



tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

10

Oktober 2024
26. Jahrgang

JETZT mind.
8% 350
Euro

Zwei Forderungen für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst

8%, mindestens 350 Euro mehr Einkommen!

Mehr Selbstbestimmung

bei der Arbeitszeit!



eroth
Zeth
Hemsing
Wagner
Wes

Inhalt

<u>Editorial</u>	<u>2</u>
<u>EKR 2025 - TVöD</u>	<u>3</u>
<u>Tarifthemen</u>	<u>6</u>
Straßenbetriebsdienst Baden-Württemberg Stadtreinigung Hamburg TdL: Redaktion Tarifpflege Bund	
<u>Thema</u>	<u>9</u>
<u>Hintergrund</u>	<u>10</u>
<u>Regionalkonferenzen</u>	<u>12</u>
<u>Rechtsprechung</u>	<u>14</u>
<u>Zitat des Monats</u>	<u>16</u>

Redaktionsschluss:
9. Oktober 2024



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Andreas Pein, S.3-5: Vincent Mosch, Friedhelm Windmüller, S.7: Adobestock (Robert Kneschke), S.9: dbb, S.10-11: DAK, S.12-13: Friedhelm Windmüller, Anestis Aslanidis, S.14: dbb, S.16: BMF-Photothek
Telefon: 030. 40 81- 54 00, **Fax:** 030. 40 81- 43 99
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17-0
Anzeigen: DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102. 740 23-0, Fax: 02102. 740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102. 740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102. 740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Im Jahr 1930 schrieb Erich Kästner ein Gedicht, bei dem zumindest der Titel noch heute weithin bekannt sein dürfte: „Und wo bleibt das Positive, Herr Kästner?“, heißt es. Darin setzt sich der Autor damit auseinander, dass viele seiner Leserinnen und Leser sich daran stoßen, zu wenig Positives bei ihm zu finden.

An dieses Gedicht musste ich denken, als ich kürzlich im Berliner Tagesspiegel zum Schuljahresbeginn las, dass in Berlin „nur 43 Prozent der neuen Lehrer voll ausgebildet“ sind. Bald darauf konnte man in der Rheinischen Post

einen Artikel lesen, der unter dem Titel „Der dysfunktionale Staat“ nüchtern die Defizite in unserem Gemeinwesen aufzählte und dabei zu dem Schluss kam: „Auch der Staat leidet unter Fachkräftemangel“. Bald darauf ist in Dresden ein Teil der Carolabrücke eingestürzt. Im nächsten Jahr sollte sie saniert werden. Dass kein Mensch zu Schaden gekommen ist, können wir unter „Positives“ verbuchen. Ansonsten jedoch machen diese Beispiele deutlich, dass etwas im Argen liegt in unserem Land.

Gerne würde ich an dieser Stelle auch von positiven Entwicklungen im Umgang der Politik mit dem öffentlichen Dienst berichten und mich über die Handlungsfähigkeit der Politik freuen. Denn tatsächlich kann einem die Ansammlung von Negativnachrichten die Stimmung verhaseln und dazu beitragen, dass sich ein ganzes Land gelähmt fühlt.

Wir haben im dbb zuletzt in Vorbereitung auf die TVöD-Einkommensrunde viele Regionalkonferenzen durchgeführt. Dabei ging es uns darum, mögliche Forderungen breit zu diskutieren. Was dabei stets eine Rolle spielte, war die Sorge unserer Mitglieder um die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Die Kolleginnen und Kollegen wollen mehr Geld, sie wollen gute Arbeitsbedingungen, aber nicht weniger wichtig ist ihnen, dass sie Ihre Arbeit gegenüber dem Bürger sinnvoll erledigen können.

Auf diese Weise bin ich jetzt nun doch beim Positiven angelangt: Ich habe – wieder einmal – festgestellt, dass Motivation und Kompetenz der Menschen im öffentlichen Dienst ein echtes Pfund sind, um unser Gemeinwesen stabil und lebenswert zu halten. Es müsste nur besser und verlässlicher genutzt werden. Der Lehrerberuf muss attraktiver werden, es müssen ausreichend Ingenieure eingestellt werden, die die vielen maroden Brücken in unserem Land rechtzeitig kontrollieren und es braucht endlich ein Bekenntnis der Politik – bei Bund, Ländern und Gemeinden –, dass der öffentliche Dienst gestärkt werden muss.

Mit kollegialen Grüßen

Volker Geyer

Zwei Forderungen für einen zukunftsfähigen öffentlichen Dienst 8%, mindestens 350 Euro mehr Einkommen!

Mehr Selbstbestimmung

BUNDE bei der Arbeitszeit! Öffentlicher Dienst



Pressekonferenz nach dem Forderungsbeschluss, 9. Oktober 2024

„Ja, unsere Forderungen sind ambitioniert“, stellte dbb Chef Ulrich Silberbach auf der Pressekonferenz klar, bei der dbb und ver.di am 9. Oktober 2024 in Berlin ihre gemeinsamen Forderungen für die anstehende Einkommensrunde mit Bund und Kommunen vorstellten. „Aber sie sind keineswegs zu hoch. Sie messen sich an dem, was ein zukunftsfähiger öffentlicher Dienst braucht, und nicht an dem, was sich Bundesinnenministerin und Bundesfinanzminister sowie Stadtkämmerer wünschen würden. Wir brauchen endlich Entlastung für die Kolleginnen und Kollegen, die unser Land am Laufen halten und die Arbeit der 570.000 fehlenden Beschäftigten im öffentlichen Dienst miterledigen. Und wir müssen endlich attraktiver werden, um diese offenen Stellen besetzt zu bekommen. Wir können in der anstehenden Einkommensrunde unseren öffentlichen Dienst zukunftsfester machen, wir können aber auch die Zukunft ein Stück weit verspielen, wenn

Bund und Kommunen sich wieder hinter rhetorischen Mauern verstecken.“

Die Forderungen im Detail

Entgelt

- Entgelterhöhung im Volumen von 8 %, mindestens aber 350 Euro monatlich (Laufzeit 12 Monate)
- Das Volumen kann auch zum besseren finanziellen Ausgleich von besonderen Belastungen genutzt werden. Hierzu sind Zulagen und Zuschläge wie folgt zu erhöhen:
 - Erhöhung der ständigen Wechselschichtzulage auf 303,37 Euro monatlich, der ständigen Schichtzulage auf 197,15 Euro monatlich sowie entsprechende Anpassung des Stundensatzes bei unständiger Wechselschicht- beziehungsweise Schichtarbeit; Dynamisierung der Zulagen
 - Bereitschaftsdienst: Anhebung der Bewertung als Arbeitszeit:
 - Arbeitsleistung bis zu 25 %: Bewertung als Arbeitszeit 70 %
 - Arbeitsleistung von mehr als 25 bis 40 %: Bewertung als Arbeitszeit 85 %

- Arbeitsleistung von mehr als 40 bis 49 %: Bewertung als Arbeitszeit 100 %
- Rufbereitschaft: Verdoppelung der tariflich geregelten Rufbereitschaftsentgelte
- Erhöhung der Zeitzuschläge:
 - für Überstunden einheitlich auf 50 %
 - für Nachtarbeit auf 40 %
 - für Sonntagsarbeit auf 50 %
 - für Feiertagsarbeit auf 50 % mit Freizeitausgleich beziehungsweise 150 % ohne Freizeitausgleich
 - für den 24. Dezember und 31. Dezember auf 50 % sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags
 - für Samstagsarbeit auf 30 % sowie Ausweitung des Zeitraums auf ganztags
 - Ausgleich für Sonderformen der Arbeit auf Basis der individuellen Stufe, mindestens aber der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe

Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen/Praktikanten

- Erhöhung der Entgelte der Auszubildenden, dual Studierenden, Prakti-



kantinnen/Praktikanten um 200 Euro monatlich (Laufzeit 12 Monate)

- Unbefristete Übernahme der Auszubildenden und Studierenden nach erfolgreichem Abschluss in Vollzeit im erlernten Beruf

Arbeitszeit

- zusätzlich drei freie Tage (§ 26 TVöD) zum Ausgleich für die hohe Verdichtung der Arbeit sowie einen zusätzlichen freien Tag für Gewerkschaftsmitglieder
- Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit unter Zugrundelegung eines Zeitraums von längstens einem Monat
- Einrichtung eines „Mehr-Zeit-für-mich-Kontos“, über das die Beschäftigten (ohne Nachwuchskräfte) eigenständig verfügen (Zeitsouveränität):
 - Beschäftigte entscheiden am Ende des Ausgleichszeitraums, ob die zusätzliche Arbeitszeit einschließlich Überstundenzuschläge ausgezahlt oder auf das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ gebucht wird.
 - Auf das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ können auf Wunsch der/des Beschäft-

tigten insbesondere folgende Bestandteile gebucht werden:

- Entgelterhöhungen
- zusätzliche freie Tage
- Überstunden
- Zeitzuschläge
- Teile der Jahressonderzahlung
- Sparkassensonderzahlung
- Theaterbetriebszulage
- Das „Mehr-Zeit-für-mich-Konto“ kann von den Beschäftigten insbesondere für eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit, zusätzliche freie Tage oder längere Freistellungsphasen genutzt werden.
- Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte bereits bei Überschreitung der individuell vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit
- Einrechnung der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen bei Wechselschichtarbeit in die Arbeitszeit in den Besonderen Teilen Krankenhäuser und Pflege- und Betreuungseinrichtungen
- Neuregelung der Altersteilzeit unter Einbeziehung einer Vorrangregelung für besonders belastete Beschäftigte für den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand

- Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit für Beschäftigte der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg auf durchschnittlich 38,5 Stunden im TVöD B-TK

Außerdem erwartet der dbb

Manteltarifliche Änderungen

- Teilzeitbeschäftigte: Vereinbarung eines individuellen Rechts auf Erhöhung der Arbeitszeit bis zur Vollzeitarbeit
- Angleichung der Arbeitsbedingungen Ost an West
- Rettungsdienstbeschäftigte: Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung aus der Einkommensrunde 2023 ohne weitere Verzögerung dahingehend, dass eine zeitnahe und spürbare Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit tarifvertraglich vereinbart wird
- TV-V: Volumen zur Entgelterhöhung kann auch für eine Tabellenanpassung sowie zur Verbesserung der weiteren Arbeits- und Entgeltbedingungen genutzt werden
- Musikschulen: maximal 30 Unterrichtsstunden wöchentlich; freie Verfügbarkeit des Urlaubs auch außerhalb der unterrichtsfreien Zeit

Manteltarifrechtliche Änderungen für Auszubildende, dual Studierende, Praktikantinnen/Praktikanten

- Umgehende Umsetzung der Verhandlungsverpflichtung aus der Einkommensrunde 2020, wonach die Studienbedingungen von Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen für den Bereich des Bundes und für den Besonderen Teil Verwaltung der VKA tarifiert werden sollen
- Auszubildende und Nachwuchskräfte, die nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden, sind der Stufe 2 zugeordnet
- Anhebung des Verpflegungszuschusses bei auswärtigen Bildungsmaßnahmen auf 28 Euro
- Aufnahme der Erstattungsregelung in § 10a Satz 2 TVAöD BT BBiG in den TVAöD BT Pflege zur Vereinheitlichung der Regelungen



JETZT **8%** mind. 350 Euro

Beamtinnen/Beamte, Richterinnen/Richter, Soldatinnen/Soldaten sowie Versorgungsempfängerinnen/-empfänger des Bundes

Der dbb fordert den Bund auf, das Verhandlungsergebnis zeit- und wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zu übertragen. Ferner wird der Bund aufgefordert, die Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und -beamten an das Tarifniveau anzuleichen.

Einstimmiger Beschluss der BTK

Zuvor hatte die Bundestarifkommission (BTK) des dbb in Berlin einstimmig ein Forderungspaket zur Einkommensrunde 2025 beschlossen, das sowohl eine spürbare lineare Komponente enthält, als auch den Einstieg in selbstbestimmtere und modernere Arbeitszeit. „Dieses Forderungspaket zeichnete sich in dieser Form nach unseren Regionalkonferenzen ab“, erläuterte dbb Tarifchef Volker Geyer, „denn natürlich brauchen und wollen die Kolleginnen und Kollegen mehr Geld. Dass die Inflation aktuell nicht weiter steigt, heißt ja nicht, dass der aufgetürmte Sockel der letzten Jahre verschwunden ist. Außerdem bedeutet eine niedrigere Inflation nicht automatisch, dass auch die Preise für das alltägliche Leben sinken. Wer selbst einkauft, weiß, wovon ich spreche.“ Auch zum Thema Arbeitszeit hat Geyer eine klare Meinung: „Auf all unseren Regionalkonferenzen war klar: Die Einkommens-erhöhung steht im Zentrum, aber das Thema Arbeitszeit ist auch keine Zierde am Rande, sondern essenziell. Viele Kolleginnen und Kollegen schaffen es sonst nicht mehr, den immer anspruchsvolleren Tätigkeiten gerecht zu werden. Was wäre gewonnen, wenn diese Menschen dem öffentlichen Dienst den Rücken kehrten? Denn die attraktiven Arbeitszeiten gibt es woanders. Und der Weg in die Privatwirtschaft ist für unsere gut ausgebildeten Fachkräfte nicht weit.“

Der Bund hat Schulden bei seinen Bediensteten

Für die Bundesbeamtinnen und -beamten stellte Waldemar Dombrowski, neuer dbb Fachvorstand Beamtenpolitik, klar, dass der Bund vor vielen Jahren einen „Zeitkredit“ bei seinen Beamtinnen und Beamten aufgenommen hat, dessen Rückzahlung er von Jahr zu Jahr verschiebt. „Der

Bund“, so Dombrowski, „trägt eine Schuld mit sich rum, die er endlich begleichen muss. Wir erwarten, dass Innenministerin Faeser im Kontext der Einkommensrunde endlich konkret wird und sagt, wie sie die Rückführung auf 39 Wochenstunden umsetzen will. Klar ist aber auch: Dies ist keine Forderung, die wir auf unsere berechnete Einkommensforderung angerechnet haben wollen. Dies ist die Erwartung, dass der Bund sein ursprüngliches Versprechen endlich einlöst.“

Gute Diskussionen, klarer Beschluss, eindeutige Haltung

Die BTK hat sich ihren Forderungsbeschluss nicht leicht gemacht. Vor allem beim Thema Arbeitszeit war es den Kolleginnen und Kollegen wichtig, alle Berufsbilder im öffentlichen Dienst zu berücksichtigen und nicht einfach plakative

Schaufensterforderungen zu erheben. Aber nach langer Diskussion wurde ein klarer Beschluss gefasst, der, so Geyer, aber nur einen Wert hat, „wenn wir ihn während der Verhandlungen nötigenfalls auch mit stabiler Aktionsfähigkeit untermauern können.“

Die TVöD-Runde beginnt am 24. Januar 2025, findet am 17. / 18. Februar 2025 ihre Fortsetzung und könnte – im Einigungsfalle – am 16. März 2025 enden. Alle Termine finden in Potsdam statt. Auf unseren Sonderseiten berichten wir unter www.dbb.de/einkommensrunde ausführlich über alle Aspekte dieser Einkommensrunde. ■



Baden-Württemberg

Aufwertung Straßenbetriebsdienst

Mitte Juli 2024 konnte der dbb für seine Mitgliedsgewerkschaft VDStr. – Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten umfassende Verbesserungen im kommunalen Straßenbetriebsdienst durchsetzen. Es konnte ein neuer Entgeltgruppentarifvertrag für Beschäftigte im kommunalen Straßenbetriebsdienst in Baden-Württemberg vereinbart werden. Dieser soll zum 1. Oktober 2024 in Kraft treten.

Verbesserte Eingruppierungen

Kern des Tarifvertrags sind insbesondere verbesserte Eingruppierungsregelungen. Danach werden Straßenwärter/-innen mit abgeschlossener Berufsausbildung und solche mit erfolgreich absolvierter verwaltungseigener Prüfung in die Entgeltgruppe (EG) 6 eingruppiert – und damit eine EG besser als bisher. Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung kommen künftig in die EG 4, solche mit abgeschlossener Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und entsprechender Tätigkeit in die EG 5, solange sie nicht die verwaltungseigene Prüfung abgelegt haben.

Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ihren Beschäftigten die Möglichkeit zur Ablegung der verwaltungseigenen Prüfung einzuräumen. Ab der Antragsstel-

lung auf Zulassung zur Prüfung, erhalten Beschäftigte eine Zulage in Höhe von 50 Prozent der Differenz von der EG 5 zur EG 6. Mit dieser Regelung wird erreicht, dass allen Beschäftigten aus der EG 5 nach entsprechender Qualifizierung der Aufstieg in die EG 6 eröffnet wird.

Beschäftigte der EG 6, die mit der Verwaltung des Gerätehofs und der Lagerverwaltung betraut sind oder als ständige Vertretende des Kolonnenführers / der Kolonnenführerin bestellt sind, sind zukünftig in der EG 7 eingruppiert. Werkstattleitende ohne Meisterabschluss mit einer abgeschlossenen dreijährigen Berufsausbildung, befinden sich in den der EG 8. Kolonnenführende, Streckenwarte/-wärterinnen sowie Beschäftigte der EG 6, die als ständige Vertretende der / des Straßenmeister/-in bestellt sind, werden zukünftig in die EG 9a eingruppiert.

Soweit vorhandene Berufsbilder nicht erfasst werden, gelten die allgemeinen Tätigkeitsmerkmale des Teil A, Abschnitt I Ziffer 2 der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung).

Zusätzliche Zulagen

Ferner wurden neue und zusätzliche Zulagenregelungen geschaffen. Vereinbart wurde insbesondere eine Entgeltzulage in Form einer nicht anrechenbaren Stun-

denzulage auf die ausgeübte Tätigkeit in Höhe von 0,70 Euro je angefangener Stunde. Diese wird für Fahrer/-innen von Mehrzweckgeräteträgern, Fahrer/-innen und Bediener/-innen eines LKW mit Ladekran, Fahrer/-innen von Großkehrmaschinen sowie von Hubarbeitsbühnen im fließenden Verkehr gezahlt. Die Zulage wird dynamisiert.

Neu ist ferner eine Zulage in Höhe von 100 Euro monatlich für Beschäftigte der EG 6, die als Ausbildungsbeauftragte bestellt werden. Diese Zulage ist ebenfalls dynamisch.

Zudem wird bei Übernahme einer höherwertigen Tätigkeit ab drei aufeinanderfolgenden Tagen zukünftig für alle Beschäftigten eine Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag gezahlt. Deren Höhe richtet sich auch weiterhin nach § 14 Abs. 3 TVöD. Ausgenommen davon sind nur Beschäftigte, die als ständige Vertretende bestellt sind, es sei denn, die Vertretungsdauer übersteigt sechs Monate. In solch einem Fall wird auch diesen Kolleginnen und Kollegen eine entsprechende persönliche Zulage gezahlt.

Fazit und Ausblick

„Dies ist ein Tarifiergebnis, das den Kolleginnen und Kollegen Wertschätzung entgegenbringt und zum anderen ein Ergebnis, das Mitarbeitende bindet. Die Suche nach Fach- und Nachwuchskräften wird sicherlich begünstigt“, so der VDStr.-Chef Hermann-Josef Siebigeroth. ■

Seminar der dbb akademie

Die Beteiligung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten

Die sozialen Angelegenheiten sind das Kernstück der Mitbestimmung. Hier sind Arbeitgebende und Betriebsräte gleich stark und müssen sich einigen – notfalls über die Einigungsstelle. Die dbb akademie zeigt am 4. November 2024 in einem Online-Seminar, wie die Tatbestände auszulegen sind und gibt praktische Beispiele und Tipps für die Umsetzung.



dbb
akademie

Inhalt

- Grundsätzliches (Regelungsangelegenheiten, Einleitungssatz, kollektiver Bezug, Formen der Beteiligung, Konfliktlösung, Durchsetzung)
- Ordnung des Betriebs oder Regelung des Arbeitens?
- Verteilung der Arbeitszeit und was dazu gehört
- Vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit
- Urlaub (Grundsätze, jährlicher Urlaubsplan)

- Immer wichtiger im Zuge der Digitalisierung: Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen
- Nicht nur in Pandemiezeiten: Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Haben Sie welche? Ausgestaltung von Sozialeinrichtungen sowie Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen
- Meist schon tarifvertraglich geregelt: Lohngestaltung
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Gruppenarbeit
- Neu und wichtig: Ausgestaltung der mobilen Arbeit

Anmeldungen sind online bei der dbb akademie unter www.dbbakademie.de/seminare/thema/betriebsverfassung möglich. ■

Hamburg

Entsorgungspauschale Stadtreinigung

Bei den Verhandlungen über die Neugestaltung der Entsorgungspauschale bei der Stadtreinigung in Hamburg stocken die Verhandlungen zwischen dem dbb und der Arbeitsrechtlichen Vereinigung Hamburg (AVH). In der letzten Verhandlungsrunde gab es kein neues Angebot von der Arbeitgebendenseite. Auch am 13. September 2024 hielten sie an dem System aus abgesenktem Grundbetrag, Sonderzuschlägen für ungünstige Zeiten und einer Anwesenheitskomponente, die mit einer

komplizierten Einbeziehung der Unfallquote verknüpft ist, fest. Dies lehnte die Verhandlungskommission des dbb geschlossen ab. Von Seiten des dbb wird eine Pauschale „ohne Wenn und Aber“ in Höhe von 380 Euro für alle gefordert.

Einzelheiten

Die dbb-Forderungen wurden in dem Termin den Arbeitgebenden detailliert und begründet dargestellt. Trotz aller Diffe-

renzen besteht auf Gewerkschaftsseite Verhandlungsbereitschaft. Umso enttäuschender war die fehlende Bereitschaft auf der anderen Seite auf die Interessen der Arbeitnehmerschaft einzugehen. Lediglich einzelne technische Verbesserungen bei den administrativ Beschäftigten und bei der Berechnungsgrundlage der Unfallquote wurden in Aussicht gestellt. Darum bleibt die Position des dbb bestehen: Die betriebliche Unfallquote darf nicht mit der Entsorgungspauschale vermischt werden. Unfälle zu vermeiden, ist die Pflicht der Arbeitgebenden. Für die Verhandlungskommission gilt auch: Die bestehende Regelung, dass bereits zwei Fehltag die Anwesenheitskomponente entfallen lassen, gehört abgeschafft. „Wertschätzung ist mehr als ein Wort“, erklärte Michael Adomat, Verhandlungsführer für den dbb, „am Ende müssen Worten auch Taten folgen.“

Der nächste Termin ist Anfang November. Bis dahin erwarten die Mitglieder der komba gewerkschaft dringend Bewegung auf der Arbeitgebendenseite. Die Verhandlungskommission nutzt die Zeit bis zum Termin, alle Optionen nochmals intensiv zu diskutieren. ■



Einkommensrunde 2023 mit der TdL

Redaktion auf der Zielgeraden

Die Redaktionsverhandlungen mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) stehen vor dem Abschluss. Nach mehreren Runden sind nun die Änderungstarifverträge zur Umsetzung der Ergebnisse der Einkommensrunde 2023 im Länderbereich in der Endabstimmung. Neben tarifvertraglich bereits umgesetzten Inflationsausgleichszahlungen von bis zu 3.000 Euro in mehreren Schritten wurden im Rahmen der Tarifeinigung deutliche Entgelterhöhungen und weitere Verbesserungen vereinbart, unter anderem für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, Pflegekräfte im Justiz- und Maßregelvollzug sowie im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau.

Entgelterhöhung ab November 2024

In einem ersten Schritt werden die Entgelte zum 1. November 2024 um 200 Euro erhöht. Ein weiterer Erhöhungsschritt um 5,5 Prozent folgt zum 1. Februar 2025. Beide Erhöhungsschritte zusammen müssen einen Mindestbetrag von 340 Euro erreichen. Die Entgelte für Auszubildende,

dual Studierende, Praktikantinnen und Praktikanten erhöhen sich zum 1. November 2024 um 100 Euro und zum 1. Februar 2025 um 50 Euro.

Für bestimmte Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in den Ländern Berlin, Bremen und Hamburg wurde eine Zulage eingeführt, die bereits seit dem 1. Januar 2024 gezahlt wird. Die Stufenlaufzeiten in der SuE-Tabelle werden nunmehr an die verkürzten Laufzeiten der allgemeinen Tabelle angeglichen und die Tabellenwerte in der Entgeltgruppe S9 neu gefasst. Die Heimzulage wird je nach Bereich auf 100 Euro, 65 Euro oder 50 Euro monatlich erhöht.

Die dynamische Zulage für Pflegenden und Pflegehelfende an Universitätskliniken sowie in den Zentren für Psychiatrie Baden-Württemberg steht seit dem 1. Januar 2024 auch den Pflegenden und Pflegehelfenden im Justiz- und Maßregelvollzug im gesamten Geltungsbereich des TV-L zu. Die Zulage für bestimmte Beschäftigte in Gesundheitsberufen an Universitätskliniken sowie in den Zentren

für Psychiatrie Baden-Württemberg werden auf Gesundheitsberufe im Justiz- und Maßregelvollzug ausgedehnt.

Weitere Verbesserungen betreffen die Eingruppierungsregelungen im Straßenbetriebsdienst und Straßenbau sowie die Einführung der Möglichkeit der Entgeltumwandlung in Form des Fahrrad-Leasings. Ebenfalls in der Endabstimmung befindet sich der Tarifvertrag zur Regelung der bisher im Land Berlin außertariflich gezahlten Hauptstadtzulage von bis zu 150 Euro. Hier haben sich die Tarifvertragsparteien auf eine lange Laufzeit bis zum 31. März 2028 geeinigt. ■



Tarifpflege im Bereich des Bundes

Einigung auf Eckpunkte

dbb und Bund haben die Gespräche zur so genannten Tarifpflege im Bundesbereich abgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf zahlreiche Verbesserungen für die Beschäftigten des Bundes geeinigt, überwiegend im Tarifvertrag über die Entgeltordnung (TV EntgO Bund). Eine Erklärungsfrist wurde bis zum 15. Oktober 2024 vereinbart. Die Änderungen sollen zum 1. Januar 2025 in Kraft treten.

Die wichtigsten Verbesserungen

Teil III, Abschnitt 5 der Entgeltordnung Bund – Beschäftigte in Bäderbetrieben:

In der Entgeltgruppe (EG) 8 wird eine neue Fallgruppe für Fachangestellte für Bäderbetriebe als Badbetriebsleiterinnen oder -leiter eingeführt. Stellvertretende Leiterinnen und Leiter sind zukünftig in EG 7 eingruppiert.

Teil III, Abschnitt 8 – Berechnerinnen und Berechner von Amts-, Dienst- und Versorgungsbezügen:

Berechner/-innen von Amts- und Dienstbezügen können zukünftig statt der EG 8 die EG 9a erreichen. Das Tätigkeitsmerkmal der EG 9a, Fallgruppe 2 wird so erweitert, dass auch Berechner/-innen von Amts-, Dienst- und Versorgungsbezügen darunterfallen.

Teil III, Abschnitt 21, Unterabschnitte 21.2, 21.8 und 21.12a (neu) – Gesundheitsberufe:

Es werden neue Tätigkeitsmerkmale für Beschäftigte in der Medizinprodukteaufbereitung, für spezielle medizinische Fachangestellte und Fachwirtinnen/-wirte für ambulante medizinische Versorgung aufgenommen. Es wird ein neuer Unter-

abschnitt für Pharmakanten/-innen eingeführt.

Teil III, Abschnitt 25 – Ingenieure/-innen:

Die Tätigkeitsmerkmale für Ingenieure/-innen gelten künftig auch für Beschäftigte mit abgeschlossener Hochschulbildung in einem naturwissenschaftlichen Studiengang und entsprechender Tätigkeit.

Teil III, Abschnitt 31a (neu) – Fachlehrkräfte:

Es werden Tätigkeitsmerkmale für Fachlehrkräfte des Bundes neu aufgenommen. Die Eingruppierung erfolgt bisher über eine einseitige Richtlinie des Arbeitgebers.

Teil III, Abschnitt 32 – Meister/-innen:

Das Tätigkeitsmerkmal der EG 8 wird so ergänzt, dass auch „sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrung entsprechende Tätigkeiten ausüben“ darunterfallen.

Teil III, Abschnitt 37 – Reiniger/-innen:

Der Abschnitt wird gestrichen, so dass die Eingruppierung künftig nach Teil II erfolgen kann. Damit sind bei Erfüllung der Tätigkeitsmerkmale auch Eingruppierungen oberhalb von EG 3 möglich.

Teil III, Abschnitt 47 und Teil IV, Abschnitt 32 – Wächter/-innen / Beschäftigte im Wachdienst:

In Teil III, Abschnitt 47 erfolgt eine Hebung der vorhandenen Tätigkeitsmerkmale um jeweils eine EG. Es werden neue Tätigkeitsmerkmale für Wächter/-innen mit abgeschlossener Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit in EG 5 und abgeschlossener Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren und entsprechender Tätigkeit in EG 4 aufgenommen. Diese beiden

neuen Tätigkeitsmerkmale werden auch in Teil IV, Abschnitt 32 übernommen.

Teil IV, Abschnitt 17 – Köche/-innen bei der Bundeswehr:

Es wird ein neues Tätigkeitsmerkmal in EG 6 für Köche/-innen auf Schiffen oder schwimmenden Geräten eingeführt.

Teil IV, Abschnitt 17 – Küchenhilfskräfte:

In EG 4 wird ein neues Tätigkeitsmerkmal für Fachkräfte Küche mit abgeschlossener zweijähriger Berufsausbildung und entsprechender Tätigkeit sowie sonstige Beschäftigte, die aufgrund gleichwertiger Fähigkeiten und ihrer Erfahrungen entsprechende Tätigkeiten ausüben, eingeführt.

Teil IV, Abschnitt 23 – Nautische Beschäftigte:

Die Tätigkeitsmerkmale für die nautischen Beschäftigten und Beschäftigte im Schiffs- und Seedienst werden an die aktuelle Flottenausstattung angepasst.

Teil V, Abschnitt 5 – Beschäftigte im Kontrolldienst beim Bundesamt für Logistik und Mobilität:

Aufgrund der Zusammenfassung des Maut- und Straßenkontrolldienstes zum Verkehrskontrolldienst werden die Tätigkeitsmerkmale in den EG 8 bis 12 umfassend neu gefasst. Die Neuregelungen hat der dbb im Detail in einem Rundschreiben veröffentlicht.

§ 46 (Bund) Nr. 10 Absatz 2 TVÖD BT-V:

Die Definition des Begriffs „Seedienstage“ wird neu gefasst.

Tarifpflege bleibt wichtig

Vor den Gesprächen zur Tarifpflege hatten die Mitgliedsgewerkschaften des dbb eine Vielzahl von Themen benannt, bei denen tarifvertraglicher Handlungsbedarf besteht. Das betraf neben der Entgeltordnung Bund auch den TVÖD und andere Tarifverträge – und neben dem Bund auch den kommunalen Bereich. Zum Zeitpunkt des Starts der Gespräche im Frühjahr waren Gespräche jedoch zunächst nur mit dem Bund möglich. In dieser Konstellation war er überwiegend nur zu Anpassungen in der Entgeltordnung Bund bereit. Der dbb wird die anderen aufgerufenen Themen jedoch weiter auf der Tagesordnung halten – auch zwischen den Einkommensrunden. Das gilt ebenso für die kommunalen Arbeitgeber und für die anderen Tarifpartner des dbb. ■

Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Vorstandswahlen

Die Mitgliederversammlung der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat bei ihrer Sitzung am 30. September 2024 einen neuen Vorstand gewählt. Dabei wurden der Finanzsenator aus Hamburg, Dr. Andreas Dreschel, als Vorstandsvorsitzender und der Finanzminister aus Sachsen, Hartmut

Vorjohann, als erster Stellvertreter in ihren Ämtern bestätigt.

Neue zweite Stellvertreterin ist die Finanzministerin aus Schleswig-Holstein, Dr. Silke Schneider, die die Nachfolge der bisherigen Finanzministerin in Schleswig-Holstein, Monika Heinold, antritt. ■



Lehrkräfte im TV-L

Höhergruppierung mit Verlusten

Höhergruppierungen im Bereich des TV-L (§ 17 Abs. 4 TV-L) erfolgen nach der Regel, dass die Beschäftigten in der höheren Entgeltgruppe (EG) derjenigen Stufe zugeordnet werden, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. Allerdings beginnt die Stufenlaufzeit in der neuen EG-Stufe von vorn. Insbesondere dann, wenn in der früheren EG ein Stufenaufstieg bevorstand, drohen – trotz Garantiebeiträgen, die ein höheres Entgelt sicherstellen sollen – Gehaltsverluste. Diese so genannten „Expektanzverluste“ können teilweise erst viele Jahre später ausgeglichen werden. Die Beschäftigten, die Einfluss auf den Zeitpunkt einer möglichen Höhergruppierung nehmen können, müssen für sich Berechnungen anstellen, ob sich diese auch wirklich auszahlt. Die Betroffenen, aber auch all diejenigen, die nicht unmittelbar mit dem Thema befasst sind, haben Schwierigkeiten, diese Vorgehensweise nachzuvollziehen.

Höhergruppierung braucht Neuregelung

Mit der stufenweisen Anhebung der Einstiegsbesoldung der beamteten Lehrkräfte der Primar- und Sekundarstufe I hat die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen ein deutliches Zeichen der Wertschätzung gesetzt. Damit verbunden sind auch Folgewirkungen für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Für Seiteneinsteigende mit anderen Qualifikationen ergeben sich die tarifvertraglichen Folgen direkt zum 1. August 2026. Zu diesem Zeitpunkt werden diejenigen, die nach Inkrafttreten des Tarifvertrags über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) eingestellt wurden, automatisch in die für ihre individuelle Qualifikation tarifvertraglich vorgesehene EG höhergruppiert. Doch selbst bei einem stufengleichen Aufstieg kann es für diese Lehrkräfte dazu kommen, dass so genannte Expektanzverluste hingenommen werden müssen. Dazu hat Rita Mölders, stellvertretende Vorsitzende der dbb Bundestarifkommission und stellvertretende Bundesvorsit-

zende für den Bereich Tarif beim Verband Bildung und Erziehung (VBE) eine klare Meinung: „Diese Ungerechtigkeit muss schnellstmöglich abgeschafft werden. Und das gilt für alle Betroffenen, die unter den TV-L beziehungsweise den TVöD fallen.“ In einem Schreiben an Oliver Bals, Abteilungsleiter für Schul- und Dienstrecht beim Ministerium für Schule und Bildung in NRW betonen Wibke Poth (stellvertretende VBE-Landesvorsitzende in NRW) und Rita Mölders: „Für den VBE NRW ist es wichtig, dass Verbesserungen bei der Besoldung der beamteten Lehrkräfte auch vollständig auf die Tarifbeschäftig-



ten übertragen werden. Dabei dürfen keine bereits zurückgelegten Beschäftigungszeiten verloren gehen. Dies kann nur sichergestellt werden, wenn Lehrkräfte stufengleich und unter Mitnahme der in ihrer Stufenzeit zurückgelegten Stufenlaufzeit in die höhere Entgeltgruppe übergeleitet werden. Ansonsten werden Kolleginnen und Kollegen (...) Expektanzverluste hinnehmen müssen. (...) Wir benötigen, gerade in Zeiten, in denen es darum geht, dem immer weiter um sich greifenden Personal- und Fachkräftemangel an Schulen entgegenzutreten, ein klares Signal in die Richtung der Menschen, die wir dringend in der Schule benötigen. Die Bundesländer Hamburg und Hessen geben hier gute Beispiele vor: Hier wurden die betroffenen Kolleginnen und Kollegen stufengleich – unter Mitnahme der Stu-

fenlaufzeit – in die höhere Entgeltgruppe übergeleitet. (...) Es stellt sich unter anderem die Frage, ob es möglich sein wird, eine ‚Höhergruppierung zur Unzeit‘ verhindern zu können. Andernfalls kann es dazu kommen, dass lebensältere Kolleginnen und Kollegen trotz Höhergruppierung mit weniger Geld in die Rente gehen.“

Schulministerium enttäuschend

Die Antwort aus dem Schulministerium verwundert nicht, ist gleichwohl aber enttäuschend: „In Ihrem Schreiben (...) sprechen Sie insbesondere die Seiteneinsteigenden an. Sie bitten darum, tarifbeschäftigte Lehrkräfte zur Vermeidung von Expektanzverlusten stufengleich und unter Mitnahme der (...) Stufenlaufzeit in die höhere Entgeltgruppe überzuleiten. Dieser Wunsch ist aus Sicht der betroffenen Lehrkräfte nachvollziehbar, tarifrechtlich jedoch nicht umsetzbar. (...) Auch eine eventuell erfolgte ‚Höhergruppierung zur Unzeit‘ lässt sich im Einzelfall nicht ausschließen. Aufgrund der (...) Kopplung der Eingruppierung tarifbeschäftigter Lehrkräfte an die Besoldung vergleichbarer Beamtinnen und Beamten sind die Tarifbeschäftigten zum 1. August 2026 kraft Tarifvertrag höhergruppiert (Tarifautomatik). Eine zeitliche Verschiebung auf einen möglicherweise im Einzelfall günstigeren Zeitpunkt ist rechtlich nicht möglich. (...) Ich bitte um Verständnis, dass das Land NRW diesbezüglich keine Regelungsbefugnis und keinen eigenen Gestaltungsspielraum und darüber hinaus die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu berücksichtigen hat. Veränderungen der Eingruppierungsstruktur sind ausschließlich Tarifverhandlungen vorbehalten.“

Forderung bleibt

Fazit von Rita Mölders: „Es kann und darf nicht sein, dass ich nachrechnen muss, ob sich eine Höhergruppierung und damit die Aufnahme einer höherwertigen Tätigkeit im wahrsten Sinne des Wortes ‚lohnt‘. Hier dürfen wir nicht müde werden und müssen immer wieder auf die Missstände hinweisen. Aus meiner Sicht muss die stufengleiche Höhergruppierung unter Mitnahme der Stufenlaufzeit nach wie vor eine der zentralen Forderungen des dbb bei den Tarifverhandlungen sein, insbesondere in der Einkommensrunde der Länder.“ ■

Wie Hitzewellen Beschäftigte ins Schwitzen bringen

Arbeitswelt im Klimawandel

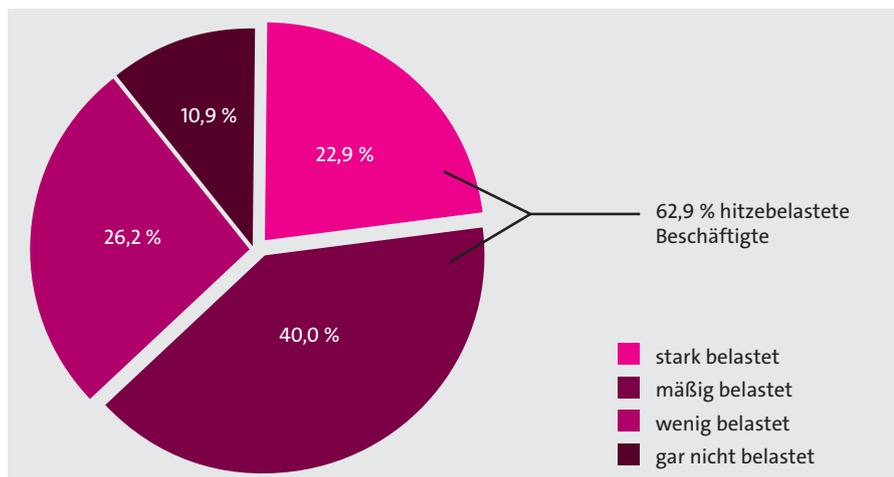
Der Klimawandel ist längst keine abstrakte Bedrohung mehr. Laut der Weltorganisation für Meteorologie waren die vergangenen acht Jahre die wärmsten seit Beginn der Wetteraufzeichnungen. Die globale Temperatur steigt kontinuierlich und unaufhaltsam im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter. Überschwemmungen, Waldbrände und Hitzewellen sowie weitere Wetterphänomene sind in vielen Regionen traurige Realität.

In der Arbeitswelt besonders betroffen sind Beschäftigte, die in überhitzten Büros arbeiten oder bei Tätigkeiten im Freien der intensiven Hitze und UV-Strahlung ausgesetzt sind. Diese Bedingungen stellen den Arbeitsschutz vor immense, bislang unbekannte Herausforderungen und gefährden die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.

Hitze und beruflicher Alltag

In Deutschland hat inzwischen der Herbst begonnen, die Temperaturen sind gesunken, und der Sommer hat sich allmählich verabschiedet. Trotz reichlich Niederschlägen bleibt die Hitze dieses Jahres im Gedächtnis: Temperaturen über 30 Grad und gleichzeitig der berufliche Alltag, der bewältigt werden musste. Überhitzte Büros, der öffentliche Nahverkehr, in dem die Klimaanlage häufig ausfiel oder Beschäftigte der Müllabfuhr oder im Straßenbetriebsdienst, die der prallen Sonne ausgesetzt waren – für viele sind die derzeitigen und werden die künftigen Sommer eine Belastung.

Anteil der Beschäftigten nach dem Umfang der Belastung durch Hitze während der Arbeit



Laut dem DAK-Gesundheitsreport spielt das Wohlbefinden der Beschäftigten während Hitzewellen eine immer größere Rolle. Zwar führen Atemwegserkrankungen, Erkrankungen des Muskel-Skelettsystems und psychische Leiden nach wie vor die Liste der Krankheitsursachen an, doch geben rund 22,9 Prozent der Beschäftigten an, sich während Hitzeperioden bei der Arbeit stark belastet zu fühlen. Im Vergleich zu anderen Lebensbereichen wirkt sich die Hitze im Arbeitsalltag am stärksten aus: Neun Prozent empfinden ihre Freizeit und 18 Prozent ihre täglichen, privaten Aufgaben als stark belastend. Eine moderate Belastung durch Hitze spüren etwa 40 Prozent der Beschäftigten bei der Arbeit, während sich ein Viertel wenig (26,2 Prozent) und jeder Zehnte überhaupt nicht (10,9 Prozent) beeinträchtigt fühlt.

Gesundheitsgefahren im Job

Die gesundheitlichen Auswirkungen des Klimawandels und der damit verbundenen hohen Temperaturen sind vielfältig: Hitzschläge, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Diabetes und Niereninsuffizienz gehören zu den direkten Folgen. Auch indirekte gesundheitliche Probleme wie Hautkrebs durch erhöhte UV-Strahlung und Asthma infolge schlechter Luftqualität stehen in engem Zusammenhang mit Hitzewellen. Neben Extremwetterereignissen verbreiten sich vermehrt pflanzliche und tierische Allergene, wie Pollen, die allergische Reaktionen bei Beschäftigten auslösen. Auch wärmeliebende Überträger von Infekti-

onskrankheiten treten häufiger auf, was das Infektionsrisiko erhöht. Besonders gefährdet sind vulnerable Gruppen wie ältere Menschen, Schwangere und Personen mit Vorerkrankungen. Chronisch Kranke – sowohl körperlich als auch psychisch – sowie adipöse Beschäftigte leiden unter den extremen Temperaturen oft noch stärker. Frauen sind zudem etwas häufiger betroffen als Männer. Zu den am meisten gefährdeten Gruppen zählen Beschäftigte, die im Freien arbeiten und dadurch einer erhöhten Wärmebelastung ausgesetzt sind, ebenso wie jene, die Schutzkleidung tragen oder körperlich anstrengende Tätigkeiten verrichten. Aber auch Beschäftigte in Innenräumen spüren die Hitze, da sich Arbeitsstätten häufig stark aufheizen.

Negative Folgen für die Produktivität

Je höher die Temperaturen steigen, desto mehr leidet die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, was zu messbaren Produktivitätseinbußen führt. Über die Hälfte der Beschäftigten (52,6 Prozent) gibt an, in den letzten Jahren während Hitzewellen weniger produktiv gewesen zu sein als zuvor. Zudem berichten 42 Prozent von Konzentrationsschwierigkeiten. Hitzebedingte gesundheitliche Beschwerden treten bei etwa einem Fünftel der Beschäftigten auf, wobei die Symptome von Erschöpfung, Schlafproblemen und übermäßigem Schwitzen bis hin zu Kreislaufbeschwerden reichen. Dennoch lassen sich nur wenige aufgrund der Hitze krankschreiben. Trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen gingen 17 Prozent der Betroffenen weiterhin zur Arbeit. In Zukunft ist allerdings zu erwarten, dass sich während Hitzeperioden immer mehr Beschäftigte krankmelden werden.

Gesetze und Verordnungen

Der Klimawandel bewegt sich nicht in einem rechtsfreien Raum. Laut Arbeitsschutzgesetz müssen Arbeitgebende Gefährdungsbeurteilungen durchführen, wenn durch äußere Einwirkungen wie Hitze eine Gefahr für Beschäftigte besteht. Dabei gilt es festzustellen, welche Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden erforderlich sind. Die Arbeitsstättenverordnung präzisiert dies und verlangt, dass Arbeitgebende beurteilen sollen, ob Beschäftigte bei der Einrichtung und dem Betrieb von Arbeitsstätten Gefährdungen ausgesetzt sind. Ist dies der Fall, müssen sämtliche Sicherheits- und Gesundheits-

risiken, einschließlich der Arbeitsorganisation und -abläufe, angepasst werden. Basierend auf der Gefährdungsbeurteilung sind dann Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wobei auch die Raumtemperatur eine Rolle spielt. In Räumen ohne spezifische Temperaturanforderungen muss während der Nutzung eine gesundheitlich angemessene Temperatur gewährleistet sein, besonders im Hinblick auf die physische Belastung der Beschäftigten. Auch für Arbeiten im Freien, beispielsweise auf Baustellen, ist Hitzeschutz entscheidend. Arbeitsplätze im Freien oder in nicht vollständig geschlossenen Bereichen müssen so gestaltet sein, dass sie bei jeder Witterung sicher genutzt werden können. Das umfasst den Schutz vor Wetterbedingungen oder die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung, damit Beschäftigte nicht gefährdenden äußeren Einflüssen ausgesetzt sind.

Technische Regel für Arbeitsstätten

Die technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) konkretisiert die Fürsorgepflicht von Arbeitgebenden bei Hitze. Sie enthält Mindestanforderungen, die sicherstellen sollen, dass eine erträgliche Raumtemperatur am Arbeitsplatz gewährleistet wird. Die ASR hat lediglich Empfehlungscharakter und ist nicht unmittelbar rechtsverbindlich. Sie beruht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen und gibt den Arbeitgebenden einen Gestaltungsspielraum.

Die ASR „Raumtemperatur“ legt fest, welche Anforderungen für Arbeitsräume bei Außentemperaturen über +26 °C gelten und führt ein Stufenmodell ein, um die Hitzebelastung der Beschäftigten zu verringern. Je nach Temperaturstufe – von bis zu +30 °C, +35 °C und darüber hinaus – werden verschiedene Schutzmaßnahmen wie die Bereitstellung von Getränken und Entwärmungsphasen empfohlen. Bei Temperaturen von über 35 °C sind Arbeitsplätze nicht mehr zum Arbeiten geeignet. Technische und organisatorische Maßnahmen müssen ergriffen werden. Arbeitgebende können aber wählen, welche Mittel sie als geeignet empfinden.

Ergänzungen aus den Jahren 2021 und 2022 sehen zudem die Nutzung von Ventilatoren und spezieller Kühlung vor. Wobei eine bestimmte Luftfeuchtigkeit nicht überschritten werden darf, um Hitzebelastungen effektiv zu mindern.

Die ASR „Lüftung“ befasst sich mit den Anforderungen an die Luftfeuchtigkeit, wobei witterungsbedingte Schwankungen außenvorbleiben. Hohe Luftfeuch-

Für den Arbeitsschutz relevante Risikofaktoren mit Bezug zum Klimawandel

Risikofaktor	Wirkung auf Beschäftigte (Beispiele)	Externe Akteure
Hitze	Beeinträchtigung geistiger und körperlicher Leistungsfähigkeit, Unfälle, Organschädigungen (Herz, Nieren, Gehirn)	ASTA DWD UBA
Solare UV-Strahlung	Haut- und Augenschädigung, Hautkrebs, Katarakt, Immunsuppression	AfAMed ASTA SSK UBA
Infektionskrankheiten	durch Stechmücken und Zecken übertragene Infektion (Lyme-Borreliose, Malaria)	ABAS AfAMed RKI UBA
Pflanzliche und tierische Allergene und Toxine	Heuschnupfen, Asthma, Kontakt-Dermatitis	ABAS AfAMed DWD, PID RKI UBA
Extremwetterereignisse	Unmittelbare Gefährdung durch Wirkung des Windes, Ertrinken oder Blitzschlag	ASTA DWD UBA

tigkeit in Kombination mit hohen Temperaturen kann die Schweißverdunstung behindern und so zu einem Wärmestau führen.

Homeoffice und Hitzefrei

In Fällen von Homeoffice gilt es zu unterscheiden, ob es sich um Telearbeit handelt oder um mobiles Arbeiten. Telearbeitsplätze sind von Arbeitgebenden fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen wird durch die Arbeitgebenden oder eine von ihnen beauftragte Person bereitgestellt und installiert. Hier sind Arbeitgebende für den Arbeitsschutz und somit für die Einhaltung einer angemessenen Temperatur verantwortlich. Beim mobilen Arbeiten können Beschäftigte von beliebigen anderen Orten über das mobile Netz ihre Arbeit erledigen, wie beispielsweise von zuhause oder unterwegs. In diesen Konstellationen sind Beschäftigte selbst für die Rahmenbedingungen und das Raumklima verantwortlich.

Wichtig zu beachten ist, dass das eigenmächtige Ausrufen von Hitzefrei eine Arbeitsverweigerung darstellt, die im Wiederholungsfall zur Kündigung führen kann. Sollte ein Betriebsrat auf die Gefahren von Hitze hinweisen und keine entsprechenden Maßnahmen ergriffen werden, kann dieser die Einigungsstelle einschalten. Beschäftigte haben im Extremfall sogar das Recht, das Arbeitsverhältnis außerordentlich zu kündigen, wenn die Raumtemperaturen die Gesundheit gefährden und Arbeitgebende ihre Fürsorgepflicht verletzen.

Maßnahmen gegen Hitzebelastung

Es gibt verschiedene Ansätze, um die Belastung durch Hitze durch individuelles Handeln zu verringern. Dazu zählen das Abdunkeln oder Beschatten von Arbeitsplätzen sowie das Bereitstellen von geeigneten Getränken. Solche Maßnahmen werden von den Beschäftigten in der Regel sehr positiv aufgenommen. Arbeitgebende sollten nicht an der falschen Stelle sparen und zusätzliche Maßnahmen zur Kühlung von Innenräumen und Außeneinsätzen in Betracht ziehen. Ein zentrales Thema, das aktuell in den Fokus rückt – etwa beim dbb-Symposium „Arbeitszeit neu gedacht“ und bei den Regionalkonferenzen zur kommenden Einkommensrunde – ist die Arbeitszeitgestaltung. Angesichts steigender Temperaturen und häufiger werdender Extremwetter wird eine Flexibilisierung der Arbeitszeit in Zukunft unvermeidlich sein. Besonders Beschäftigte, die direkter Witterung ausgesetzt sind, brauchen flexiblere Arbeitszeiten. Grundsätzlich reagieren viele Arbeitgebende jedoch oft nur zögerlich auf solche Krisen und hoffen auf ein trügerisches „Weiter so“, statt Hitzeaktionspläne zu entwickeln.

Was Arbeitgebende nicht unterschätzen dürfen ist, dass guter Arbeitsschutz auch gut fürs Geschäft ist. Atmungsaktive Schutzkleidung, um UV-Strahlen abzublocken, Kopfbedeckungen, Sonnenbrillen, Kühlwesten sind ein weiterer Baustein im Schutz vor dem Wetter. Ebenso ist eine Aufklärung der Beschäftigten über hitzebedingte Gesundheitsgefahren und entsprechende Verhaltensregeln von wesentlicher Bedeutung. Eine kluge Arbeitsorganisation muss schon jetzt auf die Veränderungen den Klimas reagieren. ■

dbb Regionalkonferenzen

Diskussionen vor der Forderungsfindung



3. September, Hamm / Westfalen, Waldemar Dombrowski, dbb Fachvorstand Beamtenpolitik, und Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik

Foto: Friedhelm Windmüller

Düsseldorf, Hamm / Westfalen, Fulda, Nürnberg, Mannheim, Berlin und Hamburg – insgesamt sieben Mal diskutierten dbb Tarifchef Volker Geyer und der zweite dbb Vorsitzende und Fachvorstand Beamtenpolitik Waldemar Dombrowski mit Mitgliedern der Fachgewerkschaften über Probleme und Forderungen, die bei der anstehenden TVöD-Einkommensrunde mit Bund und Kommunen ab Januar 2025 angesprochen werden sollen. Beteiligte aus allen Bundesländern besprachen außerdem die Möglichkeiten von Aktionen, um den Druck auf die Arbeitgeberseite während der Verhandlungen hochzuhalten.

Düsseldorf am 2. September 2024

Die erste Regionalkonferenz fand am 2. September 2024 in Düsseldorf statt. Die



2. September, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller

Teilnehmenden aus den dbb Mitglieds-gewerkschaften aus Nordrhein-Westfalen diskutierten engagiert über ihre Arbeitsbedingungen und die anstehende Einkommensrunde. Neben dem Ruf nach deutlichen Entgeltsteigerungen sprachen sich die Teilnehmenden auch vehement dafür aus, die Themen Arbeitszeit und Überlastung in ihren unterschiedlichen Facetten zu beleuchten.

Der stellvertretende dbb Bundesvorsitzende und Fachvorstand Tarifpolitik Volker Geyer erklärte: „Die Belastung der Kolleginnen und Kollegen wächst: Bei der Arbeit, weil die Politik ihnen ständig zusätzliche Aufgaben auflädt, während immer mehr erfahrene Leute in den Ruhestand gehen. Gleichzeitig sind die Lebenshaltungskosten weiterhin hoch und steigen weiter – man denke nur an die steigenden Mieten in vielen Ballungs-



2. September, Düsseldorf

Foto: Friedhelm Windmüller

zentren. Deshalb brauchen wir dringend Entlastung. Sowohl durch höhere Einkommen, als auch durch attraktive und flexible Arbeitszeitmodelle. So kann der öffentliche Dienst gleichzeitig auch interessanter für Nachwuchskräfte werden. Denn gerade für junge Menschen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft das entscheidende Kriterium bei der Jobwahl. Das alles werden wir mit Bund und Kommunen besprechen müssen.“

Hamm am 3. September 2024

Gleich am folgenden Tag fand die zweite Regionalkonferenz in Hamm / Westfalen statt. Auch hier diskutierten die Teilnehmenden über viele Aspekte, die in die Forderungsfindung der dbb Gremien eingeflossen sind.

Waldemar Dombrowski, Zweiter Vorsitzender und Fachvorstand Beamtenpolitik des dbb, stellte klar, dass ein funktionsfähiger öffentlicher Dienst nur mit motivierten Beschäftigten zu haben ist: „Was für die Tarifbeschäftigten gilt, ist für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ebenso richtig: Die Einkommen müssen deutlich steigen, damit der Bund als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Daneben brauchen wir für die Bundesbeamtinnen und -beamten dringend eine spürbare Entlastung. Schon seit 2006 gilt hier eine Wochenarbeitszeit von 41 Stunden. Diese Sonderbelastung muss endlich abgeschafft werden.“

Fulda am 5. September 2024

In Fulda am 5. September 2024 berichtete Volker Geyer den Teilnehmenden aus Hessen, Niedersachsen und Thüringen zunächst zur wirtschaftlichen Lage und über Ergebnisse von Tarifrunden in anderen Branchen. Er stellte fest: „Mittlerweile fehlen 570.000 Beschäftigte im öffentli-



5. September, Fulda

Foto: Friedhelm Windmüller



9. September, Nürnberg

Foto: Annette Adamiak



24. September, Mannheim

Foto: Friedhelm Windmüller



30. September, Berlin

Foto: Friedhelm Windmüller

chen Dienst. Das führt zu einer Überlastung der Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeitgeber müssen attraktiver werden. Dazu gehören auch Fragen der Arbeitszeit und Arbeitszeitgestaltung.“

Waldemar Dombrowski, ergänzte: „Der Tarifabschluss muss letztlich auch auf die Beamtinnen und Beamten sowie Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Bundes systemgerecht übertragen werden. Unbesetzte Stellen, Nachwuchssorgen und notwendige Entlastungen sind – wenig verwunderlich – auch in diesem Bereich Topthemen.“

Nürnberg am 9. September 2024

Zentrales Ziel für die Kolleginnen und Kollegen aus Bayern, die sich am 9. September 2024 in Nürnberg trafen, bleibt eine faire und spürbare Entgelterhöhung. Ein weiterer Schwerpunkt war der kontinuierliche Anstieg der Arbeitsbelastung in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Dieser führt zu immer mehr Stress und macht langfristig krank. Hier forderten die Teilnehmenden zu Recht, dass diese Belastungen endlich ernst genommen und Maßnahmen zur Entlastung umgesetzt werden. Zudem wurde in der Diskussion deutlich, dass sich viele Beschäftigte auch eine flexiblere Gestaltung ihrer Arbeitszeit wünschen, wobei gerade die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle spielt.

Mannheim am 24. September 2024

Zur fünften dbb Regionalkonferenz am 24. September 2024 in Mannheim ver-

sammelten sich zahlreiche Mitglieder der Fachgewerkschaften und der Landesbünde des dbb aus Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Wie in den vorangegangenen Regionalkonferenzen berichteten die Kolleginnen und Kollegen von ihren Arbeitsbedingungen und Missständen vor Ort und diskutierten über Themen, die in der Einkommensrunde angegangen werden könnten. Es wurde über einen ganzen Strauß von Arbeitszeitmodellen debattiert. Der öffentliche Dienst braucht Vielfalt und Flexibilität, denn für Hunderte von unterschiedlichen Berufsbildern kann es nicht die eine richtige Lösung geben.

Berlin am 30. September 2024

Der Austausch mit der dbb Bundesleitung in Person von Tarifchef Volker Geyer und dem Fachvorstand Beamtenpolitik Waldemar Dombrowski drehte sich bei den Teilnehmenden aus Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Berlin am 30. September 2024 um die Themen Forderungen und Argumente für den kommenden Tarifkonflikt. Wie die Mitglieder der Fachgewerkschaften bestätigten, arbeiten viele Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowohl physisch als auch psychisch an ihrer Belastungsgrenze. Um den öffentlichen Dienst attraktiv zu halten, ist eine spürbare Entlastung der Beschäftigten dringend notwendig. Die steigenden Anforderungen an die familiäre Care-Arbeit, der Bedarf an einer besseren Work-Life-Balance und die alarmierenden Zahlen psychischer Erkrankungen lassen keinen Spielraum für Ausreden.

Volker Geyer adressierte an die Arbeitgeberseite: „Die Beschäftigten stehen bereit, um ihren berechtigten Forderungen auf der Straße Nachdruck zu verleihen, sollte das erforderlich werden.“ Waldemar Dombrowski ergänzte: „Alle Statusgruppen sitzen im selben Boot und müssen gleichermaßen von Verbesserungen profitieren.“

Hamburg am 1. Oktober 2024

Ziel auf der dbb Regionalkonferenz in Hamburg am 1. Oktober 2024 war, die Mitglieder aus den vier nördlichsten Landesbünden Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern direkt und ausführlich zu Wort kommen zu lassen.

„Die vielen Gespräche haben verdeutlicht, dass Bund und Kommunen bei der Einkommensrunde zwingend liefern müssen“, sagte dbb Tarifchef Volker Geyer. „Dem Staat fehlen Beschäftigte. Wir müssen jetzt alles tun, um das Ruder herumzureißen.“

Für Waldemar Dombrowski ist es zentral, dass der Dienstherr die Arbeitszeit für Bundesbeamtinnen und Beamte reduziert: „Seit 2006 arbeiten die Kolleginnen und Kollegen 41 Wochenstunden. Diese Sonderbelastung, die im Übrigen nur übergangsweise gelten sollte, gehört endlich abgeschafft.“ ■



30. September, Berlin

Foto: Friedhelm Windmüller



1. Oktober, Hamburg

Foto: Friedhelm Windmüller



1. Oktober, Hamburg

Foto: Friedhelm Windmüller



Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat klargestellt, dass auch ältere Tarifverträge, die vor der Einführung der gesetzlichen Regelung zum Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gemäß § 1a Absatz 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) abgeschlossen wurden, von dem Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss abweichen können (BAG, Urteil vom 20. August 2024, Aktenzeichen 3 AZR 285/23).

Der Fall

Der Kläger ist seit 1982 als Holzmechaniker bei der Beklagten beschäftigt. Kraft beidseitiger Tarifbindung findet auf das Arbeitsverhältnis seit dem 1. Januar 2009 der geltende Tarifvertrag zur Altersversorgung zwischen dem Landesverband Niedersachsen und Bremen der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie e.V. und der IG-Metall vom 9. Dezember 2008 (TV AV) Anwendung. Auf Grundlage dieses Tarifvertrags wandelt der Kläger seit 2019 monatlich Entgelt um. Arbeit-

nehmenden, die ihr Entgelt umwandeln, gewährt der Tarifvertrag einen zusätzlichen Altersversorgungsbeitrag in Höhe des 25-fachen Facharbeiter-Ecklohns. Der Kläger verlangte von der Beklagten ab dem 1. Januar 2022 zusätzlich zu seinem umgewandelten Entgelt, den Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a BetrAVG in Höhe von 15 v.H. Er führte aus, dass der TV AV keine abweichende Regelung im Sinne der allgemeinen Tariföffnungsklausel des § 19 Absatz 1 BetrAVG sei. Der Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses aus § 1a Absatz 1a BetrAVG könne nicht durch eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung ausgeschlossen werden, die bereits vor Inkraft-Treten der Regelung bestanden habe. Die Vorinstanzen wiesen die Klage ab.

Die Entscheidung

Die Revision des Klägers blieb vor dem Dritten Senat des BAG ohne Erfolg. Laut der Vorinstanzen muss die gesetzliche Regelung, von der in Tarifverträgen abgewichen werden kann, zum Zeitpunkt des Abschlusses des Tarifvertrags bereits

bekannt gewesen sein. Das BAG entschied jedoch, dass ein Tarifvertrag von den gesetzlichen Regelungen zur Entgeltumwandlung und dem Arbeitgeberzuschuss auch dann abweichen kann, wenn der Tarifvertrag bereits vor Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 abgeschlossen wurde. Die Auslegung von § 19 Absatz 1 BetrAVG zeigt, dass von § 1a BetrAVG abweichende Regelungen auch in vor dem Inkrafttreten der gesetzlichen Regelung geschlossenen Tarifverträgen enthalten sein können. Der Gesetzestext sieht eine Einschränkung nämlich nicht vor und in der Gesetzesbegründung steht ausdrücklich, dass auch ältere Tarifverträge Abweichungen beinhalten können. Mit der Regelung des TV AV besteht eine solche von § 1a BetrAVG abweichende Regelung im Sinne der Tariföffnungsklausel des § 19 BetrAVG.

Das Fazit

Das BAG hat in dieser Entscheidung deutlich gemacht, dass Arbeitgebende bei den Zuschüssen zur Entgeltumwandlung nicht an die Vorgaben des BetrAVG gebunden sind, wenn der geltende Tarifvertrag eine abweichende Regelung vorsieht. ■

Duschzeit kann vergütungspflichtige Arbeitszeit sein

Körperreinigungszeiten gehören zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit, wenn sich Arbeitnehmende bei der geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzen, dass ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Weg nach Hause ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden kann (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. April 2024, Aktenzeichen 5 AZR 212/23).

Der Fall

Der Kläger war als Containermechaniker beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörte es, rostige und beschädigte Stellen an Transportcontainern abzuschleifen und diese neu zu lackieren. Er trug dabei vom Arbeitgeber gestellte Arbeitskleidung, die er vor und nach der Arbeit in einem Umkleideraum des Arbeitgebers anlegte. Am Ende des Arbeitstages duschte er in den Räumen des Arbeitgebers, bevor er sich nach Hause begab. Mit der Klage begehrte der Kläger die Vergütung der

Umkleide- und Duschzeit sowie der Wegezeit zum Umkleideraum.

Die Entscheidung

Hinsichtlich Umkleidezeiten gibt es bereits gefestigte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Demnach handelt es sich immer dann um vergütungspflichtige Arbeitszeit, wenn Arbeitgebende den Arbeitnehmenden Dienste aufgrund des Weisungsrechts abverlangen, die fremdnützig sind. Im Klartext: Schreiben Arbeitgebende Dienstkleidung vor, die nur im Dienst zu tragen ist, sind Umkleidezeit und der Weg von der Umkleide zum Arbeitsort vergütungspflichtige Arbeitszeit. Das hat das BAG erneut bestätigt und diese Grundsätze außerdem auf Zeiten für die Körperreinigung – also etwa Duschzeiten – angewandt. Vergütungspflichtig sind diese Zeiten laut dem Gericht, wenn

- die Körperreinigung ausdrücklich von Arbeitgebenden angeordnet wird
- sie wegen zwingender arbeitsschutzrechtlicher Hygienevorschriften notwendig ist (zum Beispiel. Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Stoffen)
- sich Arbeitnehmende bei der geschuldeten Arbeitsleistung so sehr verschmutzen, dass ein Anlegen der Privatkleidung, das Verlassen des Betriebs und der Heimweg ohne eine vorherige Reinigung des Körpers im Betrieb nicht zugemutet werden können

Besonders der letzte Fall ist bemerkenswert. Das Gericht argumentiert, dass die Erbringung der Arbeitsleistung bei wertender Betrachtung nur bei anschließender Dusche beziehungsweise Reinigung möglich ist und deswegen der gesamte Vorgang – arbeiten und duschen – fremdnützig sei, also auch vergütungspflichtig. Einschränkend stellt das Gericht dann aber klar, dass nicht jede im Verlauf des Arbeitstags auftretende Verschmutzung auch ein Duschen erfordert. Das Waschen, das erforderlich ist, um die übliche Verunreinigung, Schweiß- und Körpergeruchsbildung des Tages zu beseitigen, dient der Befriedigung privater Bedürfnisse. Es ist nicht ausschließlich fremdnützig und damit nicht vergütungspflichtig. Ob die arbeitsbedingte Verschmutzung vorliegend ausreicht, hat das vorangehende Landesarbeitsgericht nicht geprüft. Außerdem gab es laut BAG Mängel bei der Feststellung des Umfangs der Umkleide- und Körperreinigungszeiten. Insbesondere hielt das Gericht die vom Vorsitzenden Richter der Vorinstanz vorgenommene Schätzung der Umkleidezeit im „Selbstversuch“ nicht für

tragfähig – der Vorsitzende hatte sich offenbar in einer Sitzungspause mit den ehrenamtlichen Richtern zurückgezogen und die vom Arbeitgeber mitgebrachte Arbeitskleidung angezogen, wobei die ehrenamtlichen Richter die Zeit stoppten. Beides muss das Landesarbeitsgericht nun nachholen.

Das Fazit

Die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit beschäftigt die Gerichte immer wieder. Die grundsätzliche Linie, die die Gerichte dabei verfolgen, scheint sachgerecht und kommt auch in diesem Urteil zum Tragen: Fremdnützige Tätigkeiten sind grundsätzlich Arbeitszeit. Dabei bleibt das BAG konsequent und betrachtet die Zeit der Körperreinigung und die schmutzbelastete vorangehende Tätigkeit gemeinsam, anstatt den Vorgang lebensfern aufzuspalten. ■

Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in aller Klarheit festgestellt, dass eine tarifvertragliche Regelung, die eine Zahlung von Überstundenzuschlägen an Teilzeitbeschäftigte nur für Arbeitsstunden vorsieht, die über die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus geleistet werden, Teilzeitbeschäftigte benachteiligt (EuGH, Urteil vom 29. Juli 2024, Aktenzeichen C-184/22 und 185/22).

Der Fall

Der beklagte Arbeitgeber ist Anbieter von Heimdialyse. Die Klägerinnen sind als Pflegekräfte in Teilzeit mit einer Arbeitszeit von 40 Prozent beziehungsweise 80 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft (38,5 Stunden) angestellt. Die Klägerinnen begehren für geleistete Überstunden einen Zuschlag oder eine entsprechende Zeitgutschrift und erhoben Klage auf Erteilung einer den Zuschlägen entsprechenden Zeitgutschrift sowie auf Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Der Beklagte habe sie aufgrund ihrer Teilzeitbeschäftigung gegenüber Vollzeitbeschäftigten schlechter behandelt, indem er ihnen für die Stunden, die sie über die in ihren Arbeitsverträgen vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet hatten, keine

Überstundenzuschläge gezahlt und keine entsprechende Zeitgutschrift vorgenommen hat. Außerdem seien sie aufgrund ihres Geschlechts mittelbar diskriminiert worden, da im Unternehmen überwiegend Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. In den Instanzen entschieden die Gerichte, dass die Zeitgutschriften vorzunehmen seien, eine Entschädigungszahlung nach § 15 AGG wurde abgelehnt. Die Sache ging bis vor das Bundesarbeitsgericht (BAG), das das Verfahren auszusetzen und dem EuGH vorlegte.

Die Entscheidung

Das Gericht sieht in der Zahlung von Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte erst nach Erreichen der regulären Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten eine „schlechtere“ Behandlung. Teilzeitkräfte haben seltener die Möglichkeit, die für Überstundenzuschläge erforderliche Arbeitszeit zu erreichen, was eine ungleiche Behandlung darstellt. Diese ist nach Ansicht des Gerichts nicht gerechtfertigt, da sie einen gegenteiligen Effekt hat: Arbeitgebende könnten Teilzeitkräfte bevorzugt für Überstunden einsetzen, da sie kostengünstiger sind. Die ungleiche Behandlung von Teilzeitkräften hält Arbeitgebende nicht davon ab, diese zu Überstunden zu verpflichten. Auch werden Vollzeitbeschäftigte nicht schlechter gestellt, wenn Teilzeitbeschäftigte für jede Arbeitsstunde über ihre vertraglich vereinbarte Zeit hinaus einen Zuschlag erhalten würden, während Vollzeitbeschäftigte erst ab einer höheren Stundenanzahl einen Zuschlag bekommen. Der EuGH sieht darin keinen stichhaltigen Grund für eine Benachteiligung. Ferner kann von einer ungerechtfertigten Geschlechterdiskriminierung ausgegangen werden, die Frauen mehr benachteiligt als Männer, da Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten. Nun liegt es am BAG, eine endgültige Entscheidung zu treffen.

Das Fazit

Das Urteil steht im Zusammenhang mit einer EuGH-Entscheidung, die besagt, dass teilzeitbeschäftigte Pilotinnen und Piloten bei der Zahlung von tariflichen Mehrflugstundenvergütungen nicht schlechter behandelt werden dürfen als ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen. Dies ist ein erfreuliches Urteil, da es verhindert, dass Arbeitgebende Teilzeitkräfte gezielt zu günstigeren Konditionen einsetzen und „überplanen“ können. ■



Leider hat das zuständige Arbeitsministerium einen unfertigen Entwurf eines Tariftreuegesetzes in die Öffentlichkeit gegeben.

Christian Lindner, Bundesfinanzminister, am 23. September 2024 im Tagesspiegel

Bundesfinanzminister Lindner kritisiert den Entwurf des im Koalitionsvertrag der Bundesregierung verabredeten Tariftreuegesetzes von Arbeitsminister Hubertus Heil. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbelange seien nicht in gleichem Maße berücksichtigt worden. Er fordert, zunächst Unternehmen von Bürokratie zu entlasten.

Dass in einer Koalition verschiedene Meinungen aufeinanderprallen, ist normal. Aber hier werden Äpfel mit Birnen verglichen und sachfremde Themen miteinander verknüpft. Deshalb als Finanzminister auf der Bremse zu stehen, erscheint da eher willkürlich.

Öffentliche Aufträge auf Bundesebene sollen aufgrund des Gesetzes künftig nur noch an Betriebe gehen, die sich an



die Tarifverträge ihrer Branche halten. Zugleich will Heil den Gewerkschaften ein digitales Zugangsrecht zu den Betrieben

gewähren und die Möglichkeiten zur Tarifrucht einschränken.

Ein Tariftreuegesetz auf Bundesebene ist überfällig. In nahezu allen Bundesländern – außer in Bayern und Sachsen – gibt es bereits entsprechende Regelungen. Rühmlicher Preis-Wettbewerb vor allem über ein Drücken der Lohnkosten kann nur mithilfe dieses Gesetzes beendet werden. Es soll nach dem Willen Heils auch für Sub- und Verleihunternehmer gelten. Nur so werden Nachteile Tarifgebundener Unternehmen im Wettbewerb um öffentliche Aufträge beseitigt.

Bleibt zu hoffen, dass sich Arbeits- und Finanzminister noch in dieser Legislaturperiode auf ein Gesetz einigen können – zum Schutz der Arbeitnehmenden. ■



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