

dbb informiert

als Spitzenorganisation der
Fachgewerkschaften im öffentlichen Dienst



Ausgabe vom 07. August 2017

Themen dieser Ausgabe

- Amtsangemessene Alimentation – Verfahren wieder aufgenommen Seite 2
- Tarifeinheitsgesetz: Schlechtes Gesetz trifft auf halbherziges Urteil Seite 3
- dbb Landesbeirat: Upgrade für Fachgewerkschaften und Arbeitsaufträge für den Landesvorstand Seite 7
- Arbeitszeitflexibilität wird übergreifend thematisiert Seite 9
- Rechtsschutzrichtlinie des Landes überarbeitet – besserer Schutz der Beschäftigten die Opfer von Gewalt wurden Seite 10
- Versorgungsauskunft ist jetzt „scharf geschaltet“ Seite 11
- Auswirkungen und Grenzen des „Entgelttransparenzgesetzes“ Seite 12
- Wir über uns / Kontakt Seite 13



Urteil zum Tarifeinheitsgesetz

Bereits im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens hatte das Tarifeinheitsgesetz Proteste ausgelöst – auch seitens des dbb. Diese mündeten in einer Klage vor dem Bundesverfassungsgericht, das inzwischen ein Urteil gesprochen hat. Auch wenn die Tarifautonomie bestätigt wurde, bleiben Handlungserfordernisse und offene Fragen.

Impressum

Herausgeber: dbb schleswig-holstein - Muhliusstr. 65, 24103 Kiel,
Telefon: 0431/675081, Internet: www.dbbsh.de, E-Mail: info@dbbsh.de

Redaktion/ViSdP: Kai Tellkamp

Fotos: eigene Bilder, Maren Praml, fotolia (sk_design), pixabay, BVerfG

Amtsangemessene Alimentation – Verfahren wieder aufgenommen

Der dbb sh ist nach wie vor nicht bereit, die unbefriedigende Situation hinsichtlich des „Weihnachtsgeldes“ für schleswig-holsteinische Beamtinnen und Beamte zu akzeptieren. Vor über zehn Jahren wurde es empfindlich gekürzt beziehungsweise gestrichen. Der damalige Ministerpräsident Peter Harry Carstensen warb mit Blick auf die seinerzeit dramatische Haushaltslage um Verständnis und Solidarität – mit bestenfalls zeitlich begrenztem Erfolg. Hinzu kommt der unvergessene „Wortbruch“, denn entgegen des Wahlversprechens wurden damals sowohl das Weihnachtsgeld gekürzt als auch die Arbeitszeit erhöht. Die Erwartungshaltung der Betroffenen, zurück zur Normalität zu kommen, nimmt sehr spürbar zu.

Der dbb sh fährt zweigleisig, um diesen Einschnitt zu korrigieren:

Zum einen wird auf politischer Ebene unermüdlich eine entsprechende Weichenstellung eingefordert. Unsere Argumente sind nicht vom Tisch zu wischen: Erstens hat sich die Haushaltslage eindeutig zum Positiven gewendet, so dass der Grund für den tiefen Einschnitt nicht mehr trägt. Zweitens ist ein deutlicher Schritt überfällig, der die Attraktivität des gesamten öffentlichen Dienstes stärkt. Und drittens geht es schlichtweg um die Frage, ob die Politik mit seinen eigenen Beschäftigten fair und verlässlich umgeht. Denn seinerzeit wurde erklärt, dass die Kürzung nicht in Zement gegossen sei und bei einer besseren Haushaltslage eine Rücknahme in Frage komme. Entsprechende Signale werden von der amtierenden Landesregierung jetzt dringend erwartet.

Zum anderen wurde der juristische Weg eingeschlagen. In Musterklagen soll geklärt werden, ob die amtsangemessene Alimentation überhaupt noch gewährleistet ist. Doch die im Jahr 2008 begonnenen Verfahren wurden zunächst ruhend gestellt, um Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichtes in Verfahren aus anderen Bundesländern abzuwarten. Inzwischen liegen diese vor. Sie sind zwar aufgrund der unterschiedlichen Ausgangs- und Rechtslage nicht unmittelbar auf Schleswig-Holstein übertragbar. Sie beinhalten jedoch ein Prüfverfahren, um die Amtsangemessenheit der Besoldung beurteilen zu können.

In der Folge wurden nach einem nahezu zehnjährigen Warteprozess die Verfahren aus Schleswig-Holstein wieder aufgenommen. Das Verwaltungsgericht hat den dbb darüber informiert, damit er sich entsprechend einbringen kann. Zunächst hat das Gericht beim Statistischen Bundesamt Informationen zu verschiedenen volkswirtschaftlichen Daten sowie tarif- und besoldungsabhängigen Bezügen angefordert.

Der Fortgang der Verfahren, über den wir selbstverständlich berichten werden, wird mit Spannung erwartet.

Schon jetzt stellt der dbb sh klar: Die Wiedereinführung des vollen Weihnachtsgeldes wird unabhängig von dem Ausgang der gerichtlichen Verfahren erwartet. Hier geht es nämlich nicht (nur) um eine juristische Frage, sondern um Sacherfordernisse und um das Vertrauen zwischen der Regierung und dem sie tragenden öffentlichen Dienst.

Tarifeinheitgesetz: Schlechtes Gesetz trifft auf halbherziges Urteil

Das Tarifeinheitgesetz schlägt weiter Wellen. Aufgrund scharfer Kritik an diesem Gesetz wurden Verfassungsklagen eingereicht. Am 11. Juli 2017 folgte nun das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes. Die Sachlage und konkreten Auswirkungen sind für viele Beschäftigte jedoch schwierig zu erkennen. Deshalb stellen wir die wichtigsten Aspekte mit einem besonderen Blick auf die Situation im öffentlichen Dienst dar.

Was ist das Ziel des Gesetzes?

Es gibt Betriebe, in denen unterschiedliche Tarifverträge mehrerer Gewerkschaften existieren. Das Ziel des Gesetzgebers ist es, so genannte „Tarifkollisionen“ zu vermeiden. Das heißt, für die gleichen Beschäftigtengruppen sollen nicht mehrere Tarifverträge mit unterschiedlichem Inhalt gelten. Dabei geht es auch darum zu verhindern, dass einzelne Gewerkschaften nur bestimmte Beschäftigtengruppen mit Schlüsselfunktionen organisieren und nur für ihr Klientel Tarifverträge durchsetzen, dabei aber den gesamten Betrieb „lahmlegen“ können.

Der Gesetzgeber hatte die bereits im Jahr 2010 gestartete Initiative einer bemerkenswerten Allianz, nämlich aus der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), aufgegriffen. Gegenstand der Initiative war die gesetzliche Regelung der Tarifeinheit, verbunden mit einer Einschränkung des Arbeitskampfrechts. Der dbb hatte dagegen von Anfang an

vor drohenden Fehlentwicklungen einer gesetzlich geregelten Tarifeinheit gewarnt.



Die vom Gesetzgeber angestrebte Tarifeinheit ist alles andere als schlüssig

Welche Regelung beinhaltet das Tarifeinheitgesetz, um dieses Ziel zu erreichen?

Das am 10. Juli 2015 in Kraft getretene Tarifeinheitgesetz beinhaltet eine Änderung des Tarifvertragsgesetzes: Bei einer Tarifkollision in einem Betrieb gilt lediglich der Tarifvertrag der mitgliederstärksten Gewerkschaft. Die übrigen Gewerkschaften können dann ihren abweichenden Tarifvertrag ersetzen, indem sie einen Tarifvertrag abschließen, der dem der mitgliederstärksten Gewerkschaft entspricht. Zudem wurde das Arbeitsgerichtsgesetz geändert: Auf Antrag einer Tarifvertragspartei wird vor dem Arbeitsgericht eine Entscheidung über den anzuwendenden Tarifvertrag herbeigeführt.

Welche Auswirkungen hat das auf die Tarifsituation im öffentlichen Dienst?

Im öffentlichen Dienst sind der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst“ (TVÖD, gilt für den Bund und die Kommunen) und der „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ (TV-

L) die wichtigsten Tarifverträge. Hier gibt es auf Seiten der Beschäftigten zwei Tarifvertragsparteien – verdi und den dbb. Dennoch hat das Tarifeinheitsgesetz keinerlei Auswirkungen. Zwar konkurrieren die beiden Organisationen um Mitglieder, es besteht aber keine Tarifkonkurrenz im Sinne des Tarifeinheitsgesetzes. Denn mit den Arbeitgebern werden stets inhaltsgleiche Tarifverträge abgeschlossen. Eventuelle unterschiedliche Vorstellungen oder Schwerpunkte werden entweder untereinander geklärt oder jeweils in Tarifverhandlungen eingebracht. Am Ende steht jedoch ein gemeinsamer Tarifvertrag.

Doch beim dbb ist auch eine „Vorstufe“ von besonderer Bedeutung: Unter dem Dach des dbb befinden sich diverse Fachgewerkschaften, die häufig auch nur ganz bestimmte Berufsgruppen organisieren und entsprechende Interessen vertreten. Doch sie treten – abgesehen von historisch gewachsenen Fällen - meist nicht als eigenständige Tarifvertragspartei auf, sondern bringen ihre Positionen in ihren Spitzenverband dbb ein. Dieser fungiert als Tarifvertragspartei und sorgt für eine angemessene Gewichtung dieser Positionen, wobei er die Stärke aller Fachgewerkschaften vereint. Das „Modell“ des dbb erweist sich deshalb als absolut richtig und zukunftsfähig: Er ermöglicht eine spezifische Interessenvertretung durch Fachgewerkschaften, sorgt für einen fairen Interessenausgleich und bündelt dann die Kräfte bei Tarifverhandlungen.

Damit ist im öffentlichen Dienst und speziell beim dbb eine klare Lage

gewährleistet – dafür sorgen allein die Gewerkschaften und Tarifvertragsparteien, ohne dass Eingriffe des Gesetzgebers erforderlich sind.



Der dbb wendet sich gegen Einschnitte in die Tarifautonomie

Warum wurde dann gegen das Tarifeinheitsgesetz vorgegangen?

Die Kritik des dbb setzt zunächst bei einer übergreifenden Betrachtung an. Das Gesetz droht die Gewerkschaften insgesamt zu schwächen. Kleinere Gewerkschaften könnten aus der Funktion, eigenständig Tarifverträge auszuhandeln, verdrängt werden. Für sie könnte es erheblich schwieriger werden, Arbeitskämpfe durchzuführen und Mitglieder zu gewinnen. Damit wird auch die Gewerkschaftspluralität, also die Möglichkeit der Beschäftigten, sich die für sie passende Gewerkschaft auszusuchen, gefährdet. Letztendlich sorgen dann weniger Beschäftigte beziehungsweise Gewerkschaftsmitglieder für die Durchsetzung von Tarifverträgen, die Position der Beschäftigten wird also geschwächt. Außerdem bleiben spezielle Interessen einzelner Gruppen auf der Strecke.

Mit Blick auf den öffentlichen Dienst und speziell auf den TVöD und den TV-L tritt diese Wirkung zwar nicht unmittelbar ein (s.o.). Dennoch könnte

das Tarifeinheitsgesetz genau das Gegenteil von dem bewirken, was eigentlich bezweckt ist. Es könnten Konflikte entstehen, zum Beispiel weil eine Seite einen Alleinvertretungsanspruch geltend macht. Probleme könnte es auch bei betriebsbezogenen Tarifverträgen geben, wenn etwa der Arbeitgeber Gewerkschaften von Verhandlungen ausschließt.

Für den dbb sind außerdem haarsträubende handwerkliche Mängel des Gesetzes, die bei einer Umsetzung im öffentlichen Dienst zu vielen unbeantworteten Fragen führen, Anlass zur Kritik. Wie ist mit dem Betriebsbegriff im öffentlichen Dienst umzugehen? Ist der öffentliche Dienst insgesamt als Betrieb anzusehen? Oder jedes Bundesland? Oder sogar jedes Finanzamt, jede Kommune und jede weitere Behörde? Ist dort künftig mit unterschiedlichen Tarifverträgen zu rechnen und wird sogar das Prinzip des Flächentarifvertrages gefährdet? Und wie soll es in einem praktikablen Verfahren funktionieren, die gewerkschaftlichen Kräfteverhältnisse zu klären?

Aus Sicht des dbb ist darüber hinaus das Verhalten der Politik inkonsequent. Wenn einheitliche Beschäftigungsbedingungen ein politisches Ziel sind, warum wird dann ausgerechnet im Bereich des öffentlichen Dienstes – wo direkte Einflussmöglichkeiten bestehen – eine zunehmende Zersplitterung toleriert beziehungsweise sogar gefördert? Beispiele sind die unterschiedlichen Tarifwerke TVöD und TV-L, der Besoldungsföderalismus, die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen in

Jobcentern oder individuelle Regelungen infolge von Ausgliederungen.

Neben dem dbb haben Einzelgewerkschaften (Marburger Bund, Cockpit, Nahverkehrsgewerkschaft NahVG und verdi) sowie ein Gewerkschaftsmitglied Klagen gegen das Tarifeinheitsgesetz eingereicht, die Gegenstand des Urteils des Bundesverfassungsgerichtes waren. Alle Kläger sahen sich in ihren Grundrechten aus der Koalitionsfreiheit beeinträchtigt.



Der dbb wurde vor dem Bundesverfassungsgericht von dem Experten Prof. Dr. Wolfgang Däubler vertreten

Was hat das Bundesverfassungsgericht entschieden?

Vorab: es gab keine einstimmige Entscheidung. Ein Teil der Verfassungsrichter hat die insbesondere vom dbb vorgebrachten Argumente zum Anlass genommen, das Gesetz als unvereinbar mit dem Grundgesetz und damit nichtig einzustufen. Mehrheitlich – und damit maßgebend – hat das Bundesverfassungsgericht aber in seinem 69-seitigem Urteil entschieden, dass das Gesetz weitgehend mit dem Grundgesetz vereinbar ist. Dies gilt allerdings nicht bezüglich fehlender Vorkehrungen gegen die einseitige Vernachlässigung der Belange einzelner Berufsgruppen oder Branchen bei der Verdrängung bestehender Tarifver-

träge. Diesbezüglich wurde der Gesetzgeber zur Nachbesserung bis zum 31. Dezember 2018 verpflichtet. Bis dahin ist das Gesetz nur mit der Maßgabe anwendbar, dass eine Verdrängungswirkung an ergänzende Voraussetzungen hinsichtlich der Berücksichtigung der Interessen der Minderheitsgewerkschaft im geltenden Tarifvertrag gebunden ist.

Darüber hinaus hat das Bundesverfassungsgericht klargestellt, dass das Grundgesetz die Tarifautonomie und Arbeitskampfmaßnahmen sowie auch den Bestand der Koalitionen schützt. Deshalb dürfen bestimmte Gewerkschaften nicht aus dem Tarifgeschehen herausgedrängt werden und ihnen nicht die Existenzgrundlage entzogen werden. Das Tarifeinheitsgesetz berührt nicht das Recht, Arbeitskämpfe durchzuführen, um zu einem Tarifabschluss zu gelangen. Das gilt auch für das Recht auf die tarifpolitische Verwertbarkeit von Schlüsselpositionen.



Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zum Tarifeinheitsgesetz stößt auf ein geteiltes Echo

Wie bewertet der dbb das Urteil und wie geht es weiter?

Das Urteil muss als halbherzig bezeichnet werden. Dem Urteilsspruch haftet eine deutliche Unentschlossenheit und Unklarheit an, die wesentliche Punkte auch jetzt noch offen lassen. Dadurch bleibt das Tarifeinheitsgesetz

nicht handhabbar. Der dbb hätte deshalb die Feststellung der Nichtigkeit des Tarifeinheitsgesetzes für sinnvoller gehalten. Es bleiben Unklarheiten bei der Feststellung von Mehr- und Minderheiten. Es bleibt zudem unklar, wie der Auftrag aus Karlsruhe an den Gesetzgeber umzusetzen ist, die Rechte der Minderheitsgewerkschaft stärker zu schützen. Komplett versäumt wurde es, die Mängel bei der Verwendung des Betriebsbegriffs zu korrigieren. Die im Urteil mehrfach zu findenden Verlagerungen offener Fragen an die Arbeitsgerichte stellen kaum einen grundsätzlichen Lösungsansatz dar. Immerhin wurde klargestellt, dass die Tarifautonomie und das Streikrecht unangetastet bleiben.

Der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaften werden selbstverständlich ihre Tarifarbeit unvermindert fortsetzen. Die dafür erforderliche Grundlage ist vorhanden. Daneben werden wir uns aber weiterhin für die Entschärfung des Tarifeinheitsgesetzes einsetzen, um die dargestellte Gefahr nachteiliger Auswirkungen zu beseitigen. Ob die anstehende Korrektur im Bundestag, bei der der dbb seine Positionen einbringen wird, ausreicht, wird sich zeigen. Wenn nötig, kommt ergänzend eine Klage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte in Frage.

Fest steht zweierlei: Erstens können sich die Mitglieder der dbb-Gewerkschaften weiterhin auf eine kompetente Interessenvertretung auch in tarifpolitischer Hinsicht verlassen. Und zweitens ist das Kapitel „Tarifeinheitsgesetz“ noch lange nicht abgeschlossen.

dbb-Landesbeirat: Upgrade für die Fachgewerkschaften und Arbeitsaufträge für den Landesvorstand

Der dbb Landesbeirat setzt sich aus Vertretern der dbb Mitglieds-gewerkschaften zusammen und kommt satzungsgemäß einmal jährlich zusammen. Die diesjährige Tagung in Nortorf war von gleich mehreren aktuellen Entwicklungen geprägt.

Die Wiederaufnahme des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens zur amtsangemessenen Alimentation (siehe Artikel auf Seite 2) gab Anlass zu einer engagierten Diskussion über die weitere Strategie der Gewerkschaftsarbeit. Mit sehr deutlicher Mehrheit wurde dafür plädiert, trotz unsicheren Ausgangs ein Urteil zu erwirken, um die rechtliche Komponente zu klären. Parallel wird aber die politische Arbeit des dbb intensiviert fortgesetzt.



Konzentrierte Arbeit des Landesvorstandes: Kai Tellkamp, Thorge Erdmann und Nils Jessen (v.l.)

In den weiteren Informationsbeiträgen des Landesvorstandes wurden unter anderem der Koalitionsvertrag, die Einkommensentwicklung, die Auswirkungen des Landesbeamtenmodernisierungsgesetzes und das Versorgungsfondsgesetz aufgegriffen.

Ergänzend haben die Landesjugendleitung durch Florian Reuße, die

Landesfrauenvertretung durch Regina Heick und die Landessenorenvertretung durch Udo Rust über jeweils aktuelle Entwicklungen berichtet.



dbb Landesjugendleiter Florian Reuße stellt die Ausbildungskampagne vor

Auch die internen Themen wie Finanzen, Bildungsarbeit, anstehende Gewerkschaftstage, die Einrichtung von Projektgruppen oder die laufende Erneuerung des Internet-Auftrittes ließen eine weiterhin gute Entwicklung des dbb sh sowie großes Einvernehmen unter den Fachgewerkschaften erkennen.



Die Mitglieder des Landesbeirates stärken den dbb für seine Arbeit den Rücken

Zwei Resolutionen, die wir nachstehend abdrucken, spiegeln Stimmungslagen der Basis wieder.

Resolution 1:

Auf Zeit spielen bedeutet Handlungsfähigkeit verspielen: Fünf-Punkte-Plan umsetzen!

Der Landesbeirat des dbb schleswig-holstein erwartet von der neuen Landesregierung klare Signale für einen insgesamt leistungsfähigen öffentlichen Dienst. Die Beamtinnen und Beamten sowie die Tarifbeschäftigten wollen jetzt wissen, ob die Ankündigung im Koalitionsvertrag, die Attraktivität des öffentlichen Dienstes zu steigern, der Einstieg in erforderliche Maßnahmen ist. „Nichts tun“ darf keine Option der politischen Praxis sein.

In den letzten Jahren wurden Pensionierungen eher als Möglichkeit zur Haushaltsentlastung begriffen statt als Auftrag zur Personalgewinnung. Der daraus resultierende hohe Altersschnitt und aktuell steigende Einstellungsbedarf stößt auf ein weiteres Problem: Haushaltsdefizite wurden eher als Argument für weitere Personalkostenreduzierungen begriffen statt als Prioritätserfordernis für einen stabilen öffentlichen Dienst. Die unübersehbaren Fehlentwicklungen dieser Sparpolitik sind geringe Attraktivität, hohe Krankenstände und zu geringe Bewerberzahlen.

Um die Handlungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten, fordert der dbb sh als Sofortmaßnahme, auf der Grundlage des Koalitionsvertrages schnellstens einen Fünf-Punkte-Plan umzusetzen, um Attraktivitätsbremsen in Motivationsschübe umzuwandeln:

1. Für Beamtinnen und Beamte muss das vor über 10 Jahren zusammengestrichene Weihnachtsgeld wieder gezahlt und die Wochenarbeitszeit von 41 Stunden spürbar reduziert werden.
2. Für Tarifbeschäftigte muss eine Weiterentwicklung der Eingruppierung vorangetrieben werden, um

die rote Laterne unter den staatlichen Ebenen loszuwerden.

3. Für beide Statusgruppen muss mehr Flexibilität für die Verteilung der (Lebens-)Arbeitszeit ermöglicht werden; dazu gehört die Altersteilzeit als Instrument für alter(n)sgerechtes Arbeiten und Wissenstransfer.
4. Für Beschäftigte, die beispielsweise höherwertige Aufgaben wahrnehmen, müssen sachgerechte Beförderungen ermöglicht werden.
5. Die Einstellungszahlen sind grundsätzlich zu erhöhen - auch um die Überlastung vorhandener Kolleginnen und Kollegen abzuwenden.

Eine Verweigerungshaltung kann nicht mehr mit der prekären Haushaltslage begründet werden, zumal ein ausgeglichener Haushalt vorliegt und der Stabilitätsrat keine Rolle mehr spielt.



Die Resolutionen hat der dbb Landesbeirat einstimmig beschlossen

Resolution 2:

Von der Polizeibeauftragten zu Beauftragten für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes?

Der Landesbeirat des dbb schleswig-holstein betrachtet mit Sorge, dass sich das Klima in der Belegschaft des öffentlichen Dienstes zuweilen in die falsche Richtung entwickelt – nämlich Richtung Keller. Es ist ein Alarmsignal,

wenn die Polizeibeauftragte statt von Bürgern überwiegend von Polizistinnen und Polizisten eingeschaltet wird, um sich gegen ungerechte Behandlungen zur Wehr zu setzen. Probleme gibt es aber nicht nur bei der Polizei, sondern auch in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Wenn auch dort Beauftragte bestünden, käme es zu vergleichbaren Reaktionen aus den Reihen der Beschäftigten.

Eigentlich ist es eine Frage der Gleichbehandlung, dass alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, sich an eine Beauftragte oder einen Beauftragten zu wenden. Doch es kann nicht die Lösung sein, flächendeckend Beauftragte zu installieren.

Besser sollte daran gearbeitet werden, Anlässe für die Einschaltung von Beauftragten gar nicht erst entstehen zu lassen. Dazu muss aber Druck aus dem Kessel. Das wird erreicht, indem eine aufgabengerechte Personalausstattung gewährleistet wird und indem Führungskräfte nicht nur die Kompetenz, sondern auch die Zeit haben, ihre Führungsverantwortung wahrzunehmen. So wird Raum für

Vertrauensbildung, Transparenz und Kollegialität geschaffen.

Überall im öffentlichen Dienst arbeiten engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Interesse des Gemeinwohls. Darauf können sich die Bürgerinnen und Bürger verlassen und darauf können wir stolz sein. Damit das so bleibt und auch in Einzelfällen keine Beeinträchtigungen stattfinden, muss die Motivation der Beschäftigten flächendeckend gefördert werden.

Als Gewerkschaft können wir mit unserem Rechtsschutz die Rechte der Beschäftigten durchsetzen und mit unserer Gewerkschaftspolitik Einkommens- und Arbeitsbedingungen beeinflussen. Aber das positive Arbeitsklima liegt in der Hand der Dienststellen und daran sollte ein großes Interesse bestehen. Zu diesem Zweck sollte eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit den Personalräten, Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretungen selbstverständlich sein.

Wenn dies beherzigt wird, dann werden auch keine zusätzlichen „Gerechtigkeitsbeauftragten“ benötigt.

Arbeitszeitflexibilität wird übergreifend thematisiert

Ein hohes Maß an Flexibilität bei der Arbeitszeit ist ein wichtiger Aspekt für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Deshalb müssen entsprechende Möglichkeiten stets weiterentwickelt werden. Auch über die Landesgrenzen hinaus werden Positionen und Erfahrungen ausgetauscht: Steter Tropfen höhlt den Stein!



Im Rahmen einer gewerkschaftlichen Veranstaltung in Hamburg hat sich dbb Landesvorsitzender Kai Tellkamp auch mit der stv. FDP Bundesvorsitzenden Katja Suding ausgetauscht

Rechtsschutzrichtlinie des Landes überarbeitet: Besserer Schutz der Beschäftigten die Opfer von Gewalt wurden

Wie bereits angekündigt, wurde die Rechtsschutzrichtlinie des Landes Schleswig-Holstein überarbeitet. Hintergrund ist die zunehmende Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die der dbb im Interesse der Betroffenen immer wieder zum Gegenstand seiner Gewerkschaftsarbeit macht.

Bei der Rechtsschutzrichtlinie handelt es sich um eine Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes, die zwischen der Landesregierung und den gewerkschaftlichen Spitzenverbänden abgeschlossen wurde. Darin wird geregelt, unter welchen Voraussetzungen Landesbeschäftigten Rechtsschutz gewährt werden kann.

Dabei handelt es sich aber natürlich nicht um Fälle, in denen Beschäftigte Ansprüche gegenüber ihrem Dienstherrn bzw. Arbeitgeber klären und durchsetzen wollen. Dafür ist der kostenlose Rechtsschutz des dbb da, der allen Mitgliedern der dbb-Fachgewerkschaften unverändert offensteht.

Vielmehr geht es um solche Fälle, in denen Beschäftigte im Zusammenhang mit der Dienstausübung in eine juristische Auseinandersetzung mit Dritten geraten. Hier greift die Fürsorgepflicht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers, die durch die Rechtsschutzrichtlinie konkretisiert wird. In den Verhandlungen, die seitens des dbb sh federführend durch den Landesbundvorsitzenden Kai Tellkamp geführt

wurden, konnten wichtige Erfolge erzielt werden.

Betroffene aus vielen Berufsgruppen

Die Rechtsschutzrichtlinie trägt dem Umstand Rechnung, dass weite Teile des öffentlichen Dienstes auf eine entsprechende Rückendeckung angewiesen sein können. Deshalb ist der Geltungsbereich nicht auf die Polizei und weitere Einsatzdienste beschränkt, wenngleich die Bedeutung dort insbesondere mit Blick auf die Fälle von körperlicher oder verbaler Gewalt gegen Kolleginnen und Kollegen herausragend ist. Aber auch in der Steuerverwaltung, im Justizdienst, in den Schulen und letztendlich in allen Verwaltungsbereichen greift der Schutz, auch hier sind zunehmende Fallzahlen zu verzeichnen.



Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes ist ein wichtiges Thema nicht nur bei der Polizei und löst in besonderer Weise die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus

Der Geltungsbereich umfasst dabei sowohl Beamtinnen und Beamte als auch Tarifbeschäftigte, wobei jetzt auch Auszubildende ausdrücklich einbezogen sind. Allerdings ist der Geltungsbereich auf Landesbeschäftigte beschränkt, etwas anderes geben Vereinbarungen

nach § 59 MBG nicht her. Den Kommunen und weiteren der Aufsicht des Landes unterstehenden Dienststellen wird deshalb ausdrücklich empfohlen, die Vereinbarung entsprechend anzuwenden und demzufolge Dienstvereinbarungen abzuschließen. Damit wäre gewährleistet, dass auch Beschäftigte z.B. aus den Ordnungsämtern, Jobcentern oder Sozialämtern entsprechende Möglichkeiten nutzen können.

Anwendung erweitert

Für den dbb sh war die Ausweitung des Anwendungsbereichs der Rechtsschutzrichtlinie von großer Bedeutung. Diese erfasst weiterhin strafrechtliche Verfahren, Bußgeldverfahren und Zivilverfahren gegen Beschäftigte, um ungerechtfertigte Vorwürfe bzw. Forderungen abwehren zu können. Wenn Beschäftigte aber selber Geschädigte sind, können sie künftig nicht nur auf eine weitergehende Unterstützung bei der Geltendmachung zivilrechtlicher Ansprüche setzen. Die Rechtsschutzrichtlinie gilt jetzt nämlich auch, wenn sie sich einem Verfahren als Nebenkläger anschließen, was insbesondere infolge von Gewaltdelikten in Frage kommt.

Versorgungsauskunft ist jetzt „scharf geschaltet“

Seit dem 1. Juli 2017 haben schleswig-holsteinische Landes- und Kommunalbeamten und -beamtinnen einen Anspruch auf Versorgungsauskunft. Für die Regelung im Beamtenversorgungsgesetz hatte sich der dbb sh eingesetzt. Sie ist als Bestandteil des Landesbeamtenmodernisierungsgesetzes 2016 erst

Darüber hinaus wurden die Durchsetzungsmöglichkeiten zivilrechtlicher Ansprüche flexibilisiert. Bislang war das sogenannte Adhäsionsverfahren als vorrangig festgeschrieben. Das bedeutete, dass zum Beispiel Schadensersatzansprüche ggfs. im Rahmen eines Strafverfahrens geltend gemacht werden mussten. Viele Betroffene möchten dafür lieber auf ein individuelles Verfahren vor den Zivilgerichten zurückgreifen. Eine entsprechende Entscheidungsfreiheit ist jetzt gewährleistet.

Darüber hinaus ist infolge der Überarbeitung der Richtlinie sichergestellt, dass die Betroffenen nicht mehr vorrangig eine private Rechtsschutzversicherung in Anspruch nehmen müssen, was bislang Nachteile beim persönlichen Versicherungsschutz auslösen konnte.

Gerade mit Blick auf die verbesserten Rahmenbedingungen appelliert der dbb sh an alle Beschäftigten, sich nicht „auf der Nase herumtanzen“ zu lassen. Übrigens greift der dbb Rechtsschutz nicht nur bei Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn sondern auch dann, wenn es infolge der Dienstausübung Ärger mit Dritten gibt und die Rechtsschutzrichtlinie nicht fruchtet.

jetzt in Kraft getreten, weil noch organisatorische Voraussetzungen zu schaffen waren. Der Anspruch greift zunächst nur bei einem „berechtigten Interesse“, aus unserer Sicht sollte er als voraussetzungslos weiterentwickelt werden. Deshalb gilt es nun, Praxiserfahrungen zu sammeln.

Auswirkungen des Entgelttransparenzgesetzes

Am 6. Juli 2017 ist das sogenannte Entgelttransparenzgesetz des Bundes in Kraft getreten. Es soll dazu beitragen, dass geschlechterspezifische Lohnunterschiede verhindert werden. Im Mittelpunkt steht das Entgeltgleichheitsgebot, nach dem für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts ein geringeres Entgelt vereinbart oder gezahlt werden darf. Zu diesem Zweck haben Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch, der sich auf Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowie auf das durchschnittliche Entgelt und bis zu zwei einzelne Entgeltbestandteile für die Vergleichstätigkeit auf Vollzeitbasis bezieht. Dieser Anspruch kann allerdings erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes geltend gemacht werden.

Wirkung im öffentlichen Dienst

Diese Vorschriften gelten zwar auch für den öffentlichen Dienst, und zwar sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamte. Sie dürften hier jedoch nur eine begrenzte Wirkung entfalten. Der Grund ist, dass die Entgeltfindung hier durch Tarifvertrag beziehungsweise Gesetz geregelt ist. Hierfür gilt eine „Angemessenheitsvermutung“ und selbstverständlich wird dort nicht nach Geschlechtern differenziert. Dennoch kann von dem Auskunftsverlangen Gebrauch gemacht werden. Es löst zweierlei

Ansprüche aus: erstens auf die Nennung der maßgebenden Regelungen bezüglich Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung einschließlich der Möglichkeiten zur Einsichtnahme; und zweitens auf das durchschnittliche Vergleichsentgelt der Beschäftigten, die in die gleiche Entgelt- oder Besoldungsgruppe eingruppiert sind wie die oder der auskunftsverlangende Beschäftigte. Dabei kommen nicht zwingend stets völlig identische Ergebnisse heraus, denn in einzelnen Entgeltbestandteilen wie Zulagen, Zuschläge oder Leistungsentgelt kann es durchaus Unterschiede geben.



Die Lohngleichheit von Männern und Frauen sollte selbstverständlich sein, dennoch gibt es neue Vorschriften

Das Entgelttransparenzgesetz stellt ergänzend klar, dass Tarifbeschäftigte und Beamte nicht als vergleichbar angesehen werden. Diesbezüglich bleibt es also grundsätzlich dabei, dass weder Beamte noch Tarifbeschäftigte mit Verweis auf Bezüge der jeweils anderen Statusgruppe eine finanzielle Besserstellung durchsetzen können.



dbb
beamtenbund
und tarifunion
landesbund
schleswig-
holstein

Kontakt:

Muhliusstr. 65
24103 Kiel

Telefon: 0431.67 50 81

Fax: 0431.67 50 84

E-Mail: info@dbbsh.de

Web: www.dbbsh.de

Der dbb sh ist...

... die Spitzenorganisation der Fachgewerkschaften und -verbände des öffentlichen Dienstes in Schleswig-Holstein. Wir bündeln gemeinsame Interessen unserer Mitgliedsorganisationen, die wir mit der Kraft unserer Solidargemeinschaft vertreten. Bundesweit setzen über 1,2 Millionen Mitglieder auf die Kompetenz des dbb beamtenbund und tarifunion. Das macht uns stark.

Wir setzen uns unter anderem ein für...

- den Erhalt des Berufsbeamtentums und den daneben bestehenden Tarifbereich
- eine faire Bezahlung sowie realistische Aufstiegschancen
- eine aufgabengerechte Personal- und Sachausstattung
- familienfreundliche, gesundheitsbewusste und alter(n)sgerechte Arbeitsbedingungen
- ein positives Image und eine hohe Wertschätzung des öffentlichen Dienstes
- eine sichere und auskömmliche Altersversorgung

Wir können Ziele erreichen und Leistungen erbringen, indem...

- wir uns in beamtenrechtlichen Beteiligungsverfahren für ein fortschrittliches Beamtenrecht einschließlich Besoldungs- und Versorgungsanpassungen stark machen
- der dbb als anerkannter Tarifpartner im öffentlichen Dienst Tarifverträge durchsetzt
- wir unseren Forderungen durch Aktionen – für Tarifbeschäftigte auch als Streiks mit Streikgeldunterstützung – Nachdruck verleihen
- wir mit guten Argumenten gegenüber der Politik, relevanten Ministerien und Verbänden sowie durch Öffentlichkeitsarbeit für den öffentlichen Dienst eintreten
- wir über aktuelle Entwicklungen und Handlungsempfehlungen kompetent informieren
- wir im Rahmen unseres Rechtsschutzes individuelle Ansprüche prüfen und durchsetzen
- wir ein Seminarprogramm für den öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein mit günstigen Konditionen auf die Beine stellen
- wir die Personalräte unterstützen, unter Beachtung ihrer Eigenständigkeit und Unabhängigkeit
- wir umfangreiche und kostengünstige Vorsorge- und Konsumangebote anbieten

Sie können davon profitieren, wenn...

... sie Mitglied in einer der Fachgewerkschaften oder -verbände des dbb sind oder werden. Nur Mitglieder stärken unsere Durchsetzungsfähigkeit, die Lage der Beschäftigten und damit auch sich selbst. Nur Mitglieder können für sich Verbesserungen und Perspektiven erwarten.

Unsere Mitgliedsgewerkschaften gewährleisten mit ihrer Berufsgruppenorientierung einen hohen Praxisbezug zu niedrigen Beiträgen. Gern beraten wir Sie, welche dbb-Gewerkschaft am besten zu Ihnen passt!