



dbb  
beamtenbund  
und tarifunion

# tacheles

Das dbb Tarif-Magazin für  
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

7/8

Juli / August 2021  
23. Jahrgang



Sozial- und Erziehungsdienst

**Aus der Pandemie lernen**

Seite 8

## Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Editorial                                   | 2  |
| Interview                                   | 3  |
| Tarifthemen                                 | 4  |
| Tarifvertrag Digitalisierung                |    |
| Kommunale Entgeltordnung Bayern             |    |
| Novelle des Bundespersonalvertretungsgesetz |    |
| Bundestarifkommission                       | 6  |
| Ratgeber                                    | 7  |
| Thema                                       | 8  |
| Einkommensrunde 2021                        | 10 |
| Hintergrund                                 | 12 |
| Buchvorstellungen                           | 13 |
| Rechtsprechung                              | 14 |
| Zitat des Monats                            | 16 |

Redaktionsschluss:  
7. Juli 2021



### 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: Nicole Nießen, S.2: dbb, S.3: dbb, S.4: dbb, S.6: dbb, Frank Mathiske (GdS), Peter Mertens (DVG), S.7: Pixabay-Pexels, S.8-9: Nicole Nießen, Sandra van Heemskerck, S.10-11: dbb, S.12: Marco Urban, S.14: dbb, S.16: Pixabay (Geralt)  
**Telefon:** 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399  
**E-Mail:** tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de  
**Verlag:** DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0  
**Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen, Telefon: 02102.74023-0, Fax: 02102.74023-99, mediacenter@dbbverlag.de  
**Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.74023-715  
**Anzeigenverkauf:** Christiane Polk, Telefon: 02102.74023-714  
**Preisliste** 18, gültig ab 1. Oktober 2018

## Editorial



Liebe Kolleginnen,  
liebe Kollegen!

Nach Monaten, in denen unser Land im Coronamodus war, befindet es sich jetzt in weiten Teilen im Urlaubsmodus – und das ist auch gut so. Der eine wie der andere Modus stellen allerdings die Wahlkämpfenden vor Probleme, die sich gerade für den Bundestagswahlkampf warmlaufen. Die Bürgerinnen und Bürger sehnen sich nicht nur nach Sommer und Sonne, sie wollen auch ein wenig Sorgenfreiheit.

Das geht mir nicht anders und wer nicht mehr in der Lage ist, gelegentlich auch einmal abzuschalten, kann keine Kräfte für die nächsten Monate tanken. Und diese Kräfte werden wir brauchen. Als Gewerkschafter im Angesicht einer schwierigen Einkommensrunde gilt das

sowieso. Aber es gilt eigentlich für alle Bürgerinnen und Bürger. Denn selbst, wenn sich die Hoffnung stabilisiert, dass die Pandemie überwunden oder zumindest weitgehend eingedämmt ist, wird sie unseren Alltag weiterhin beeinflussen. Denn nach der Bundestagswahl wird die dann neue Regierung, mit ziemlicher Sicherheit wird es eine Koalitionsregierung sein, einen Kassensturz machen müssen. Sonst braucht sie erst gar kein Koalitionspapier mit hübsch formulierten – und oftmals nicht ganz preiswerten – Zielen zu verfassen.

Klar ist, dass die Pandemie unsere Gesellschaft riesige Mengen Geld gekostet hat. Muss deshalb jetzt eisern gespart werden? Oder hat Vorrang, dass wir uns jetzt um die Baustellen kümmern, die durch das Coronavirus als besonders drängend für jedermann erkennbar wurden? So hat die unterentwickelte Digitalität in unserem Land das Unterrichtsproblem an den Schulen noch verschärft, so hat ferner fehlendes Fachpersonal an den Kliniken diese an den Rand des Zusammenbruchs geführt, weil schon vor der Pandemie auf Verschleiß gefahren wurde, und so haben wir auch erfahren müssen, dass die Gesundheitsämter zu lange ein Stiefkind der Politik gewesen sind. Nicht all diese Themen hat der Bund oder ausschließlich der Bund zu bearbeiten.

Aber richtig ist auch, dass die Bürgerinnen und Bürger ihren Staat zumeist über die Kommunen und deren Leistungen wahrnehmen und die Kommunen benötigen für ihre Arbeit Gelder, die Bund und Länder ihnen zuweisen. Zumeist jedoch weisen sie ihnen nur neue Aufgaben zu. Der coronabedingte Einbruch der Gewerbesteuer hat die Kommunen besonders hart getroffen. Und so geben 42 Prozent der Kommunen an, künftig weniger Geld für Kultur zu haben, und ein Drittel hat weniger Geld für kommunale Sportplätze zur Verfügung.

Ich finde, dass das Grund genug für uns alle ist, um uns – nach einer sorgenfreien Urlaubszeit – wieder einzumischen. Wir sollten die Wahlkämpfenden nicht als lästig betrachten, vielmehr sollten wir ihnen lästige Fragen stellen. Wie halten sie es zum Beispiel mit der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in Deutschland? Die zeigen sich nämlich bei der Verfügbarkeit von Sport und Kultur in den Städten und Gemeinden deutlich.

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

In Vorbereitung auf die Einkommensrunde mit den Ländern

## Neue Normalität

Interview mit dbb Tarifchef Volker Geyer

**tacheles:** Seit Mai führst Du zahlreiche Meetings zur Vorbereitung der Einkommensrunde im Herbst durch. Darf man sagen, dass hier täglich das digitale Murmeltier grüßt?

**Volker Geyer:** Wenn ich mich korrekt an den Film erinnere, auf den die Frage anspielt, hat die Hauptfigur darin zunächst Probleme, sich mit der Eintönigkeit eines immer gleich ablaufenden Tages abzufinden. Das Problem habe ich in keiner Weise. Wir führen zahlreiche Info- und Branchentage auf digitalem Wege durch. Das Medium ist immer gleich, die Inhalte sind aber sehr unterschiedlich. Der digitale Austausch ist einerseits sicherlich nur eine Notlösung, andererseits stellt er aber auch einen echten Fortschritt dar.

**tacheles:** Kannst Du das konkretisieren?

**Geyer:** Bei den Branchentagen diskutieren wir mit unseren Mitgliedern, mit den Betroffenen der anstehenden Einkommensrunde. Da geht bei der Diskussion schon ein wenig von der Emotionalität verloren, die bei solchen Gesprächen dazugehört. Vor der Pandemie haben wir diese Gespräche in den Autobahnmeistereien, den Lehrerzimmern oder in einer Kantine einer Uniklinik geführt. Unseren Kolleginnen und Kollegen zu zeigen, wie wichtig es ist, dass wir uns vor Ort bei ihnen informieren, ist schon wichtig, und das werden wir im nächsten Jahr auch hoffentlich wieder machen können.

Auf der anderen Seite führen wir Infogespräche mit den Mandatsträgern der betroffenen Fachgewerkschaften und mit unseren Landesbünden. Hier konnten wir den Austausch enorm erhöhen und sind auch in der Lage, auf digitalem Wege kurzfristig miteinander ins Gespräch zu kommen. Die vielen Gespräche und Diskussionen, die wir jetzt führen, könnten wir auf analogem Wege gar nicht bestreiten. Das ist ein echter Fortschritt und mehr als eine Notlösung. In diesem Bereich werden wir die Digitalität unbedingt beibehalten. Hier entsteht gerade eine neue Normalität.

**tacheles:** Aber sind Themen und Ziele der Gespräche nicht letzten Endes doch immer gleich?

**Geyer:** Mit unseren Lehrkräften diskutieren wir über die spezielle Entgeltordnung Lehrkräfte. Hier sieht sich die TdL seit geraumer Zeit nicht in der Lage, notwendige Veränderungen vorzunehmen. Das ist eine ganz andere Problemdiskussion als zum Beispiel im Bereich der Unikliniken. Und wenn ich über den Arbeitsvorgang spreche und darüber, dass die TdL versucht, mit diesem Vehikel die Eingruppierung zahlreicher Kolleginnen und Kollegen zu verschlechtern, dann ist die Empörung zwar allgemein groß, wenn ich dann auch noch erklären muss, dass die TdL jedweden Kompromiss im Herbst davon abhängig macht, dass die Gewerkschaften zu den geplanten Verschlechterungen die Hand reichen, dann ist die Empörung überall mit Händen greifbar, auch auf dem Bildschirm beim digitalen Meeting. Allerdings war der Frust zum Beispiel bei unseren Kolleginnen und Kollegen der DJG besonders groß, weil die Arbeitgeber sich den Bereich der Justiz als Hauptaufmarschgebiet für ihren Feldzug ausgesucht haben.

**tacheles:** Die Vorbereitungen laufen also auf digitalem Wege. Wird die Einkommensrunde selbst auch digital ablaufen, einschließlich möglicher Aktionen und Streiks?

**Geyer:** Letztlich bereiten mir diese Fragen weniger Sorgen als die wenig verhandlungsorientierte Grundhaltung, die die TdL ja nicht nur heute schon für den Herbst angekündigt hat, sondern die sie jetzt auch tatsächlich schon praktiziert. Die TdL ist derzeit ein Verhandlungspartner, der nicht verhandeln will.

Aber zur Frage: Aktuell ist die Pandemie auf dem Rückzug. Die konkrete Lage im Oktober und November kann niemand verbindlich vorhersehen. Wir sind optimistisch, verlassen uns aber keineswegs darauf, dass der Trend positiv bleibt. Wir haben im vergangenen Herbst gezeigt, dass wir coronagerecht verhandeln und streiken können. Anfangs hatten da selbst unsere eigenen Leute Zweifel. Die sind ausgeräumt, ganz einfach, weil unser Vorgehen und unsere Formate überzeugt haben. Aktuell bereiten wir mit unseren Fachgewerkschaften ganz unterschiedliche Aktionsformate vor, die vor allem darauf abzielen, die Vielfalt des öffentlichen Dienstes und die Bedeutung der unter-

schiedlichen Berufe für unser Gemeinwesen herauszustellen. Aber natürlich diskutieren wir am Ende aller Gespräche auch, dass es möglich sein kann, dass wir im Herbst streiken müssen. Auch diese Eventualität ist vorzubereiten.

**tacheles:** Zu Tarifverhandlungen gehören die Forderungen. Und seine Forderungen beschließt der dbb am 26. August 2021. Wenn der Fachvorstand Tarifpolitik des dbb einen Wunsch frei hätte, was würde er sich wünschen?

**Geyer:** Dass wir in der Bewertung der materiellen Forderungen in harte Verhandlungen mit der TdL einsteigen müssen, ist normal und völlig in Ordnung. Ich würde mir jedoch wünschen, dass wir die Verhandlungen der Zukunft zugewandt führen. Damit meine ich, dass sich die TdL argumentativ nicht hinter den gerne zitierten leeren Kassen oder dem vermeintlich sicheren Arbeitsplatz verschanzt, sondern schaut, welche Aufgaben anstehen – in der Bildung, bei der Sicherheit und in allen anderen Bereichen. Hier hat die Pandemie gravierende Probleme offengelegt, die auch durch fehlende Fachkräfte verursacht werden. Da müssen wir ran und da darf sich die TdL nicht mehr nur als Vollstreckungsorgan einer Finanzministerunde verstehen. ■



Einigung mit dem Bund

## Tarifvertrag Digitalisierung abgeschlossen



Am 10. Juni 2021 hat sich der dbb mit dem Bund auf einen Tarifvertrag zur Begleitung der Folgen von Digitalisierungsmaßnahmen geeinigt. Die seit Februar 2020 fortlaufenden Verhandlungen konnten damit jetzt erfolgreich abgeschlossen werden.

Die seit Februar 2020 fortlaufenden Verhandlungen konnten damit jetzt erfolgreich abgeschlossen werden.

### Chancen nutzen und Risiken begegnen

Der Tarifvertrag schafft für die Beschäftigten des Bundes verlässliche Rahmenbedingungen, um einerseits die mit Digitalisierungsmaßnahmen verbundenen Chancen zur Verbesserung der Arbeitsabläufe und Arbeitsergebnisse nutzen zu können. Andererseits setzt der Tarifvertrag Regeln, um mögliche Änderungen der Arbeitsplätze und der Tätigkeiten der Arbeitnehmenden infolge von Digitalisierungsmaßnahmen zu begleiten und abzumildern.

### Anwendungsbereich

Den Tarifvertragsparteien ist bewusst, dass unter dem Stichwort der Digitalisierung viele verschiedene Maßnahmen verstanden werden können, die nicht alle automatisch gravierende Änderungen nach sich ziehen. Deshalb haben die Verhandlungspartner die Anwendung des Tarifvertrags von einer wesentlichen Änderung von Arbeitsprozessen infolge von Digitalisierungsmaßnahmen abhängig gemacht, die zu wesentlichen Änderungen der Arbeitsplatzanforderungen oder auch der Arbeitsbedingungen führen. Diese können beispielsweise in einem Wechsel des Einsatzorts oder in der Notwendigkeit neuer Qualifizierungsmaßnahmen bestehen.

### Sicherheit schaffen

Zur Begleitung von wesentlichen Folgen einer Digitalisierungsmaßnahme enthält der Tarifvertrag Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung. Ein abgestufter Katalog sieht für diesen Fall verschiedene Möglichkeiten vor. Dabei ist den Beschäftigten, deren Tätigkeit infolge der Digitalisierung wegfällt oder zu einer niedrigeren tarif-

lichen Eingruppierung führt, ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten, günstigstenfalls in derselben Behörde am bisherigen Einsatzort, im nächsten Prüfungsschritt bei einer anderen Bundesbehörde am selben Einsatzort bis hin zu einem niedriger bewerteten Arbeitsplatz notfalls an einem anderen Beschäftigungsort als letzte Alternative.

### Keine Abstriche machen

Zur Entgeltsicherung wird den Beschäftigten eine je nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt abzuschmelzende persönliche Zulage zum Ausgleich der Differenz zum bisherigen Entgelt gezahlt. Bei einem notwendigen Wechsel des Einsatzorts werden finanzielle Mobilitätshilfen in Höhe von 2.000 Euro bis 6.000 Euro gewährt.

### Herzstück Qualifizierung

Da für die Tarifvertragsparteien die Fortbildung der Beschäftigten eine wesentliche Voraussetzung zum Erhalt des Arbeitsplatzes nach Digitalisierungsmaßnahmen ist, hat das Thema Qualifizierung im Tarifvertrag eine zentrale Rolle. Erstmals wurde deshalb ein Anspruch auf Durchführung von festgestellten, notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung tarifiert. Dies ist gegenüber der Regelung in § 5 TVöD eine wesentliche Verbesserung, da dort nur ein Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch festgelegt ist. Als Qualifizierungsmaßnahmen kommen unter anderem allgemeine oder maßgeschneiderte Kurse sowie Studiengänge in Betracht, die in klassischen Schulungen oder auch in digitalen Formen stattfinden können. Die hierfür aufgewandte Zeit gilt als Arbeitszeit und die entstehenden Kosten trägt grundsätzlich die Arbeitgeberseite. In Fällen von deutlicher Erhöhung des Quali-

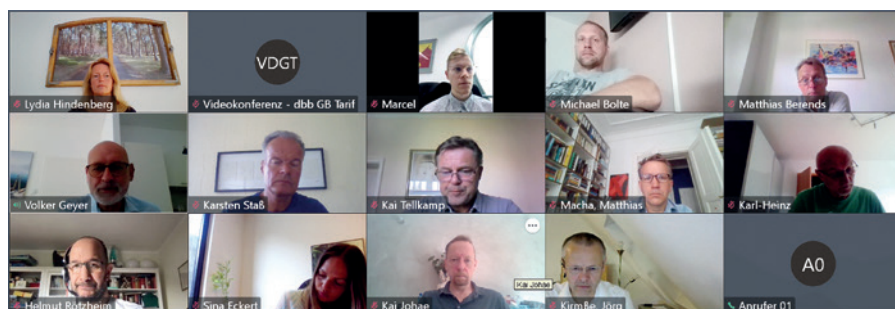
zierungsniveaus kann eine faire Kostenverteilung vorgenommen werden.

### Mobiles Arbeiten

Schließlich enthält der Tarifvertrag in einem gesonderten Teil Vorgaben zur Ausgestaltung der neuen Formen des Arbeitens durch Dienstvereinbarungen. Diese sollen beispielsweise im Bereich des mobilen Arbeitens zum Schutz vor Selbstüberlastung Regelungen zur Arbeitszeit und zum Ausschluss der Verwendung personenbezogener Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle enthalten. Außerdem gilt eine Kostentragung durch den Arbeitgeber für arbeitgeberseitig übergebene / zur Verfügung gestellte Arbeitsmittel und -geräte sowie deren Wartung und Reparatur.

### Bewertung des Abschlusses

Als echten Fortschritt bezeichnet der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach die Tarifeinigung Digitalisierung als erste ihrer Art im Bereich des Bundes. Auch innerhalb der Verhandlungskommission gab es durchweg positive Stimmen. Erfreulicherweise wurden die Bedenken unserer Mitglieder, die die Digitalisierung mitunter mit sich bringt, durch den Bund ernst genommen. So gelingt es, den positiven Nutzen der Digitalisierung herauszustellen und gleichzeitig Schutzmechanismen festzulegen, um Sorgen der Kolleginnen und Kollegen vor Verschlechterungen ihrer Arbeitsbedingungen oder sogar Arbeitsplatzverlust wirksam zu begegnen. Zudem bietet der Tarifvertrag auch Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Lebenslanges Lernen trägt einen wesentlichen Teil zur persönlichen und gesellschaftlichen Weiterentwicklung bei. Der dbb würde eine Nachahmung von diesem fortschrittlichen und zukunftsweisenden Abschluss im Bereich der Länder und Kommunen sehr begrüßen. Dazu bietet der dbb ausdrücklich seine Gesprächsbereitschaft an. ■



Mitglieder der dbb Tarifkommission zum TV Digitalisierung

Kommunale Entgeltordnung Bayern

## Klarstellung zur Eingruppierung insbesondere von Straßenwärtern

Die Umsetzung der neuen Entgeltordnung zum TVöD für körperlich-handwerklich Beschäftigte der Kommunen in Bayern sollte spätestens am 15. Mai 2021 abgeschlossen sein. Die EGO Handwerk Bayern sieht vor, dass Arbeitgebende in den Städten und Landkreisen jeden Arbeitsplatz im so genannten Arbeiterbereich auf eine höhere Eingruppierung überprüfen und eine entsprechende Mitteilung an die Beschäftigten machen. Tatsächlich haben einzelne Arbeitgebende jedoch entgegen der Tarifbestimmung weder eine Überprüfungsmitteilung erstellt, noch für konkret aufgewertete Arbeitsplätze die Höhergruppierung rückwirkend zum Jahr 2020 vollzogen. In diesen Fällen hat die allgemeine tarifliche sechsmonatige (Ausschluss-)Frist zur Geltendmachung der Höhergruppierung nunmehr am 16. Mai 2021 begonnen.

### Verbesserungen durch aufgewertete Tätigkeiten

Der dbb hat sich in mehreren Einzelfällen an die Arbeitgeber und den Kommunalen Arbeitgeberverband (KAV) Bayern gewandt, um für die Beschäftigten die Höhergruppierung durchzusetzen.

Die verbesserten Eingruppierungsmerkmale finden sich in der EGO Handwerk Bayern an vielen Stellen und für viele Berufe sowie Aufgaben und Funktionen. So wurde erstmals ausdrücklich für die so genannten Mülllader beziehungsweise Müllwerker mit Einsatz im Vollservice oder im Einsatz in der Sperrmüllabfuhr die Entgeltgruppe (EG) 4 TVöD über der bisherigen EG 3 als Heraushebung festgelegt. Fahrer von Müllfahrzeugen erhalten die EG 6 gegenüber der bisherigen Bewertung nach EG 5 TVöD. Strukturell ist die Verbesserung der Eingruppierung für so genannte Generalisten. Diese findet sich bei den jeweiligen Berufsgruppen. Dabei wird wenigstens die EG 5 TVöD festgesetzt – beispielsweise für Beschäftigte des Bauhofs mit einer regelmäßig dreijährigen Berufsausbildung, die handwerkliche Tätigkeiten ausüben soweit die Berufsausbildung im weiteren Sinne einschlägig ist und damit beispielsweise, aber nicht abschließend, in den weit aufzufassenden Berufsfeldern des Baugewerbes, der Hoch- und Tiefbauberufe, der Gartenbau-, Agrar- und Forstberufe, der Metallberufe, der Elektroberufe sowie der Holzverarbeitenden Berufe erworben wurde. Weitergehend wurde auch der einschlägige Ausbil-

dungsberuf für entsprechende Tätigkeiten beispielsweise im Bereich Abwasser und Klärwerke aufgewertet. Danach ergibt sich für die Fachkraft für Abwassertechnik, die nach einer Einarbeitungszeit selbstständig und verantwortlich tätig ist, die EG 6 mit aufbauenden Tätigkeitsmerkmalen bis nach EG 9a TVöD.

### Durchsetzung der ECKEINGRUPPIERUNG für Straßenwärter/-innen

Für den Regelfall des ohnehin breiten Aufgabenspektrums von Straßenwärterinnen und Straßenwärtern, wozu auch das verantwortliche Führen von Fahrzeugen über 3,5 Tonnen gehört, wurde durch die EG 6 TVöD eine weitere Verbesserung erzielt und mit Heraushebungsmerkmalen versehen. Die ECKEINGRUPPIERUNG in EG 6 ist ein Funktionsmerkmal, das alle Aufgaben im einschlägigen Berufsbild eingruppierungsrechtlich zu einem Arbeitsvorgang zusammenfasst. Ob diese Aufgaben in einer kommunalen Straßenmeisterei oder in einem Bauhof übertragen sind, spielt dabei keine Rolle. Unter dem verantwortlichen Führen der betreffenden Fahrzeuge sind die Bereitstellung und das Bereithalten zum Führen ebenso wie die Inbetriebnahme, ohne dass es auf zeitliche Mindestanteile des Fahrens selbst ankommt, zu verstehen. Diese Klarstellung hat der dbb bereits gegenüber mehreren Arbeitgebern und in Abstimmung mit dem KAV Bayern durchgesetzt. ■

Bundespersonalvertretungsgesetz

## Nach der Novelle ist vor der Novelle

Das Gesetz zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bedarf in einigen Punkten einer Nachjustierung, um die zeitgemäße Arbeit für Personalvertretungen zu gewährleisten. „Unbefriedigend ist insbesondere die Umsetzung der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1995, die weit über das Ziel hinausschießt“, betonte der Zweite Vorsitzende des dbb, Friedhelm Schäfer. „Dass die oberste Dienstbehörde unter bestimmten Voraussetzungen jede Entscheidung der Einigungsstelle aufheben kann, kann nicht so bleiben.“

### Digitales Zugangsrecht

Schäfer bedauerte, dass auch das vom dbb geforderte digitale Zugangsrecht

der Gewerkschaften bisher nur rudimentär gewährleistet sei. Immerhin sei die Dienststelle nun aber verpflichtet, in ihrem Intranetauftritt einen Link auf die Website der Gewerkschaften zu setzen. „Die Tür ist damit schon einmal einen Spalt breit geöffnet worden.“

### Viele Änderungen nicht angegangen

Vor dem Hintergrund veränderter Arbeitsformen und Abwesenheiten der Beschäftigten in der Dienststelle seien aber weitere Verbesserungen unerlässlich, um den zur Wahrnehmung ihres Grundrechts auf koalitionsmäßige Betätigung notwendigen Kontakt für die Gewerkschaften zu den Beschäftigten sicherzustellen.

Da von Anfang an aufgrund der begrenzten Zeitspanne bis zum Ablauf der Legislaturperiode eine konsensbasierte Umsetzung vorgegeben war, sind viele weitere dringende Änderungen nicht angegangen worden. „Der dbb wird sich dafür einsetzen, dass die Modernisierung des BPersVG in der nächsten Legislaturperiode ohne zeitliche Verzögerung fortgesetzt wird. Dies betrifft im Übrigen,“ so Schäfer weiter, „auch die Wahlordnung, die bislang noch gar nicht angefasst wurde.“

### dbb gibt Unterstützung

Der Umgang mit der Neufassung des Gesetzes wird für geraume Zeit eine große Herausforderung für unsere Personalratsmitglieder sein, weiß Friedhelm Schäfer. „Wir unterstützen daher die Umstellung mit umfangreichen Erläuterungen der neuen Regelungen aus dem Hause des dbb.“ ■

Vorgestellt

# dbb Bundestarifkommission

Auch in dieser Ausgabe des tacheles setzen wir die Vorstellung der Mitglieder der Bundestarifkommission (BTK) des dbb fort. Zwei weitere Mitglieder der BTK nutzen hier die Gelegenheit, sich kurz vorzustellen und von ihrem gewerkschaftlichen Engagement zu berichten. Die BTK ist eines der zentralen Organe des dbb. Sie beschließt über alle Angelegenheiten in Tariffragen. In Grundsatzfragen entscheidet sie über Forderungsrahmen, Kündigung von Tarifverträgen, Annahme oder Ablehnung von Verhandlungsergebnissen und die Durchführung von Arbeitskämpfmaßnahmen. Die BTK besteht aus der Bundesleitung des dbb sowie Vertreterinnen und Vertretern seiner Mitgliedsgewerkschaften. Darüber hinaus sind die dbb Landesbünde, die dbb bundesfrauenvertretung und die dbb jugend vertreten. Die nächste Sitzung der BTK zum Beschluss der Forderungen für die Einkommensrunde 2021 mit den Ländern wird am 26. August 2021 stattfinden.

## Frank Mathiske, GdS

Frank Mathiske ist seit 1981 Beamter bei der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund (vormals: BfA), seit dem 1. April 2000 freigestelltes Mitglied im Gesamtpersonalrat und dort derzeit auch im Vorstand tätig. Er ist seit dem 1. Mai 1984 Mitglied in der Gewerkschaft der Sozialversicherung (GdS), seit rund 20 Jahren stellvertretender Landesvorsitzender der GdS in Berlin und im Haus der DRV Bund verantwortlicher Tarifkordinator der GdS. Darüber hinaus ist er seit fast zwei Jahrzehnten Mitglied der BTK des dbb.

Frank Mathiske berichtet: „Der Gewerkschaftsbeitritt erfolgte noch während des Studiums und war dem Umstand geschuldet, dass ich in einem gewerkschaftlichen Umfeld groß geworden bin und daher ein Gewerkschaftsbeitritt eher eine Selbstverständlichkeit darstellte. Meine Ehefrau ist ebenso GdS-Mitglied und meine berufstätige Tochter hat sich dem Bundeswehrverband angeschlossen.“



Der Schwerpunkt seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit liegt für Frank Mathiske im Tarifrecht und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Kolleginnen und Kollegen: „Im Rahmen meines beruflichen Werdegangs war ich in der Personalabteilung für die Arbeiter und Angestellten unserer eigenen Kliniken als Personalsachbearbeiter beschäftigt. Vor diesem Hintergrund entwickelte ich eine gewisse Affinität dazu, deren Beschäftigungsbedingungen aktiv mitzugestalten und fortzuentwickeln. Besonderes Highlight meines gewerkschaftlichen Wirkens war, dass ich gemeinsam mit meinen tariflichen Mitstreiterinnen und Mitstreitern bei der DRV einen Beschäftigungssicherungs-

und Maßnahmentarifvertrag in den Jahren 2006 und 2007 zum Abschluss gebracht habe. Insbesondere von letzterem haben zahlreiche Beschäftigte unseres Hauses profitiert. Fortlaufend setze ich mich dafür ein, dass das Tarifrecht in der gesetzlichen Rentenversicherung fortentwickelt wird und die Eingruppierungsbedingungen den rechtlichen Erfordernissen entsprechen.“

Auch für die Zukunft hat sich Kollege Mathiske viel vorgenommen: „Aktuell ist mein Augenmerk darauf gerichtet, die Ungerechtigkeiten beim Stufenaufstieg im Zuge der Höhergruppierung zu beseitigen. Des Weiteren ist es auch an der Zeit, geeigneten Nachwuchs zu fördern, der dann in meine Fußstapfen tritt.“ ■

## Peter Mertens, dbb rheinland-pfalz

Peter Mertens ist Beamter (Amtsrat) und Mitglied der Deutschen Verwaltungsgewerkschaft Rheinland-Pfalz (DVG-RLP). Er ist stellvertretender Landesvorsitzender des dbb rheinland-pfalz, Vorsitzender der dbb arbeitnehmervertretung rheinland-pfalz und dbb-Kreisvorsitzender von Worms. Kollege Mertens berichtet: „Ich bin seit 1980 in der Gewerkschaft. Zuerst war ich bis Anfang des Jahres 1992 im VBB. Seit Anfang 1992 bin ich nun in der DVG-RLP organisiert. Ich bin in die Gewerkschaft eingetreten, weil ich der Meinung war und immer noch bin, dass nur Gemeinsamkeit stark macht!“



Peter Mertens ist im dbb rheinland-pfalz unter anderem für die Tarifbeschäftigten, aber auch für kommunale Angelegenheiten zuständig. Aktuelles Schwerpunktthema in seiner gewerkschaftlichen Arbeit ist die Begleitung der anstehenden Einkommensrunde zum TV-L in Rheinland-Pfalz. ■

Neuer Informations-Flyer

## Wechsel vom Tarif zum Beamtenstatus

Der dbb-Geschäftsbereich Beamte hat seine Flyer-Serie ergänzt. Der vierte Flyer beschäftigt sich mit dem Wechsel von Tarifbeschäftigten ins Beamtenverhältnis. Es geht insbesondere um die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen.

Der Flyer wird ausschließlich im pdf-Format versandt. Auf Wunsch kann auf der Titelseite zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo der Fachgewerkschaft aufgenommen werden. Für die Bestellung der pdf-Dateien (Online-Version und / oder Druck-Version) und für das Einfügen des Gewerkschaftslogos senden Sie bitte eine E-Mail an [beamte@dbb.de](mailto:beamte@dbb.de). ■

Der Flyer wird ausschließlich im pdf-Format versandt. Auf Wunsch kann auf der Titelseite zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo der Fachgewerkschaft aufgenommen werden. Für die Bestellung der pdf-Dateien (Online-Version und / oder Druck-Version) und für das Einfügen des Gewerkschaftslogos senden Sie bitte eine E-Mail an [beamte@dbb.de](mailto:beamte@dbb.de). ■



Eingruppierungspraxis nach TV-L

# Tätigkeitsmerkmale für die Beschäftigten in der IT

Der ausführliche Einstieg in die fachliche Überprüfung der zum Jahr 2021 in der Entgeltordnung zum TV-L neu geschaffenen Eingruppierungsmerkmale für Beschäftigte in der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) findet sich in der vorangegangenen tacheles-Ausgabe. Danach ergibt sich ausgehend von der Entgeltgruppe (EG) 6 als ECKEINGRUPPIERUNG bereits die EG 7 TV-L für die Aufgabenerledigung „ohne Anleitung“. Diese Heraushebung umfasst die im IT-Berufsfeld einschlägig Ausgebildeten ebenso wie die alternative Eingruppierung mit dem reinen Tätigkeitsbezug auf „gründliche und vielseitige“ Fachkenntnisse. Für die EG 7 TV-L im Bereich der IT ist dabei ein Aufgabenzuschnitt ausreichend, der eine selbstorganisierte Arbeitsweise erfordert, aber keinesfalls bereits an das Niveau der „selbstständigen Leistungen“ im Sinne der Tätigkeitsmerkmale für die allgemeine Verwaltung heranreicht. Springender Punkt für die EG 7 TV-L in der IT ist, dass detaillierte Anweisungen eines Fachvorgesetzten über die Ausführung und Gestaltung von Arbeitsschritten nicht bestehen – damit ist die fachliche Arbeit weder laufend zu überwachen noch konkret anzuleiten.

## Aufgabenzuschnitt mit Gestaltungsspielraum

Weiterhin noch unterhalb der qualifizierten Anforderungen an die „selbstständigen Leistungen“ beurteilen sich IT-Tätigkeiten der EG 8 TV-L, die einen Gestaltungsspielraum über die Standardfälle hinaus verlangen. Während die Bearbeitung von Standards beispielsweise ausgemacht ist durch die Einrichtung von Arbeitsplätzen unter gängiger Windowsumgebung und mit Microsoft Office Applikationen sowie durch die Anwenderbetreuung im First-Level-Support, was letztlich den ausbildungsbezogenen Normalfall im Sinne der EG 7 TV-L beschreibt, verlangt der Gestaltungsspielraum eine gewisse Breite von IT-Kenntnissen verbunden mit Entscheidungskompetenzen bei der Anwendung von fachlichem Wissen. Die Heraushebung durch die EG 8 TV-L verlangt für immer noch standardisierte

Methoden und Techniken im Rahmen einschlägiger IT-Ausbildungen solche Aufgabenstellungen, die denkbare Handlungsalternativen zulassen. Dies setzt zumindest die Möglichkeit voraus, am Arbeitsplatz Entscheidungen über die Art und Weise der Aufgabenerledigung zu treffen. Diese Entscheidungsbefugnis besteht je nach Einzelfall darin, ob Handlungsbedarf besteht, wann und in welcher Reihenfolge oder nach welcher Priorisierung beispielsweise im Ticketsystem beim IT-Support ein Tätigwerden erforderlich wird, welche Richtung dabei einzuschlagen ist und welche IT-spezifischen Verfahren, Funktionen und Vorgehensweisen zu beachten sind. Der Gestaltungsspielraum im Tarifsinne beantwortet sich aus der Fragestellung, ob Abwägungs- und Handlungsmöglichkeiten schon bei der Klärung des Sachverhalts bestehen. Dabei ist der erforderliche Spielraum gegeben, wenn in Abstimmung mit der Leitungsebene zu eigenen Fachaufgaben die Arbeitsabläufe nach eigenem Ermessen geplant sowie Aufgaben und Ziele priorisiert angegangen werden können. In der Anwenderbetreuung oder im User-Helpdesk erfüllt dies der Second-Level-Support. Hier ist für Problemlösungen nach möglichen Wegen in unterschiedlichen Richtungen zu überlegen, auch um system- oder hardwaretechnische Möglichkeiten konkret auszuschließen. Das Tätigkeitsmerkmal wird unbeschadet der eingesetzten Diagnosesysteme zur Fehlersuche und Fehlerbehebung erfüllt. Fachlich können bereits kleinere Testumgebungen entwickelt werden. Damit ist der Standardfall im Sinne der

EG 7 überschritten und ein Gestaltungsspielraum eröffnet. Ebenso sind entsprechende Sachverhalte bei der Programmierung oder der Anwendungsentwicklung gegeben, wenn ausgebildete Fachinformatiker Software nach Kundenwünschen entwickeln oder diese an Datenbanken anbinden, bestehende Anwendungen testen oder anwendungsgerechte Bedienoberflächen aufsetzen.

## Gestaltungsspielraum nicht nach BAT beurteilen

Noch in der Vergütungsordnung zum BAT und ebenso in Teil II Abschnitt 11.4 der Entgeltordnung zum TV-L bis zum Inkrafttreten der neuen Tätigkeitsmerkmale für die IKT wurde bereits auf einen „auszufüllenden Gestaltungsspielraum“ beziehungsweise auf seine Größe Bezug genommen. Davon erfasst waren Beschäftigte in der IT-Systemtechnik ab der EG 9b TV-L. Die hierzu bestehende Kommentierung und Rechtsprechung ist jedoch keinesfalls auf das insbesondere für Berufsausbildete bestehende weitere Heraushebungsmerkmal der neuen EG 8 TV-L zu übertragen. Schließlich ist die Anforderung schon anhand der Grundeingruppierung nicht vergleichbar. Bislang bezeichnete dieses Merkmal eine erste Heraushebung aus der EG 9a TV-L, also gegenüber der Grundeingruppierung von hochschulausgebildeten Informatikern. Übertragen auf heutige Aufgabenstellungen ist die bisherige „Größe des Gestaltungsspielraums“ erstmals in der aktuellen EG 10 TV-L anzutreffen. Hier zeichnet sich die auf Bachelorlevel erworbene Breite des Wissens verbunden mit Entscheidungskompetenzen weiterhin auch fachlich ab und betrifft beispielsweise die Definition der Anforderungen, die Auswahl unter angebotenen Produkten oder die Optimierung sowie die Fortentwicklung gegenüber Systemsoftware und Hardwarekonfigurationen. ■



# Sozial- und Erziehungsdienst

# Aus der Pandemie lernen

Von Sandra van Heemskerck, komba gewerkschaft

Corona hat uns alle herausgefordert und in vielen Bereichen deutlich gezeigt, wo jahrelange Missstände liegen. So auch im Sozial- und Erziehungsdienst. Ein Rück- und Ausblick:

Egal, ob es darum geht, Familien zu helfen, ihnen die Vereinbarkeit mit ihrem Beruf zu ermöglichen oder Kinder mit frühkindlicher Bildung auf ihrem Weg zu begleiten. Die Pandemie hat eines sehr klar gezeigt: Kindertagesbetreuung und Unterstützungsangebote sind eine immens wichtige Säule für die Familien.

Was dabei genauso offensichtlich wurde, sind die über Jahre angestauten Probleme im System Kita. Doch nicht nur dort. Ähnliche Herausforderungen begegnen uns bei der Ganztagsbetreuung im Grundschulalter sowie bei der Begleitung und Unterstützung von Kindern und Jugendlichen im Berufsfeld Soziale Arbeit. Die Corona-Pandemie hat die Lage in all diesen Bereichen verschärft. Der Personalmangel und die schwierigen Arbeits- und Rahmenbedingungen haben sich durch die Krise vielerorts vermehrt.

## Kita-Personal verlässt das System

Am Beispiel der Kitas wird die angespannte Situation besonders deutlich. Erschreckend ist die Zahl der erfahrenen Fachkräfte, die dem System während der Corona-Pandemie den Rücken gekehrt haben.

Gründe dafür liegen in ständig wechselnden Verordnungen und daraus resultierenden Auseinandersetzungen mit Eltern über die Frage des Betreuungsanspruchs. Eine Rolle spielen außerdem die mangelnde Unterstützung der Träger, ein hoher zusätzlicher Dokumentationsaufwand, erhöhte Desinfektionsmaßnahmen sowie die große Sorge vor einer Ansteckung wegen der (aus pädagogischen Gründen) fehlenden Möglichkeiten, sich zu schützen.

Ihr Ausscheiden lässt die Personallücke weiter wachsen. Diese Entwicklung ist besorgniserregend und sie bestätigt unsere langjährige gewerkschaftliche Forderung, dass Personal zu binden genauso wichtig ist, wie es zu gewinnen.

## Stimme der Beschäftigten im Corona-Kita-Rat

Die genannten Gründe und die vielen anderen Sorgen und Nöte der Kita- und Kindertagespflege-Beschäftigten habe ich in den Corona-Kita-Rat getragen. Das Gremium wurde durch die ehemalige Bundesfamilienministerin Franziska Giffey im August 2020 ins Leben gerufen. Dort stellen das Deutsche Jugendinstitut (DJI) und das Robert Koch-Institut (RKI) regelmäßig die Daten und Analysen der Corona-Kita-Studie vor. In vier Modulen erforscht die Studie die Rolle der Kindertagesbetreuung bei der Ausbreitung des Coronavirus.

Als Stimme der Beschäftigten konnte ich den Vertreterinnen und Vertretern der Länder, Träger, Eltern, Kindertagespflege, weiteren Gewerkschaften, des RKI und des DJI über die Situation vor Ort berichten. Es ist uns gelungen, an einigen Stellschrauben zu drehen, um zumindest einige positive Aspekte für die Kolleginnen und Kollegen während der Corona-Hochphase zu erzielen. Dazu zählen beispielsweise:

- Einfordern der Bereitstellung von Schutz- und Hygienematerialien
- Entwicklung unterschiedlicher Betreuungsstufenmodelle
- Teststrategien für Beschäftigte und Kinder

- Überprüfung und neue Einordnung der Impfpriorisierung; dies besonders vor dem Hintergrund, dass die Kita-Beschäftigten über den gesamten Zeitraum (fast) ungeschützt ihren Beruf ausgeübt haben; Abstandsregeln sind im Alltag mit Kindern nicht möglich und das Tragen von Masken war pädagogisch nicht vertretbar

Auch wenn der Regelbetrieb inzwischen wieder angelaufen ist, bleiben einige der Themen aktuell. Die Kolleginnen und Kollegen dürfen darauf vertrauen, dass wir für sie am Ball bleiben.

## Was ist der Politik Qualität in Kitas wert?

In der Corona-Zeit wurde von allen Seiten die Bedeutung der (frühkindlichen) Bildung hervorgehoben, um Kindern gleichwertige Chancen zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu verwirklichen, braucht es Qualitätsstandards.

Einen guten Anfang für solche Standards bildete bereits vor der Pandemie das Gute-Kita-Gesetz. Der Bund unterstützt die Länder dabei finanziell, um Maßnahmen zur Qualitätssteigerung in Kitas umzusetzen. Die Finanzmittel laufen allerdings 2022 aus. Wenn die Politik den Wert der Bildungsarbeit inzwischen tatsächlich (an-)erkannt hat und ernsthaft an einem qualitativen Ausbau interessiert ist, dann müs-







Der Blick muss zudem auf die herrschenden Belastungen beziehungsweise die erforderlichen Entlastungen gelegt werden. Um Beschäftigte lange, zufrieden und vor allem körperlich und psychisch gesund im System zu halten, müssen geeignete Maßnahmen entwickelt und eingeführt werden.

Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind gefragt, die notwendige Personalgewinnung und die ebenso wichtigen verbesserten Rahmenbedingungen auf der Agenda zu halten. Der klare Appell an die Politik lautet: Auf Worte müssen deutliche Taten folgen. Es kann nicht sein, dass Berufe, die mit Menschen arbeiten, noch immer nicht den Stellenwert in der Gesellschaft haben, den sie verdienen. Gerade nach der Pandemie muss die Wertschätzung spürbar sein.

Über den Wert der Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es daher nichts zu diskutieren. Unsere Gesellschaft braucht sie. Die Pandemie sollte endgültig gezeigt haben, dass es nicht darum gehen darf, „ob überhaupt“, sondern „wie genau“ bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen erzielt werden können. ■

sen die Gelder weiter fließen. Ansonsten wird sich langfristig keine Qualität entwickeln können.

### Personal gewinnen, attraktive Bedingungen schaffen

Gute Fachkräfte werden also gebraucht, damit frühkindliche Bildung, aber auch die Bildung in der Ganztagsbetreuung an Grundschulen sowie Unterstützungsmaßnahmen im Bereich der Sozialen Arbeit, insbesondere im Kinderschutz, qualitativ hochwertig sind und es bleiben.

Neben der Personalgewinnung liegt der zweite wichtige Faktor in attraktiven Rahmenbedingungen. Schon während der Branchentage in den Jahren 2014 / 2015 haben unsere Mitglieder deutlich gemacht, dass gute Rahmenbedingungen einen hohen Stellenwert sowie großen Einfluss auf ihre Zufriedenheit und Gesundheit haben. Eine hohe Fluktuation in den Berufsfeldern hängt häufig mit schlechten Bedingungen zusammen. In der Kita ergibt sich zum Beispiel folgendes Bild: fehlende Verfügungszeiten für mittelbar pädagogische Arbeiten, schlechte technische Ausstattung für Dokumentationen und um den Kontakt zu den Familien und Kindern in Zeiten der Notbetreuung zu halten, zu große Gruppen, kein angemessener Fachkraft-Kind-Schlüssel, zu wenig Freistellungskapazitäten für Leitungen. Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen. All diese Punkte wirken sich negativ auf die Zufriedenheit und die Gesundheit der Beschäftigten aus. Im Allgemeinen Sozialen Dienst sieht es ähnlich aus. Es fehlt an technischer Aus-

stattung, Zeit für unspezifische Aufgaben sowie Zeit und Angeboten für die eigene Beratung. Auch Fallzahlen steigen bei den Beschäftigten, da es keine Begrenzung gibt.

### Wachsende Herausforderungen bei Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung

Die Themengebiete Personalausstattung und Rahmenbedingungen spielen darüber hinaus eine entscheidende Rolle, wenn der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter ab 2026 greift. Die endgültige Entscheidung des Bundesrats steht noch aus. Ein Scheitern des Rechtsanspruchs ist möglich, da die Länder zusätzliche Finanzmittel zur Umsetzung fordern. Sollte der gesetzliche Anspruch jedoch stufenweise umgesetzt werden, wird dies für Länder und Kommunen eine Mammutaufgabe. Platzausbau, fehlende Räumlichkeiten und Personalbedarf sind die größten Herausforderungen. Erschwert wird das Ganze durch bundesweit hohe (qualitative) Unterschiede, die das Gesetz ausklammert. Ein Qualitätsdialog soll sich diesem Thema annehmen.

### Was lernen wir aus der Pandemie?

Damit die Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst zukunftsfähig gestaltet werden, müssen wir aus der Pandemie lernen. Die Beschäftigten brauchen endlich Perspektiven. Sie wollen sich weiterentwickeln, lebenslanges Lernen ist ihnen wichtig. Solche Perspektiven fehlen – auch tarifrechtlich.



### Zur Person

Sandra van Heemskerck ist stellvertretende Bundesvorsitzende der komba gewerkschaft und stellvertretende Landesvorsitzende der komba gewerkschaft nrw. Als 1. stellvertretende Vorsitzende der Fachkommission Schule, Bildung und Wissenschaft vertritt sie den dbb im Corona-Kita-Rat. Außerdem ist sie unter anderem Mitglied in der dbb Verhandlungskommission Sozial- und Erziehungsdienst. Als gelernte Erzieherin kennt sie die Probleme in den Einrichtungen aus ihrer eigenen Berufspraxis. ■

Branchentage von DJG, BSBD und VBE

# Immer mehr Mitglieder diskutieren mit

Am 8. und 9. Juni 2021 sind weitere Bereiche des öffentlichen Dienstes in die Diskussion zur Forderungsfindung zur Einkommensrunde 2021 mit den Ländern eingestiegen. Mit Mitgliedern von DJG und BSBD mischten sich jetzt auch Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Justiz und des Justizvollzugs ein. Aus dem Bereich der Bildung diskutierten die Mitglieder des VBE NRW mit dem dbb Bundesvorsitzenden Ulrich Silberbach. Alle Diskussionen und Forderungen der Branchentage der betroffenen dbb-Mitgliedsgegewerkschaften werden gebündelt und ausgewertet, damit sie dann die Basis der endgültigen Forderungsfindung am 26. August 2021 der zuständigen dbb-Gremien bilden können. Im Juli und August finden weitere Branchentage zum Beispiel der DSTG, der DPoIG, der GeNi, des BvLB, des DPhV, des DBSH und des BDF statt.

## DJG: Beschäftigte in der Justiz diskutieren mit Volker Geyer

Mitglieder der Deutschen Justiz-Gewerkschaft (DJG) aus ganz Deutschland haben sich mit dbb Tarifchef Volker Geyer und dem DJG Bundesvorsitzenden Emanuel Schmidt am 8. Juni über ihre Arbeitsbedingungen und ihre Erwartungen an die Einkommensrunde mit den Ländern ausgetauscht.

Die Kolleginnen und Kollegen aus der Justizverwaltung haben deutlich gemacht, dass es maßgeblich ihnen zu verdanken ist, dass die gerichtlichen Verfahren und die Abläufe in der Justiz auch während der Corona-Pandemie reibungslos funktioniert haben und weiterhin funktionieren. Volker Geyer stellte klar: „Dieser große Ein-

satz – nicht nur im derzeitigen Ausnahmezustand – ist für unseren Rechtsstaat von zentraler Bedeutung. Dafür erwarten die Justizbeschäftigten zu Recht Wertschätzung durch den Arbeitgeber, die sich vor allem in einer deutlichen Entgelterhöhung zeigen muss. Und das gilt natürlich nicht nur für die Tarifbeschäftigten. Die Verhandlungsergebnisse müssen anschließend auf die Beamtinnen und Beamten und auch auf die Versorgungsempfängerinnen und -empfänger übertragen werden.“

Neben der Frage des Entgelts war das Thema Eingruppierung ein zentraler Bestandteil der Diskussion.

Die Arbeitgeber der TdL haben bereits im Vorfeld der diesjährigen Einkommensrunde gefordert, dass der so genannte „Arbeitsvorgang“ neu geregelt werden soll. Hintergrund ist, dass unter ande-

Zukunft nur mit uns!

#EKR21

dbb.de

rem Beschäftigte in Geschäftsstellen von Gerichten eine höhere Eingruppierung zugesprochen bekommen haben, da ihre Tätigkeit in einem großen Arbeitsvorgang zusammengefasst ist. Die Mitglieder der DJG sind damit unmittelbar von diesem Thema betroffen. Der dbb weist die Forderungen nach einer Neuregelung des Arbeitsvorgangs klar zurück. Die Teilnehmenden des Branchentags haben klargestellt, dass wir gemeinsam dafür kämpfen werden, hier keine Verschlechterungen für die Kolleginnen und Kollegen zuzulassen. Darüber hinaus waren unter anderem der Nachholbedarf bei der Digitalisierung und die notwendige Steigerung der Attraktivität der Arbeitsplätze zur Nachwuchsgewinnung Thema. Auch hier erwarten die DJG-Mitglieder Bewegung.

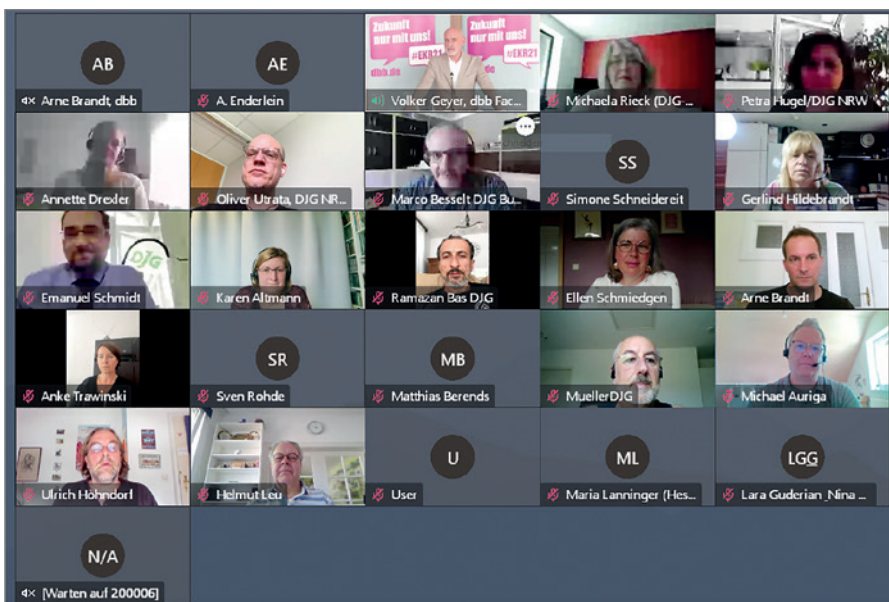
## VBE: Die Weiterentwicklung des Lehrkräftetarifs dürfen die Länder nicht länger aussitzen

„Schulische Bildungs- und Erziehungsarbeit ist pandemiebedingt in aller Munde – jetzt muss zur vollen Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit auch die Aufwertung durch die Politik kommen. Ihr leistet allen Widrigkeiten zum Trotz wirklich hervorragende Arbeit und verdient jede Unterstützung“. Mit dieser Feststellung und der gemeinsamen Erwartungshaltung schloss der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach den Branchentag am 9. Juni 2021 mit dem Verband Bildung und Erziehung (VBE) NRW. Die Teilnehmenden aus Nordrhein-Westfalen hatten die Themenliste für eine engagierte Diskussion straff organisiert. Schließlich ist auch ihre tägliche Arbeit aktuell mehr als nur gestrafft. Mit der Rückkehr in den Präsenzunterricht gilt es, Schülerinnen und Schüler individuell zu fördern und dem sozialen Miteinander in der Schule wieder einen wichtigen Rahmen zu verleihen, der Halt und Verlässlichkeit gibt. Dies verlangt über das zu Ende gehende Schuljahr hinaus weiterhin hohen persönlichen Einsatz von

Zuverlässigkeit nur mit uns!

#EKR21

dbb.de





Lehrkräften sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen. Für die unmittelbare Zukunft erwartet der VBE NRW daher insbesondere eine bessere personelle und technische Ausstattung. „Wir haben den Betrieb einschließlich der Prüfungen in der Pandemie bis jetzt unter vollem Einsatz aufrechterhalten und wollen, dass für Schulen nachhaltig verbesserte Rahmenbedingungen aufgebaut werden und zum Einsatz kommen. Sonst hätten wir aus den gemeinsamen Anstrengungen von Schülern, Eltern und Schulpersonal seit dem Frühjahr 2019 keine Lehren gezogen“, mahnte Rita Mölders, Referatsleiterin Tarif im VBE NRW. Konkret muss das Arbeitsfeld Schule in puncto Bezahlung und Entwicklungsmöglichkeiten eine Aufwertung erfahren, dazu müssen neue Stellen ausgebracht und die Einstellungsbedingungen ebenso wie Aufstiege verbessert werden. Bereits gegebene Zusagen am Tariftisch, wie die Weiterentwicklung des Lehrkräftetarifs, dürfen die Länder nicht länger tatenlos aussitzen. „Die Beschäftigten an Schulen haben unter erschwerten Rahmenbedingungen einen anerkannt hohen persönlichen Einsatz gezeigt, den wir auch gegenüber der Politik in den Ländern einfordern. Lasst auf die Schönwetterreden zur Systemrelevanz der schulischen Bildung spürbare Taten folgen“, bekräftigte Ulrich Silberbach die Erwartungshaltung.

### BSBD: Tag und Nacht in vollem Einsatz

Am 9. Juni 2021 hat ein weiterer digitaler dbb Branchentag zur Vorbereitung

auf die Einkommensrunde stattgefunden. Zahlreiche Mitglieder des Bundes der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands (BSBD) haben mit Volker Geyer und dem BSBD Bundesvorsitzenden René Müller über mögliche Forderungen in der Einkommensrunde 2021 diskutiert. Ein Schwerpunkt der Diskussion war auch beim BSBD-Branchentag die Arbeit unter den Bedingungen der Corona-Pandemie. Volker Geyer fasst zusammen: „Die Kolleginnen und Kollegen im Justizvollzug stehen durch die Pandemie tagtäglich vor besonderen Herausforderungen. Das eigentlich dringend nötige Abstandhalten – oder gar Homeoffice – sind in der Regel nicht möglich. Von den Beschäftigten wird Tag und Nacht der volle Einsatz gefordert, auch in der Corona-Zeit. Dieser

Einsatz und die gute Arbeit, die die Kolleginnen und Kollegen auch unter normalen Bedingungen leisten, müssen honoriert werden.“

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Branchentags haben sich außerdem über notwendige Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen ausgetauscht, unter anderem für das Pflegepersonal im Maßregel- und Justizvollzug. Hier sehen die BSBD-Mitglieder dringenden Nachholbedarf. Um im Wettbewerb um Nachwuchskräfte – beispielsweise mit den Unikliniken – mithalten zu können, dürfen sich die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Tätigkeiten nicht weiter auseinanderentwickeln. Gleiche Tätigkeiten sollen auch gleich bezahlt werden. Die Kolleginnen und Kollegen haben deutlich gemacht, dass sie, wenn es notwendig ist, auch bereit sind, für ihre Forderungen auf die Straße zu gehen. ■

**Bildung  
nur mit uns!**

**#EKR21**

**dbb.de**

**Sicherheit  
nur mit uns!**

**#EKR21**

**dbb.de**



Internationaler Tag des öffentlichen Dienstes

# Wir brauchen die Besten der Besten



„Wenn wir den leistungsfähigen öffentlichen Dienst in Deutschland erhalten wollen, müssen wir die wachsende Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt annehmen: Wir brauchen die Besten der Besten!“ Mit diesem Appell hat sich der dbb Bundesvorsitzende Ulrich Silberbach am Internationalen Tag des öffentlichen Dienstes am 23. Juni 2021 an die staatlichen Arbeitgeber gewendet. Silberbach weiter: „Der Staat in Deutschland ist ein guter, familienfreundlicher und gemeinwohlorientierter Arbeitgeber. Das sichert auch eine gewisse Attraktivität in der Konkurrenz um die ‚besten Köpfe‘. Bei den Themen Bezahlung, technische Ausstattung und politischer Regelungswut müssen wir aber besser, schneller, smarter und digitaler werden. Das wird nicht ohne Investitionen gehen.“

## dbb dialog mit Bundesinnenminister Horst Seehofer

Zum Internationalen Tag des öffentlichen Dienstes setzte der dbb am 23. Juni 2021 gemeinsam mit Bundesinnenminister Horst Seehofer ein Zeichen für die Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst, die in den vergangenen Monaten unter schwierigen und sich ständig ändernden Bedingungen herausragende Arbeit geleistet haben. Im digitalen dbb dialog nahmen der Bundesinnenminister

und dbb Chef Ulrich Silberbach die aktuellen und künftigen Herausforderungen für einen modernen, digitalen und bürgernahen öffentlichen Dienst in den Blick.

Horst Seehofer nutzte die Gelegenheit, um die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Deutschland zu loben. „Wir werden weltweit um unseren öffentlichen Dienst in Deutschland beneidet.“ Die Corona-Pandemie sei nur die jüngste epochale Aufgabe in einer langen Reihe von Herausforderungen gewesen, die der öffentliche Dienst geschultert habe, erläuterte Seehofer und nannte Flüchtlings-, Finanzkrise und den Prozess der deutschen Einheit als Beispiele. Kritik an bürokratischer Schwerfälligkeit des Staatsdienstes wies der Bundesinnenminister leidenschaftlich zurück. „Da, wo es hakt, ist meistens die Politik selbst schuld.“ Grundsätzlich gelte, dass die Bürokratie, die allenthalben beklagt werde, in erster Linie auf die Politik selbst zurückzuführen sei. „Bürokratie entsteht durch Gesetze, und die werden immer komplizierter.“

Besonders beeindruckt hat den Bundesinnenminister das Engagement der Beschäftigten, die während der Pandemie „an vorderster Front“ standen und stehen: „Die Menschen im Rettungsdienst, in den Krankenhäusern und Pflegeheimen, in den Test- und Impfzentren, die Einsatzkräfte auf der Straße – das sind Frauen und Männer, die man als Helden bezeichnet. Sie

bringen sich ein, arbeiten durch in der Not, auch wenn sie öfter als je zuvor mit tödlicher Gefahr und dem Tod konfrontiert sind. Sie hatten und haben die Kraft durchzuhalten. Das ist für mich das Größte.“ Umso inakzeptabler seien die wiederkehrenden Attacken auf Beschäftigte.

Mit Blick auf die Zukunft gelte es insbesondere, als Arbeitgeber noch attraktiver für den Berufsnachwuchs und spezialisierte Fachkräfte wie etwa solche aus dem IT-Bereich zu werden. „Wir sollten jede Diskussion vermeiden, die über öffentlichen Dienst herfällt“, so Seehofer

„Wir sind stolz auf das, was unsere Kolleginnen und Kollegen in den letzten 15 Monaten unter widrigsten Bedingungen geleistet haben. Und doch hat die Corona-Pandemie wie mit einem Brennglas auch die Fehler offengelegt, die unser Gemeinwesen aufweist“, stellte dbb Chef Ulrich Silberbach im Gespräch mit dem Bundesinnenminister fest. „Jetzt müssen wir gemeinsam daran arbeiten, die Dinge sowohl für die Beschäftigten als auch für die Bürgerinnen und Bürger besser zu machen. Wir konnten in der Pandemie feststellen, dass die jungen Menschen wieder mehr Interesse am Gemeinwohl entwickelt haben und der Sinn stiftenden Tätigkeit für das Gemeinwohl wieder mehr Charme abgewinnen. Das ist nicht mehr die Null-Bock-Generation der vergangenen Jahre“, bilanzierte Silberbach einen eher positiven Effekt der gesellschaftlichen Ausnahmesituation „Zu dieser neuen Achtsamkeit gehört für mich auch, dass in der Pandemie – entgegen aller Querdenker-Aktivitäten – die Kritik an der zunehmenden Gewalt gegen die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes viel stärker und lauter geworden ist“, so der dbb Chef weiter. Eine weitere wichtige Erfahrung aus den vergangenen 15 Monaten sei auch der gewachsene Stellenwert, der dem Thema Digitalisierung aktuell beigemessen wird: „Die Politik hat in der Pandemie gemerkt, dass wir hier noch sehr viel besser werden müssen.“

Am Ende der Diskussion wandte sich Ulrich Silberbach mit zwei Wünschen an den Bundesinnenminister: Erstens sollte er seiner Amtsnachfolgerin oder seinem Amtsnachfolger den Aktenordner zur Arbeitszeit der Bundesbeamtinnen und Beamten ganz besonders ans Herz legen. Und zweitens möge er sich auch in den letzten Monaten seiner Amtszeit dafür einsetzen, „dass die Politik – auch im bevorstehenden Wahlkampf – nicht davon ablässt, jegliche Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu geißeln.“ ■



## Schwerbehindertenrecht

### Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Von Prof. Dr. Nicolai Besgen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, 198 Seiten, 4. neu bearbeitete Auflage 2021, kartoniert, Erich Schmidt Verlag, 32 Euro, ISBN 978 3 503 20018 4

Schwerbehinderten Arbeitnehmenden kommt in der betrieblichen Praxis eine besondere Stellung zu:

- Welche Besonderheiten sind beim Bewerbungs- und Einstellungsverfahren (schwer-)behinderter Arbeitnehmender zu beachten?
- Welche Rechte und Pflichten treffen Arbeitgebende sowie behinderte Arbeitnehmende im laufenden Arbeitsverhältnis?
- Welche Auswirkungen hat die fehlende Zustimmung des Integrationsamts auf die Kündigung?
- Welche Ziele verfolgt das Präventionsverfahren?
- Was ist unter dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement – BEM – zu verstehen?
- Welche Aufgaben und Rechte hat die Schwerbehindertenvertretung?
- Und vieles andere mehr.

Zahlreiche Praxishinweise und -tips, Beispiele und Formulierungsvorschläge runden die Darstellung ab. Im Anhang finden Sie zudem Musterbetriebsvereinbarungen, Musteranträge und Adressübersichten sowie eine Synopse zu allen einschlägigen Vorschriften des SGB IX. ■



## Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV)

### Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung | Kommentar

Herausgegeben von Dr. Karl Hauck und Prof. Dr. Wolfgang Noftz, Bandherausgeber Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht a.D., Loseblatt-Kommentar in zwei Ordnern, inklusive Ergänzungslieferungen 2 und 3 / 21 (April / Mai 2021), 2.872 Seiten, Erich Schmidt Verlag, 198 Euro, ISBN 978 3 503 11063 6

Mit dem im Rahmen des Hauck / Noftz, Sozialgesetzbuch Gesamtkommentar erscheinenden Kommentar zum SGB IV wird eine umfassende und jederzeit aktuelle Kommentierung der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung geboten, die einerseits den Erfordernissen der Praxis, andererseits aber auch den Bedürfnissen der Wissenschaft voll gerecht wird.

Die Lieferungen enthalten aktualisierte Fassungen der Kommentierungen unter anderem zu Vorschriften des Beitragsrecht. Aktualisiert wurden zudem Kommentierungen zu den Bußgeldvorschriften. Wichtige Vorschriften sind geändert worden oder waren Gegenstand relevanter Entscheidungen: das Antragsverfahren bei der Abgrenzung von Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit, die Fälligkeit von Beiträgen und vieles mehr. ■



## Kommentar zum Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD)

Begründet als Kommentar zum BAT von Clemens / Scheuring / Steingen / Wiese, fortgeführt als Kommentar zum TVöD von Bredendiek / Bürger / Geyer / Görgens / Hebler / Jeske / Kley, Loseblatt-Kommentar, inklusive Ergänzungslieferung 124 (Februar 2021), etwa 13.270 Seiten in elf Ordnern, Richard Boorberg Verlag / edition moll, 238 Euro, ISBN 978 3 415 03622 2

Der Praktikerkommentar enthält die Texte des TVöD, der Überleitungstarifverträge und der Spartentarifverträge sowie der sonstigen Tarifverträge. Die Kommentatoren gewährleisten die kompetente und praxisgerechte Darstellung. Aufgrund der Verlängerung des TV COVID werden die bisherigen Kurzhinweise durch eine ausführliche Kommentierung abgelöst.

Schwerpunkt der 124. Ergänzungslieferung ist die Einarbeitung der Änderungstarifverträge der Einkommensrunde 2020 zum TVöD-AT sowie zum BT-V, BT-K, BT-B, BT-S, BT-F, BT-E und zum TV EntgO Bund. Außerdem wurden Erläuterungen zum Homeoffice und zum mobilen Arbeiten in der Kommentierung zu § 2 TVöD und der Abdruck von „Muster-Nebenabreden“ im Anhang 3 zu § 2 aufgenommen. Das Rundschreiben des Bundesinnenministeriums zur übertariflichen Zahlung einer Fachkräftezulage von bis zu 1.000 Euro monatlich und übertariflichen Vorweggewährung von Entgeltstufen gab Anlass, die entsprechenden Erläuterungen zu § 16 (Bund) zu überarbeiten. ■



Bundesverwaltungsgericht in Leipzig

## Fristlose Kündigung aufgrund sexueller Belästigung

**Wer auf einer Dienstreise eine Kollegin gegen ihren Willen küsst, verletzt seine Pflicht, auf die berechtigten Interessen seiner Arbeitgeberin Rücksicht zu nehmen, in erheblicher Weise. Solch ein Verhalten ist an sich geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen (LArbG Köln, Urteil vom 1. April 2021, Aktenzeichen 8 Sa 798/20).**

### Der Fall

In dem Verfahren streiten die Parteien über die Rechtmäßigkeit der ausgesprochenen Kündigung der Beklagten. Der Kläger ist seit 1996 bei der Beklagten als zuletzt so genannter EDI-Manager beschäftigt. Er ist verheiratet und hat zwei unterhaltspflichtige Kinder. Die betreffende Kollegin ist im September 2019 bei der Beklagten eingestellt worden und war zuvor bereits als Werkstudentin beschäftigt. Auf einer zweitägigen Teamklausur versuchte der Kläger am Abend, die Kollegin zu küssen, und küsste sie gegen ihren Willen. Er folgte der Kollegin zunächst auf dem Rückweg von der Hotelbar zu ihrem Zimmer, obwohl sie ihm gegenüber ein-

deutig geäußert hatte, dass sie das nicht wolle. Vor ihrem Hotelzimmer dann zog der Kläger sie zu sich heran, um sie zu küssen. Nachdem sie sich weggedrückt hatte, zog er sie erneut zu sich heran und küsste sie schließlich. Die Kollegin drückte ihn daraufhin erneut weg, öffnete ihre Zimmertür, ging schnell hinein und verschloss die Tür von innen. Der Kläger schrieb in einer anschließenden WhatsApp-Nachricht, er hoffe, sie sei ihm nicht böse. Die Kollegin wandte sich an den Vorgesetzten der beiden und berichtete diesem von dem Vorfall auf der Klausur. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis nach Anhörung des Klägers fristlos, hilfsweise fristgerecht. Gegen die Kündigung wehrte sich der Kläger gerichtlich. Das Arbeitsgericht hat die Klage jedoch nach Durchführung einer umfangreichen Beweisaufnahme abgewiesen. Gegen diese Entscheidung richtet sich die Berufung des Klägers.

### Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Das Arbeitsgericht Köln habe zu Recht die Klage gegen die fristlose Kündigung abgewiesen. Die außerordentliche Kündigung der Beklag-

ten sei wirksam und habe das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger aufgelöst. Es liege ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vor, welcher die fristlose Kündigung rechtfertige. Der Kläger hat seine Kollegin sexuell belästigt, so dass die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist der Beklagten unzumutbar sei. Nach § 626 Absatz 1 BGB kann das Arbeitsverhältnis von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer der / dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann. Im vorliegenden Fall liege ein wichtiger Grund für die ausgesprochene Kündigung vor. Wer auf einer dienstlich veranlassenen Reise eine Arbeitskollegin gegen ihren Willen zu küssen versucht und küsst, verletze – unabhängig von der Strafbarkeit der Tat wegen sexueller Belästigung – seine Pflicht, auf die berechtigten Interessen seiner / seines Arbeitgebenden Rücksicht zu nehmen, in erheblicher Weise.

Ein solches Verhalten sei „an sich“ geeignet, eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen. Der Kläger habe durch sein Verhalten eine so schwere Pflichtverletzung begangen, dass selbst deren erstmalige Hinnahme der Beklagten nach objektiven Maßstäben unzumutbar und damit offensichtlich – auch für den Kläger selbst erkennbar – ausgeschlossen sei. Daher bedurfte es auch keiner vorherigen Abmahnung. Der Kläger habe mit der aufgrund der Beweisaufnahme nachgewiesenen sexuellen Belästigung der Kollegin eine „rote Linie“ überschritten, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die Beklagte, deren Verpflichtung es sei, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor sexuellen Belästigungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen zu schützen, auch für den Kläger erkennbar – unzumutbar mache. Die sexuelle Belästigung habe im Rahmen einer dienstlichen Fortbildung stattgefunden. Dabei habe der Kläger gegenüber der Kollegin seine stärkere Position ausgenutzt. Er sei der Kollegin nicht nur körperlich überlegen, sondern habe auch gewusst, dass diese erst vor circa zwei Wochen bei der Beklagten angefangen und sich noch in der Probezeit befunden habe. Zudem seien die vom Kläger nachträglich gegenüber seiner Kollegin ausgesprochenen Entschuldigungen nicht geeignet, die vorher begangene schwere Pflichtverletzung ungeschehen zu machen. Schließlich habe das Arbeitsgericht festgestellt, dass auch die – unter Abwägung aller in Betracht zu ziehenden Umstände – durchzuführende Interessenabwägung zu keinem anderen Ergebnis kommt. In Anbetracht der Schwere der Pflichtverletzung des Klägers sei trotz der langen Dauer des Arbeitsverhältnisses des Klägers und dessen familiärer Situation ein Festhalten am Arbeitsverhältnis selbst bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar gewesen.

## Das Fazit

Nicht erst seit der MeToo-Bewegung sollte grundsätzlich jeder und jedem Arbeitnehmenden klar sein, welches Verhalten hinsichtlich kollegialer Beziehungen eindeutig falsch und unangebracht ist. Heutzutage muss primäres Ziel sein, Parität am Arbeitsplatz herzustellen. Wenn dieses Ziel bedauerlicherweise nicht von allen Arbeitnehmenden verfolgt wird, müssen Arbeitgebende umgehend und umfassend ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Arbeitgebende haben ihre Mitarbeitenden vor sexuellen Belästigungen und

Angriffen zu schützen. Daher ist die vorliegende Entscheidung der Arbeitgeberin und die des Gerichts nur konsequent und unerlässlich. ■

## Die Bezeichnung einer Vorgesetzten als „Ming Vase“ stellt eine rassistische Äußerung dar und rechtfertigt eine fristlose Kündigung

**Das Arbeitsgericht hat entschieden, dass die Bezeichnung einer Vorgesetzten als „Ming Vase“ eine rassistische Äußerung ist und eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt. Mit dem Beschluss hat das Gericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung ersetzt (ArbG Berlin, Beschluss vom 18. Mai 2021, Aktenzeichen 55 BV 2053/21).**

### Der Fall

In dem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ging es um die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zu einer außerordentlichen Kündigung einer Verkäuferin eines Kaufhauses mit internationalem Publikum. Die Verkäuferin hat gegenüber einer Kollegin ihre Vorgesetzte als „Ming Vase“ bezeichnet. Auf Nachfrage eines anwesenden Vorgesetzten, was damit gemeint sei, habe die Verkäuferin ergänzt: „Na Sie wissen schon, die Ming Vase“. Dabei habe die Mitarbeiterin die Augen mit ihren Fingern nach hinten gezogen, um laut Gericht eine asiatische Augenform zu imitieren. Daraufhin habe die Arbeitgeberseite die Verkäuferin zu dem Vorfall angehört. Darin habe die Mitarbeiterin erklärt, eine Ming Vase stehe für sie für einen schönen und wertvollen Gegenstand. Das Imitieren der asiatischen Augenform sei erfolgt, um nicht „Schlitzauge“ zu sagen. Weiterhin erklärte die Verkäuferin, dass sie bei „schwarzen Menschen / Kunden“ den Begriff „Herr Boateng“ verwende, weil sie den Fußballspieler toll finde. Der Arbeitgeber sah in der Bezeichnung der Vorgesetzten als „Ming Vase“ eine rassistische Äußerung und sprach gegenüber der Verkäuferin die außerordentliche Kündigung aus. Da die betroffene Mitarbeiterin als Ersatzmitglied in den Betriebsrat nachgerückt war, musste der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung zustimmen. Denn für eine außerordentliche Kündigung ist die Zustimmung des Betriebsrats dann erforderlich, wenn

ein Mitglied des Betriebsrats gekündigt werden soll. Im vorliegenden Fall hat der Betriebsrat der außerordentlichen Kündigung der Verkäuferin jedoch nicht zugestimmt. Der Betriebsrat verurteile Rassismus zwar auf das Schärfste, sehe aber bei der betroffenen Verkäuferin kein rassistisches Gedankengut. Aus diesem Grund verweigere er auch die Zustimmung zur fristlosen Kündigung.

### Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht hat die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zur außerordentlichen Kündigung ersetzt. Die Bezeichnung der Vorgesetzten als „Ming Vase“ und die zur Verstärkung der Worte verwendeten Gesten der Mitarbeiterin seien zur Ausgrenzung von Mitmenschen anderer Herkunft, deren Beleidigung und deren Herabsetzung geeignet. Das Verhalten der Verkäuferin rechtfertigte unter Berücksichtigung der Umstände des vorliegenden Falls eine außerordentliche Kündigung. Schließlich würde durch die nachfolgenden Erklärungsversuche der Mitarbeiterin während der Anhörung eine Verfestigung der dahinstehenden Haltung der Verkäuferin erkennbar. Daher kam das Gericht in der Gesamtbetrachtung zu dem Schluss, dass es sich um eine erhebliche Herabwürdigung der gemeinten Vorgesetzten handle. Die Bezeichnung einer Vorgesetzten als „Ming Vase“ stelle eine rassistische Äußerung dar. Solch ein Verhalten verletze die Pflicht zur Rücksichtnahme auf berechnete Interessen des Kaufhauses als Arbeitgeber. Auch sei es für ein Kaufhaus von internationalem Ruf nicht hinnehmbar, wenn eine Verkäuferin als Aushängeschild im täglichen Kontakt mit internationalem Publikum dieses wahlweise als Ming Vase oder Herr Boateng oder mit sonstigen abwertenden Formulierungen bezeichnen könnte. Das Arbeitsgericht hat daher die Ersetzung der Zustimmung zur außerordentlichen Kündigung vorgenommen.

### Das Fazit

Die Entscheidung zeigt, dass es keine Bagatellen bei Rassismus gibt. Denn auch der vermeintlich positive Rassismus ist und bleibt Rassismus, dem entschieden entgegen zu treten ist. Rassistische Äußerungen können nicht entschuldigt und mit Gedankenlosigkeit relativiert werden. Gegen den vorliegenden Beschluss ist das Rechtsmittel der Beschwerde zum Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg gegeben. ■

Zitat des Monats:



# Die vielfältige Gesellschaft muss sich im Staat stärker widerspiegeln.



**Ulrich Silberbach, dbb Bundesvorsitzender, am 8. Juni 2021, auf der Jahrestagung „Initiative kulturelle Integration“ in Berlin**

Silberbach führt fort: „Lediglich 12 Prozent der Beschäftigten der Bundesverwaltung haben einen Migrationshintergrund und dieser Personenkreis ist zudem überdurchschnittlich häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig.“ Obschon die Einstellung im öffentlichen Dienst auf Grundlage entsprechender Eignung und Befähigung erfolgen müsse und daher pauschale Quoten abzulehnen seien, „müssen wir die Sichtbarkeit von Personen mit Zuwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst deutlich erhöhen. Der öffentliche Dienst sollte die veränderte, vielfältigere Gesellschaft abbilden.“ Dementsprechend muss der Arbeitgeber Staat die Interkulturalität der Verwaltungen und Behörden stärken, bei den Menschen mit Migrationsgeschichte ein Interesse am Staatsdienst wecken und Hemmnisse bei Einstellung und Karriere abbauen. ■



**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)**