität des Hessestarifs für Fachkräfte deutlich ausgebaut und dabei – zumindest im öffentlichen Dienst – die Vorreiterrolle übernommen. Dafür gibt es zahlreiche Beispiele. Die Beschäftigten im Bereich der IT zum Beispiel erhalten im Hessestarif im Vergleich zum übrigen öffentlichen Dienst die höchsten Zuordnungen zu den Entgeltgruppen beziehungsweise den zusätzlich vereinbarten Entgeltgruppenzulagen. Ähnliches gilt übrigens für den Ingenieurbereich. Auch hier liegt Hessen vorn.

Zudem steht unseren Behörden vor Ort ein umfangreicher Werkzeugkoffer zur Verfügung, um bei konkret-individuellen Herausforderungen auch konkret-individuell handeln zu können. Als ein Beispiel nenne ich nur die Fachkräftezulage des § 18 TV-H.

Neu eingeführt haben wir die Entgeltgruppe 16 als Perspektive insbesondere für hochqualifiziertes Fachpersonal, beispielsweise im IT- und Ingenieurbereich, aber auch für Ärztinnen und Ärzte. Eine Entgeltgruppe 16 gibt es im übrigen öffentlichen Dienst noch nicht.

Stellschraube Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Im Hessestarif gibt es vielfältige flexible Möglichkeiten, um Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Auch das mobile Arbeiten gehört für mich dazu.

Bestandteil unseres im Oktober 2021 vereinbarten Digitalisierungspakets ist neben dem Tarifvertrag Digitalisierung auch der Tarifvertrag über Rahmenbedingungen zum mobilen Arbeiten. Hier haben wir eine passgenaue Lösung gefunden, die gelebt wird und gut für die Behörden und für die Beschäftigten ist. Kernstück des Tarifvertrags ist, dass die Behördenleitungen und Personalvertretungen vor Ort in Form von Dienstvereinbarungen die genauen Bedingungen zum mobilen Arbeiten festlegen können. Der Tarifvertrag selbst gibt dabei lediglich die Rahmenbedingungen vor.

Neben der Frage nach dem mobilen Arbeiten taucht in Personalgesprächen auch immer häufiger die Frage der Arbeitszeitsouveränität auf. Hintergrund ist zumeist der Wunsch der Beschäftigten nach mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier ist der öffentliche Dienst als der Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger naturgemäß nicht ganz so beweglich. Dennoch ist es uns gelungen, innovative Elemente mit in den Hessestarif aufzunehmen. Beispielsweise haben wir die Wahlmöglichkeit „Freizeit statt Geld“ geschaffen; dabei kann ein Teil der Jahressonderzahlung gegen zwei arbeitsfreie Tage eingetauscht werden.



**Geyer:** Es gibt den Fachkräftemangel in Deutschland, in der Privatwirtschaft genauso wie im öffentlichen Dienst. Gleichwohl ist es mittlerweile irreführend beziehungsweise zu kurz gegriffen, wenn wir nur von einem Fachkräftemangel sprechen. Wir haben insgesamt einen Arbeitskräftemangel. Deshalb klebt immer häufiger beim Bäcker im Schaufenster oder im Restaurant über dem Kasten mit der Speisekarte ein Schild, auf dem steht: Leider geschlossen. Uns fehlen die Verkäuferin oder der Kellner. Es fehlt also an allen Ecken und Enden.

Wir müssen insgesamt attraktiver werden, im TVöD, im TV-L und im TV-H. Die Stellschrauben, die uns als Tarifpartner gegeben sind, sollten wir offensiv nutzen, aber das allein wird nicht reichen. Wir brauchen eine langfristig angelegte Strategie, wie wir die Massenabgänge der Babyboomergeneration in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes auffangen können. Wir als dbb sind gerne bereit, hier mitzuarbeiten.

Für unsere konkrete Tarifarbeit empfehle ich, dass wir die Entgeltordnung gemeinsam daraufhin anschauen, ob damit wirklich noch die Zukunft zu gewinnen ist. Das ist viel Arbeit und wir wissen auch, dass jede gute Idee haushalterisch unterlegt sein muss. Aber es muss auch der Wille zum großen Wurf da sein.

**tacheles: Im April vor 19 Jahren ist Hessen aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) ausgetreten. Wie sehen Sie die bisherige Entwicklung und wie die künftige Entwicklung?**

**Beuth:** Ich sehe die Entwicklung ausgesprochen positiv. Nach anfänglicher Besorgnis der Gewerkschaften über die Folgen des Austritts und Forderungen nach einer Rückkehr zur TdL freue ich mich, dass mittlerweile auch gewerk-



schaftsseitig anerkannt wird, dass unser hessischer Weg erfolgreich und für beide Seiten vorteilhaft ist.

Errungenschaften der letzten Tarifeinigung wie beispielsweise das Nachwuchskräftepaket, das Digitalisierungspaket oder das Fachkräftepaket spielen bei den anderen Ländern bisher überhaupt keine Rolle. Ähnliches gilt für die bereits seit Jahren bestehenden Vorteile des Hestentarifs im Vergleich zum Tarifrecht der anderen Länder, wie beispielsweise die stufengleiche Höhergruppierung, die Kinderzulage oder das Landesticket.

Wir können flexibel auf die Herausforderungen vor Ort reagieren. Das jüngste Beispiel ist unsere Tarifeinigung für die fast 1.000 Beschäftigten im Straßenbetriebsdienst bei Hessen Mobil. Ein Großteil von ihnen wird ab August 2023 von neu vereinbarten, an die Bedürfnisse von Hessen Mobil angepassten Eingruppierungsregelungen profitieren. Unser Hestentarif sichert die Gewinnung und Bindung von Arbeitskräften durch attraktive Arbeitsbedingungen. Im Interesse des Landes Hessen wünsche ich uns, dass wir diesen Weg auch in Zukunft weiter so erfolgreich beschreiten werden.

**Geyer:** Als der damalige hessische Ministerpräsident Koch mit seinem Land die Tarifgemeinschaft deutscher Länder verlassen hat, geschah das ja nicht, weil ihm die TdL zu geizig war und er gerne ein Füllhorn über den hessischen Landesbeschäftigten ausschütten wollte. Vielmehr wollte er der TdL zeigen, dass Hessen es billiger kann. Das jedoch haben die Gewerkschaften verhindert.

Der dbb ist auch 2023 noch überzeugter Anhänger des Flächentarifs. Konkurrenz mag in der Privatwirtschaft das Geschäft beleben, bei der öffentlichen Hand sollte das anders sein. Auch wenn die Lebensverhältnisse in ganz Deutschland nur noch vergleichbar und nicht mehr gleich sein sollen, hilft es den Bürgerinnen und Bürgern wenig, wenn reiche Kommunen sich bei ärmeren bedienen und wohlhabendere Bundesländer bei weniger wohlhabenden Bundesländern.

Schließlich gilt aber auch, dass wir gerne anerkennen, dass das Land Hessen – gerade in den letzten Jahren – daran interessiert war, den eigenen Weg tatsächlich dazu zu nutzen, den TV-H konkurrenzfähiger zu gestalten. Hier hat die TdL in den letzten Jahren manches versäumt.

**tacheles:** Tarifverhandlungen sind ein wesentlicher Teil gelebter Sozialpartnerschaft. Dazu gehören Regeln und Abläufe, beginnend bei der Forderungsfindung über die vereinbarten Verhandlungstermine bis hin zum gemeinsamen Abschluss. In jüngster Zeit wurde verschiedentlich die Ritualisierung von Tarifverhandlungen beklagt und ein Abschied von Ritualen gefordert. Wie stehen Sie grundsätzlich dazu und sehen Sie speziell für die Tarifverhandlungen zum TV-H Rituale, die weggelassen könnten.

**Beuth:** Ein Ritual ist ein Vorgehen nach einer festgelegten Ordnung und zu unterscheiden von einer Ritualisierung. Eine festgelegte Ordnung haben wir uns bei den Tarifverhandlungen gemeinsam gegeben. Die hessischen Tarifverhandlungen sind stets geprägt von einem hohen Grad an Fachlichkeit. Zwischen den großen und medienwirksamen Verhandlungsterminen führen wir intensive Gespräche auf Fachebene, um so den Weg für tarifpolitische Entscheidungen zu pflastern. Das Verfahren dient auch der Rechtssicherheit für alle Beteiligten. Dies hat den positiven Effekt, dass die den Tarifverhandlungen





nachgelagerten Redaktionsverhandlungen in Hessen wenig streitbehaftet sind und dort tatsächlich der Schwerpunkt auf „Redaktion“ und nicht auf „Verhandlungen“ liegt. Unser hessisches Ritual der Fokussierung auf die Fachlichkeit hat sich daher bewährt.

**Geyer:** Weder bei den Potsdamer Einkommensrunden, noch bei den Verhandlungen zum TV-H, noch bei den zahllosen anderen Tarifverhandlungen, die täglich in Deutschland geführt werden, haben die Rituale die tarifpartnerschaftliche Auseinandersetzung ersetzt. Dass aber von unterschiedlichen Seiten eine Ritualisierung beklagt wird, sehe ich trotzdem als Problem an. Oftmals wird auch kolportiert, dass schon vor den Verhandlungen alles entschieden sei und am Verhandlungsort nur noch ein „Tariftheater“ inszeniert würde.

Schließlich geht es darum, möglichst viel von der eigenen Forderung durchzusetzen. Da sind Nachtsitzungen dann keine wohlfeile Inszenierung, sondern unumgänglich. Hier Schauspiel zu vermuten, passt leider in eine Zeit, die im Großen wie im Kleinen schnell bereit ist, Verschwörungstheorien zu folgen. Für andere Bereiche der Politik gilt das noch viel mehr als für die Tarifpolitik, aber auch wir – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – tragen

gemeinsam Verantwortung, transparent zu bleiben, unser Vorgehen zu erklären, aber zugleich auch Unbelehrbaren, die tarifautonome Verhandlungen grundsätzlich ablehnen, keine Bühne zu bieten. Unsere gemeinsame Verhandlungsarbeit ist nämlich ein toller Ausdruck unserer lebendigen Demokratie.

**tacheles:** **Herr Beuth, Sie haben erklärt, bei der diesjährigen Landtagswahl in Hessen nicht mehr anzutreten. Für das Land Hessen haben Sie seit dem Jahr 2014 die Tarifverhandlungen geführt. Die Tarifrunde 2021 war damit für Sie die letzte Tarifrunde. Welches Fazit ziehen Sie?**

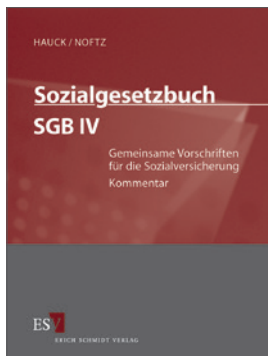
**Beuth:** Insbesondere die letzten Tarifverhandlungen waren geprägt von einem hohen Grad an gewachsenem gegenseitigen Vertrauen und Sachlichkeit. Mit dieser Grundlage haben wir dem Hestentarif weitere wichtige strukturelle und finanzielle Elemente hinzugefügt, beispielsweise haben wir im Hinblick auf unser Digitalisierungspaket den Rahmentarifvertrag mobiles Arbeiten und den Digitalisierungstarifvertrag vereinbart, zudem den Beschäftigten neue Möglichkeiten zur Arbeitszeitsouveränität eröffnet. Vorausschauend haben wir über die letzten Jahre hinweg die Vorteile des Hestentarifs weiter ausgebaut.

Ich bin davon überzeugt, dass wir daher gut gerüstet sind, um die aktuellen und künftigen Herausforderungen zu meistern. Tarifpolitik lebt von Ergebnissen. Und Ergebnisse hat der Hestentarif geliefert.

**Geyer:** Auch wenn sich diese letzte Frage explizit an Minister Beuth gerichtet hat, will ich etwas dazu sagen: Gute und verlässliche Tarifpartnerschaft muss unabhängig von den handelnden Personen gut und verlässlich funktionieren. Und das lässt sich für Deutschland im Allgemeinen und Hessen im Besonderen auch feststellen.

Gleichwohl gilt auch: Politik wird von Menschen gemacht und die Kompromissfindung in der Tarifpolitik braucht neben dem Sachargument, der Härte beim Verhandeln und gegebenenfalls auch mal einem Streik immer auch den menschlichen Faktor. Wir brauchen beiderseits den Willen zum Kompromiss und den Willen, dem Gegenüber zuzuhören. Unseren Verhandlungen zum TV-H hat stets geholfen, dass Minister Beuth diese Eigenschaften immer eingebracht hat. Auch wenn die langen Verhandlungs Nächte im Verhandlungsort Dietzenbach anstrengend sind, ging es immer fair zu und war von wechselseitigem Respekt geprägt, wenn wir mit Minister Beuth Kompromisse geschmiedet haben. ■





## Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

### Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

*Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz, herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Honorarprofessorin an der Georg-August-Universität Göttingen, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferung 1 / 23 (Mai 2023), 3.060 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 124 Euro, ISBN 978 3 503 01527 6*

Tragfähige Entscheidungen zu allen Fragen der Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung findet man in diesem Kommentarwerk. Das garantieren die praxisorientierten Erörterungen der exzellenten Autoren aus Judikative, Exekutive und den Sozialversicherungen. Das SGB IV bildet mit dem Allgemeinen Teil die Grundlage für die Einordnung des Rechts der gesetzlichen Kranken-, Unfall- und Rentenversicherung in das Sozialgesetzbuch.

Konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen:

- Die rundum praxistaugliche Kommentierung des Werkes berücksichtigt jede nur denkbare Fallkonstellation.
- Ohne die Anknüpfungspunkte an das übrige Sozialrecht aus den Augen zu verlieren, konzentrieren sich die Autoren auf ihr Spezialgebiet.
- Mit den vielen lösungsorientierten Hinweisen zur konkreten Umsetzung der gesetzlichen Regelungen geben sie zusätzlich wertvolle Unterstützung für die richtige Rechtsanwendung.

Selbstverständlich werden Gesetzestexte und Rechtsprechung fortlaufend auf dem neuesten Stand gehalten. Für den Gesamtüberblick sind das die perfekten Ergänzungen:

- eine umfangreiche Einführung zu den Strukturprinzipien
- wichtige Materialien der Gesetzgebungsverfahren
- viele Informationen zu aktuellen, sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen

Die vorliegende Lieferung enthält vor allem Bearbeitungen von neuen oder grundlegend neu formulierten Vorschriften des SGB IV, da das 8. SGB IV-ÄndG vom 20. Dezember 2022 umfangreiche Überarbeitungen und Neukommentierungen erforderlich machte. ■



## Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI)

### Gesetzliche Rentenversicherung | Kommentar

*Begründet von Dr. Karl Hauck, fortgeführt von Prof. Dr. Wolfgang Noftz und herausgegeben von Prof. Dr. Dagmar Oppermann, Honorarprofessorin an der Georg-August-Universität Göttingen, Bandherausgeber Dr. Wolfgang Fichte, Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 2 / 2023 (April 2023), 8.312 Seiten in fünf Ordnern, Erich Schmidt Verlag, 198 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.

Die konkrete Rechtsanwendung steht im Fokus aller Erläuterungen. Die rundum praxistaugliche Kommentierung des Werkes berücksichtigt jede nur denkbare Fallkonstellation. Ohne die Anknüpfungspunkte an das übrige Sozialrecht aus den Augen zu verlieren, konzentrieren sich die Autoren auf ihr Spezialgebiet.

Mit den vielen lösungsorientierten Hinweisen zur konkreten Umsetzung der gesetzlichen Regelungen geben sie zusätzlich wertvolle Unterstützung für die richtige Rechtsanwendung. Selbstverständlich werden Gesetzestexte und Rechtsprechung fortlaufend auf dem neuesten Stand gehalten.

Für den Gesamtüberblick sind das die perfekten Ergänzungen:

- eine umfangreiche Einführung zu den Strukturprinzipien
- wichtige Materialien der Gesetzgebungsverfahren und viele Informationen zu aktuellen, sozial- und rechtspolitischen Entwicklungen

Mit der Ergänzungslieferung 2 / 2023 wird der Kommentar weiter aktualisiert. Sie enthält eine Überarbeitung zu K §§ 11, 20, 21, 32, 76g, 307e, 307f, 307g, 307 h und 320 sowie der Register, die aufgrund von Gesetzesänderungen und zwischenzeitlich ergangener Rechtsprechung erforderlich geworden sind. ■

## Besitzstandszulage Kind

**Der Anspruch auf die kinderbezogene Besitzstandszulage nach § 11 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder ist abhängig vom tatsächlichen ununterbrochenen Bezug des Kindergelds. Es kommt nicht auf die materielle Berechtigung an (BAG, Urteil vom 29. Juni 2022, Aktenzeichen 6 AZR 465/21).**

### Der Fall

Die Klägerin beantragt die Zahlung der Besitzstandszulage Kind. In mehreren streitigen Verfahren mit der Familienkasse um die Zahlung von Kindergeld für ihre volljährige Tochter wurde der Einstellungsbescheid rechtskräftig, obwohl eigentlich die materiellen Anspruchsvoraussetzungen vorlagen. Die Klägerin hatte gegen die Entscheidung der Familienkasse keinen Einspruch eingelegt. Erst nach kompletter Neubeantragung wurde ihr wieder Kindergeld gewährt. Die Unterbrechung nahm die Beklagte zum Anlass, auch die Besitzstandszulage aus dem TVÜ-Länder, die auf dem alten Ortszuschlag aus dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) beruht, nicht weiter zu zahlen. Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, § 11 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder knüpfe an das Bestehen eines Anspruchs auf Kindergeld und damit an eine materielle Kindergeldberechtigung an.

### Die Entscheidung

Die Klägerin hatte keinen Erfolg vor Gericht. Sehr genau hat das BAG die Norm des § 11 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-Länder ausgelegt und dabei herausgearbeitet, dass es auf den tatsächlichen ununterbrochenen Kindergeldbezug ankommt. Beide sind aneinander gekoppelt. Die Tarifvertragsparteien wollten nur den tatsächlichen, individuellen Besitzstand, wie er im Monat vor der Überleitung bestand, schützen. Dieser Besitzstand erlischt mit der Einstellung der Kindergeldzahlung. Die bloße Anspruchsberechtigung genügt nicht. Arbeitgeberseitig muss lediglich geprüft werden, ob Kindergeld gezahlt werden muss. Liegt einmal eine bestandskräftige Ablehnung vor, erlischt der Anspruch auf die alte Besitzstandszulage endgültig. Dabei ist unerheblich, ob der Bescheid rechtswidrig ist. Die Bestandskraft aufgrund fehlenden Einspruchs beziehungsweise fehlender Klage führe zum Untergang des Anspruchs auf die Besitzstandszulage. Lediglich Unterbrechungen wegen Grundwehrdienst, Zivildienst oder eines freiwilligen

sozialen beziehungsweise ökologischen Jahres sind unschädlich, § 11 Abs. 1 Satz 3 TVÜ-Länder.

### Das Fazit

Der Übergang aus der alten Tarifwelt in TVöD und TV-L wurde begleitet von komplexen Überleitungstarifverträgen, die den verlustfreien Übergang absichern sollten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellt in seinem Urteil klar, dass es sich bei der Besitzstandszulage für Kinder um eine Momentaufnahme zum Stichtag handelt. Beschäftigte sind nicht schutzlos gestellt. Ihnen steht es offen, die behördliche Entscheidung über die Versagung von Kindergeld fristgerecht gerichtlich überprüfen zu lassen, um so mittelbare negative Folgen für ihre Vergütung zu verhindern. Durch die komplexe Verknüpfung der Anspruchsvoraussetzungen muss dazu geraten werden, sich im Zweifel frühzeitig rechtlich beraten zu lassen. ■

## Offenlegung von Erkrankungen bei Entgeltfortzahlung

**Das BAG hat entschieden, dass Arbeitnehmende, die aufgrund unterschiedlicher Erkrankungen insgesamt mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt sind, nachweisen müssen, dass es sich tatsächlich um verschiedene Erkrankungen handelt. Hierfür kann es erforderlich sein, alle relevanten Daten der einzelnen zur Arbeitsunfähigkeit führenden Erkrankungen offenzulegen und auch behandelnde Ärztinnen und Ärzte unter Umständen von der Schweigepflicht zu entbinden. Das Grundgesetz und auch EU-Recht seien dadurch nicht verletzt (BAG, Urteil vom 18. Januar 2023, Aktenzeichen 5 AZR 93/22).**

### Der Fall

Der Kläger ist seit 2012 bei der Beklagten, einem Bodenverkehrsdienstleister am Flughafen Frankfurt, in der Gepäckabfertigung tätig. In den Jahren 2019 und 2020 war er zunächst insgesamt 110 Tage arbeitsunfähig erkrankt und erhielt von der Beklagten Leistungen nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Im Zeitraum August bis September 2020 erkrankte der Kläger erneut und machte für insgesamt zehn Arbeitstage Entgeltfortzahlung geltend. Diese lehnte die Beklagte mit der Begründung ab, dass sie

davon ausgehe, dass es sich um Fortsetzungserkrankungen handelt, für die der Zeitraum der Entgeltfortzahlung überschritten sei. Dagegen wehrte sich der Kläger gerichtlich und legte als Nachweis für das Vorliegen verschiedener Erkrankungen mehrere ärztliche Erstbescheinigungen mit den entsprechenden Diagnose Codes (ICD-10-Codes) vor. Sodann erläuterte er, welche ICD-10-Codes mit welchen korrespondierenden Diagnosen und Symptomen in den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufgeführt gewesen seien. Hinsichtlich etwaiger Vorerkrankungen machte er Angaben zu Arbeitsunfähigkeitszeiten, die nach seiner Einschätzung auf denselben ICD-10-Codes beziehungsweise Diagnosen oder Symptomen beruhten. Zudem war er der Ansicht, dass er aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht dazu verpflichtet sei, sämtliche Erkrankungen aus der davorliegenden Zeit offenzulegen. Insoweit vertrat der Kläger die Auffassung, dass für keine der Erkrankungen aus dem streitgegenständlichen Zeitraum der Sechs-Wochen-Zeitraum nach § 3 Absatz 1 Satz 1 EntgFG ausgeschöpft sei. Nachdem das Arbeitsgericht dem Kläger Recht gegeben hatte, wies das Landesarbeitsgericht die Klage ab.

### Die Entscheidung

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Sofern Arbeitnehmende innerhalb von sechs Monaten oder – bei häufiger auftretenden Erkrankungen – innerhalb von zwölf Monaten insgesamt länger als sechs Wochen krank sind, gilt im arbeitsrechtlichen Prozess um die Entgeltfortzahlung eine abgestufte Darlegungslast. Zunächst haben Arbeitnehmende anhand einer ärztlichen Bescheinigung darzulegen, dass keine Fortsetzungserkrankung vorliegt. Sofern Arbeitgebende dies jedoch bestreiten, müssen konkrete Tatsachen vorgebracht werden, die eine Fortsetzungserkrankung ausschließen. Das bedeutet, dass Ausführungen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Beschwerden zu machen sind und darzulegen ist, welche Auswirkungen diese auf die Arbeitsfähigkeit haben. Dazu gehört auch, Ärztinnen und Ärzte von der Schweigepflicht zu entbinden. Dies stellt zwar Eingriffe in das grundrechtlich geschützte Recht auf informelle Selbstbestimmung und in den Datenschutz dar, ist jedoch aus rechtlichen Gesichtspunkten gerechtfertigt, so das BAG. Denn anderenfalls könnte das Gericht den Sachverhalt nicht richtig ermitteln und Arbeitgebende wären



in ihren prozessualen Rechten eingeschränkt, da sie sich zum Sachverhalt nicht konkret äußern könnten. Hier greift die grundrechtlich geschützte Garantie eines effektiven Rechtsschutzes und das Recht der Arbeitgebenden auf rechtliches Gehör. Das Gericht kommt zu dem Schluss, dass es keine milderen Mittel gibt, um diese Ziele zu erreichen, und dies ferner mit dem EU-Recht vereinbar ist. Auch der Möglichkeit, Angaben zu Krankheitsursachen im Prozess nur gegenüber Sachverständigen, aber nicht gegenüber Arbeitgebenden zu machen, erteilt das BAG eine klare Absage, da es dies als rechtsstaatswidrig ansieht.

### Das Fazit

Das Urteil macht deutlich, dass nicht nur Arbeitsgerichten, sondern auch Arbeitgebenden die Möglichkeit gegeben werden muss, prüfen zu können, ob aufgrund einer Folgeerkrankung möglicherweise die Pflicht zur Entgeltfortzahlung entfällt. Arbeitnehmende sind hiernach verpflichtet, ihre Gesundheitsdaten im Rahmen der abgestuften Darlegungslast offenzulegen. Die Annahme, dass Arbeitgebende Krankheitsursachen grundsätzlich nicht erfahren dürfen, stimmt insoweit nicht. ■

## Kopplung von Tariferhöhungen an ausbleibende Toilettensanierungen

Den Tarifvertragsparteien steht es frei, Entgelterhöhungen an das Unterlassen des Arbeitgebers von Sanierungsmaßnahmen zu knüpfen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Februar 2023, Aktenzeichen 4 AZR 68/22).

### Der Fall

Bei der Beklagten gab es einen mit der IG Metall im Jahr 2018 abgeschlossenen Haustarifvertrag, der die üblichen jährlichen Tabellenerhöhungen vorsah. Darüber hinaus war unter „betriebliche Themen“ vereinbart, dass die Beklagte bis Ende 2018 die Betriebsvereinbarungen zu bestimmten Themen schließt und dazu erforderliche Baumaßnahmen durchführt. Weiterhin sollten bis Mitte 2019 sanitäre Einrichtungen grundsaniert werden, andernfalls würde sich das Entgelt um 0,5 Prozent erhöhen. Nachdem die Sanierung am 30. Juni 2019 nicht vollständig abgeschlos-

sen war, hatte der Kläger für die nachfolgende Zeit die entsprechende Entgelterhöhung mit einem Zahlungs- und einem Feststellungsantrag geltend gemacht. Die Beklagte lehnte die Erhöhung ab. Sie hat die Auffassung vertreten, die Regelung enthalte die Vereinbarung einer unzulässigen Vertragsstrafe. Ferner behauptete die Beklagte, dass die Höhe unangemessen hoch sei und beantragte die Herabsetzung nach § 343 BGB oder den Grundsätzen von Treu und Glauben. Das Arbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht dem Kläger nur teilweise Recht gegeben.

### Die Entscheidung

Anders als die Vorinstanzen gab das BAG dem Kläger Recht. In Tarifverträgen können auch aufschiebende Bedingungen

aufgenommen werden. Treten diese ein beziehungsweise nicht ein, wie im Fall der Sanierung, löst dies Ansprüche der Gewerkschaftsmitglieder aus. Die Entgelterhöhung betrifft die Ausgestaltung der Hauptleistungspflichten der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse und dient daher anderen Zwecken als eine Vertragsstrafe, entschied das Gericht.

### Das Fazit

Das Urteil des BAG bestätigt wieder einmal, dass den Sozialpartnern ein weiterer Handlungsspielraum bei der Ausgestaltung von Tarifverträgen zukommt. Im vorliegenden Fall muss es in der Belegschaft einen erheblichen Druck bezüglich des Themas „Sanitäre Anlagen“ gegeben haben, der dann Niederschlag in der Tarifeinigung gefunden hat. ■



Amtsgericht Zehdenick



# Es reicht nicht aus, Vielfalt in unserer Gesellschaft lediglich anzuerkennen ...

dbb Bundesvorsitzender Ulrich Silberbach, anlässlich des Diversity-Tags am 23. Mai 2023

„... wir müssen uns aktiv darum bemühen, Menschen aus verschiedensten Lebenslagen konsequent einzubeziehen. Durch stärkere Repräsentation von Vielfalt im öffentlichen Dienst kann dieser nicht nur zukunftsorientierter gestaltet werden, sondern auch die Demokratie und den Zusammenhalt der Gesellschaft stärken“, machte Ulrich Silberbach deutlich.

Beim Diversity-Management ginge es nicht nur um die Integration von Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, sondern auch um Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderungen



und andere Dimensionen der Vielfalt. Darüber hinaus sei das richtige Vielfaltsmanagement auch im Kampf gegen den Fachkräftemangel unerlässlich.

Der Deutsche Diversity-Tag bietet die Gelegenheit, die eigene Belegschaft und unsere Gesellschaft – online und offline – für das Thema zu sensibilisieren und öffentlich Flagge für Vielfalt zu zeigen. Als Unterzeichnender der „Charta der Vielfalt“ gehört auch der dbb beamtenbund und tarifunion zu den offiziellen Botschafterinnen und Botschaftern für ein vielfältiges und tolerantes Deutschland. ■



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

## Bestellung weiterer Informationen

Name\*

Vorname\*

Straße\*

PLZ/Ort\*

Dienststelle/Betrieb\*

Beruf

Beschäftigt als\*:

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

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

**Datenschutzhinweis:** Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen\* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: [www.dbb.de/datenschutz](http://www.dbb.de/datenschutz)

Datum / Unterschrift

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

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: [tarif@dbb.de](mailto:tarif@dbb.de), Internet: [www.dbb.de](http://www.dbb.de)