

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im zweiten Quartal 2019 konnte die GÖD besondere Erfolge bei den Aufsichtsratswahlen des FMG-Konzerns am Flughafen München erzielen und insbesondere mit einem hervorragenden Wahlergebnis den Sitz unseres Kollegen Thomas Bihler als Gewerkschaftsvertreter behaupten. Thomas Bihler wurde darüber hinaus in der Konstituierung zum stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt. Außerdem wurde im Tarifausschuss des Freistaates Sachsen der zwischen der BDSW Landesgruppe Sachsen und der GÖD abgeschlossene Tarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen im Freistaat Sachsen trotz des Widerstandes der sog. "Arbeitnehmervertreter des DGB" zur Allgemeinverbindlichkeit empfohlen.



Darüber hinaus konnten viele weitere Tarifverträge mit sehr positiven Ergebnissen abgeschlossen werden und unsere Mandatsträger in den Betriebs- und Personalräten viele Erfolge für die von Ihnen vertretenen Kolleginnen und Kollegen erzielen. Im politischen Bereich waren und sind wir u.a. gefordert, über unseren Dachverband CGB in der "Konzertierten Aktion Pflege" im Sinne der Beschäftigten und der Patienten einzuwirken.

Hierfür und für das weitere Engagement unserer ehrenamtlichen Kolleginnen und Kollegen und Mandatsträger möchte ich mich ganz persönlich, aber auch im Namen des GÖD-Bundesvorstandes herzlich bedanken.

Raymund Kandler
Bundesvorsitzender

Fachbereich Gesundheit: Pflegekammerkonferenz – was ist das?

Aktuell lesen wir Berichte über diese Pflegekammerkonferenz. Aber was ist das und was nützt es unseren Mitgliedern aus dem Gesundheitswesen?

Eigentlich eine einfache, sehr gute weil erfolgversprechende Idee, die nun von engagierten am Gesundheitswesen Interessierten verwirklicht wird.

Die drei bestehenden Landespflegekammern in Niedersachsen, Rheinlandpfalz und Schleswig-Holstein, haben gemeinsam mit dem Deutschen Pflegerat e. V. (DPR) diese Pflegekammerkonferenz gegründet.

Impressum

**Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
und Dienstleistungen (GÖD)**
Pelkovenstr. 51, 80992 München

Kontakt und Vertrieb:
GÖD-Hauptstadtbüro
Obentrautstr. 57, 10963 Berlin

Telefon: 030/ 21 02 17-33
Fax: 030/21 02 17-40
Mail: Info@goed-online.de
Internet: www.goed-online.de
ViSdP: Raymund Kandler
Redaktion: Raymund Kandler

**Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst
der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)**

Die Pflegekammerkonferenz ist nun die Bundesvertretung der landesrechtlich geregelten Pflegekammern. Sie ist als berufspolitische Interessenvertretung der Pflegefachberufe auf Bundesebene zu sehen, und möchte der länderübergreifenden Kommuni-



kation sowie der Harmonisierung von Ordnungen dienen. Sie wird die Aktivitäten der bestehenden Landespflegekammern vernetzen. Als Arbeitsgemeinschaft der Pflegekammern wird sie hoffentlich bald aktiv an pflege- und gesundheitspolitischen Entscheidungen auf Bundesebene mitarbeiten.

Die Pflegekammerkonferenz soll als Arbeitsgemeinschaft der Pflegekammern den Grundstein für eine Bundespflegekammer legen. Der Deutsche Pflegerat wird nach deren Aussage zunächst in der Pflegekammerkonferenz die Vertretung der Interessen der Pflegefachpersonen aus Bundesländern ohne Pflegekammern übernehmen.

Es ist schade, dass nicht in allen Ländern Pflegekammern existieren. Als die Gründung in Bayern Thema war, wurde vom Gesundheitsministerium erklärt, dies sei nicht nötig, weil sich Ministerium und Staatsregierung für die Belange der Pflege massiv einsetzen.

Leider reicht dieser Einsatz scheinbar nicht aus. Aber evtl. lässt sich aus dem Pflegevolksbegehren in Bayern die Bildung einer Kammer ableiten. Wenn denn die bayerischen Verfassungsrichter dieses Volksbegehren als rechtens erachten.

In Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und in Brandenburg ist die Errichtung von Pflegekammern abzusehen. Diese und alle noch entstehenden Landespflegekammern sollten in der Pflegekammerkonferenz mitwirken können.

Ich begrüße ausdrücklich diese Initiative, da sich gezeigt hat, dass Berufe die in Kammern organisiert sind mit Gewicht Situationen verbessern können. Dank an die Initiatoren und Gutes gelingen.

Sind Sie Pfleger oder interessiert an einer gesicherten Pflege für uns alle, besuchen Sie die Webseite <https://pflegekammerkonferenz.bundespflegekammer.de/> Dort finden Sie auch die Links

zu den bestehenden Landespflegekammern und dem Pflegerat.

Josef Nikl
Fachbereich Gesundheit

Höhere Kosten für Pflegebedürftige?

Zurzeit lesen wir viel über den Pflegenotstand bzw. den Fachkräftemangel in der Pflege.

Man vermutet, dass unzureichende Bezahlung der Hauptgrund ist, dass zu wenig Menschen Interesse an diesem Beruf haben. Ist dies so, oder sind nicht andere Gründe wichtig oder sogar wichtiger? Mittlerweile sind wir nach Aussagen von Fachleuten bei einer durchschnittlichen Verweildauer von fünf Jahren bei weiblichen Pflegenden. Warum? Ist es nur die Bezahlung oder sind es evtl. auch Themen wie familienunfreundliche Schichtzeiten, ständige Überforderung durch kostenbedingten Personalmangel, Verdichtung der Arbeit durch das Mehr an Patienten und zu Pflegenden.

Dies in Verbindung mit unzureichenden Finanzmitteln, da die Pflegenden und zu Pflegenden am Ende der Nahrungskette stehen, dort wo ein Großteil der zur Verfügung stehenden Mittel bereits abgeschöpft ist.

Deshalb ist die „Konzertierte Aktion Pflege“ überlebensnotwendig und zwingend für den Erhalt unseres Systems.

Die Fraktionsspitzen der Koalition haben am vergangenen Freitag beschlossen, dieses Vorhaben zügig umzusetzen. Dies ist notwendig und lobenswert, aber es muss dazu auch eine Gegenfinanzierung gefunden und beschlossen werden. Wir brauchen ein Mehr an Pflegefachleuten die qualifizierte Arbeit leisten und diese auch in Einklang mit ihren Familien und dem sozialen Leben bringen können.

Deshalb unterstütze ich jede Idee, die uns diesem Ziel näher bringt.

Aber: Die Finanzierung muss geklärt und vereinbart werden, sonst teilen sich 3,4 Millionen Pflegebedürftige und deren Angehörige fünf Milliarden Mehrkosten. Damit kommen dann deutliche Mehrkosten auf uns, unsere Eltern und Großeltern zu. Aber auch auf das Sozialsystem, da bereits jetzt mehr als ein Drittel der Bewohner in Pflegeeinrichtungen auf Sozialhilfe angewiesen sind.

Warum nutzen wir nicht die Steuereinnahmen die den Rentnern abverlangt werden, für eine neue Struktur der Pflege in Deutschland und adäquate Bezahlung der Pflegekräfte, und damit für eine Steigerung der Pflegequalität für die Menschen die Zeit ihres Lebens gearbeitet und auch Steuern bezahlt haben. Auch dies würde die Zufriedenheit der Pflegenden erhöhen. Denn nichts ist für diese Berufsgruppe so schlimm als das Gefühl nicht ausreichend geholfen zu haben.

Josef Nikl
Fachbereich Gesundheit

Bundesfachverband Bundeswehr

Das neue EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung hat auch auf die Bundeswehr Auswirkungen: Vertrauensarbeitszeit ist jetzt so nicht mehr möglich



Am 14. Mai dieses Jahres hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) zum Thema Arbeitszeiterfassung endlich sein Urteil gesprochen. Es ist eindeutig und bedeutet, dass der Dienstherr die Arbeitszeit der Beschäftigten ohne Wenn und Aber erfassen muss. Auch wenn jemand im Home-Office arbeitet, oder wie viele Mitarbeiter, die auf der Dienstreise unterwegs sind. Im Kern geht es darum, ob die Mitarbeiter die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes insbesondere die vorgesehenen Ruhezeiten tatsächlich einhalten.

Mit dem Staatssekretär Hoofe hatte Anke Vandr , Rolf Zimmermann und Andreas Franke bereits im September 2018 über den Einsatz der Mitarbeiter beim Schie betrieb auf den Truppenübungsplätzen intensiv gesprochen. Zum Beispiel werden in Bergen zukünftig die amerikanischen Streitkräfte wieder regelmäßig Übungen durchführen. Auch hier müssen diese Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden. Der Bundesfachverband setzt sich dabei für die Fortführung der Pauschalregelungen für Schiessplatzfahrer und für mehr Personal ein.

Bei der Schichtarbeit, Teil- und Gleitzeit gibt es kein Problem mit der neuen Rechtsprechung. Wichtig ist das die Beschaffung der Zeiterfassungsger te für alle Dienststellen schneller erfolgt. Manche müssen wahr-

scheinlich noch bis 2022 die Zeiten manuell eingeben.

Dagegen ist die Vertrauensarbeitszeit demnächst problematisch. Der Dienstherr ist hier in der Pflicht zu prüfen, wie das neue Gesetz dabei doch noch eingehalten werden kann. Mögliche moderne Formen der Erfassung wie Biometrische Zeiterfassung, RFID-Chips zur berührungslosen Übertragung oder APPs zur Erfassung im Außendienst gibt es ja schon.

Arbeitszeitkonten bleiben erlaubt. Somit ist die im Juni 2018 geschlossene Dienstvereinbarung zur Erprobung und Nutzung von Langzeitkonten für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundeswehr rechtskonform.

Insgesamt können die Mitarbeiter durch diese Rechtsprechung ihre Rechte auf Pausen und das Einhalten der maximalen gesetzlichen Arbeitszeit besser durchsetzen. Dafür müssen Sie sich aber auch die „Big Brother“ Überwachung gefallen lassen.

Andreas Franke
Bundesfachverband Bundeswehr

Personalratswahl 2020 Der Personalrat sucht genau Dich!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Liebe Mitglieder der GÖD

die Personalratswahlen nach dem BPersVG stehen vor der Tür. Es gilt, eine Interessenvertretung zu wählen, die das Mitbestimmungsrecht im Sinne der Beschäftigten ausübt und die für innerbetriebliche Gerechtigkeit sorgt. Das kann jedoch nur gelingen, wenn Kolleginnen und Kollegen dazu bereit sind, im Personalrat mitzumachen.

Und nun seid Ihr gefordert!

Unterstützt die Personalratswahlen mit Eurer Kandidatur im Bezirks- und Hauptpersonalrat oder auch in der Hauptjugend- und Auszubildendenvertretung! So habt ihr die Möglichkeit, Eure Ideen und Vorstellungen einzubringen, um die Arbeitsbedingungen in unserer Dienststelle zu gestalten.

Wenn auch Du Interesse an der Mitarbeit im Personalrat hast – egal in welchem Gremium (BPR/HPR/HJAV) -, dann melde Dich bitte und übersende uns deine Interessenbekundung per Post, E-Mail oder Fax.

GÖD - Aktiv für alle Statusgruppen in der Bundeswehr

Anke Vandre

Regionalverband Küste GÖD beim Tag der Bundeswehr präsent!

Die GÖD, vertreten durch den Bezirksverband Harz-Heide, nutzte den besonderen Tag der Bundeswehr in Fassberg, um sich der Öffentlichkeit zu präsentieren.

Dieser vom Bundesministerium der Verteidigung vor einigen Jahren eingeführte Tag der Bundeswehr wird genutzt, um unter anderem alle Karrierechancen in der Bundeswehr der Öffentlichkeit zur Nachwuchsge-



winnung aufzuzeigen.

Hier wollte auch die GÖD sich selbstverständlich beteiligen und nutzte die hervorragenden Möglichkeiten, welche die Bundeswehr anderen Ausstellern ermöglichte. Zahlreiche Gespräche mit Interessierten, darunter auch viele junge Besucher zeigen, dass sich der schweißtreibende Aufwand gelohnt hat. Denn über 60.000 Besucher hatten sich auf den Weg nach Fassberg gemacht um diese Großveranstaltung, trotz Unwetter am frühen Morgen, zu besuchen. Sicherlich waren die „Rosinenbomber“, die anlässlich der Feierlichkeiten zum „70jährigen“ der legendären Luftbrücke Berlin ausgestellt wurden Hauptanziehungspunkt. Aufgrund der hohen Besucherfrequenz am Stand der GÖD hatten die Standbetreiber kaum etwas von dem

Programm auf dem Fliegerhorst mitbekommen.

Auch der kurze Besuch der Verteidigungsministerin in der Ausstellungshalle wurde gar nicht wahrgenommen.

Wir danken der Bundeswehr, dass wir uns präsentieren durften und bedanken uns besonders

bei Herrn Bahnsen und seinem Team. Dank gilt auch allen GÖD – Mitgliedern, die sich in ihrer Freizeit für den Standbetrieb zur Verfügung gestellt hatten. Der erfahrene und kreative Kollege Hagen Brockmann hatte alle logistischen Herausforderungen bei seinen Vorbereitungen berücksichtigt.

Auf dem Foto vor dem GÖD Stand sind zu sehen von links nach rechts:

Reinhard Dierßen, Martina Zehner, Rolf Zimmermann sowie Hagen Brockmann.

Auf dem Foto fehlt leider unsere „Mittagsschicht“ Anja und Roger Hensel.

Reinhard Dierßen

Neue Tarifverträge für die gewerblichen und kaufmännischen Arbeitnehmer, die im privaten Krankentransport und der privaten Notfallrettung im Bundesland Niedersachsen beschäftigt sind

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) und der Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) e.V. haben nach einigen Verhandlungsrunden neue Tarifverträge im Bereich des privaten Krankentransports und der Notfallrettung abgeschlossen.



v. l.: Matthias Ludwig, Rolf Zimmermann (GÖD-Bundesvorstand), der stellvertretende GÖD-Bundesvorsitzende Jörg Stadler, GVN-Hauptgeschäftsführer Benjamin Sokolovic, Eicke Rojahn und der GÖD-Tarifbeauftragte Holger Bade.

Der Manteltarifvertrag sowie die Vergütungstarifverträge nach § 5 und § 19 des Niedersächsischen Rettungsdienstgesetzes (NRettDG) für die gewerblichen und kaufmännischen Arbeitnehmer, die im privaten Krankentransport und der privaten Notfallret-

tung im Lande Niedersachsen beschäftigt sind, sind am 11.06.2019 von den Sozialpartnern unterschrieben worden und treten am 01.07.2019 in Kraft.

Die Vergütungstarifverträge haben eine Laufzeit bis zum 30.06.2021. Der Manteltarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31.03.2025.

Die Tarifverträge können von Mitgliedern der GÖD kostenfrei angefordert werden.

Betriebsversammlung beim HIL Stützpunkt Ausbildungszentrum MUNSTER

Als Vertreter der GÖD Küste, nahm Hagen Brockmann aus dem Vorstand des RV an der Betriebsversammlung teil.

Nach der Begrüßung der Teilnehmer durch den Vorsitzenden des Betriebsrates Detlef Timme, folgte der Tätigkeitsbericht des Betriebsrates.

Es wurden Einstellungen, Versetzungen und Abordnungen, sowie über Überstunden und Brückentage verhandelt. Der Bericht von der Geschäftsleitung musste entfallen, da keiner aus diesem Bereich anwesend war. Ein Vortrag durch eine Vertreterin der Deutschen Rentenanstalt war sehr interessant. Bei den Grußworten bedankte sich H. Brockmann für die Einladung und sprach für



die GÖD über die Personalratswahlen am Ausbildungszentrum MUNSTER. Er wünschte allen viel Glück und Gesundheit sowie ein glückliches Händchen bei den anstehenden Wahlen. Herr Timme gab noch einen Termin und

Vorhaben für die Zukunft bekannt. Nach dem Punkt Verschiedenes schloss der Vorsitzende D. Timme die Betriebsversammlung.

Nach der Betriebsversammlung führten D. Timme und H. Brockmann noch Gespräche über einige Fragen die im Laufe der Zeit aufgetreten waren.

Das Bild zeigt Hagen Brockmann (l) Detlef Timme Betriebsratsvorsitzender (r)

**Viele Grüße aus Munster
Hagen Brockmann**

Großartiger Erfolg der GÖD bei den Personalratswahlen am Ausbildungszentrum MUNSTER.

Am Ausbildungszentrum MUNSTER wurden im Juni vorgezogene Personalratswahlen durchgeführt. Neu zu wählen waren der örtliche Personalrat sowie der Gesamtpersonalrat.

Bei den Wahlen zum örtlichen Personalrat konnte die Liste der GÖD vier von sechs Sitze für sich gewinnen. Ordentliche Mitglieder im Gremium sind: Tanja Hellwig (siehe Foto); Claus Borrmann; Reinhard Dierßen sowie Bernd Zummach.



Tanja Hellwig wurde inzwischen zur Gruppensprecherin der Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer gewählt und ist zugleich die neue 1. stellvertretende Personalratsvorsitzende.

Im Gesamtpersonalrat erhielt die GÖD Liste vier von acht Sitzen. Hier sind jetzt Reinhard Dierßen (siehe Foto); Tanja Hellwig; Henry Sadewasser und Matthias Laval in der Verantwortung die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.



Auch Reinhard Dierßen wurde inzwischen zum Gruppensprecher der Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer gewählt und wurde als 1. stellvertretender Vorsitzender bestätigt.

Allen gewählten immer ein glückliches Händchen bei Ihren Entscheidungen. Zu erwähnen sind auch alle Kandidatinnen und Kandidaten die sich bereit erklärt haben, auf den Listen der GÖD zu kandidieren und jetzt als Ersatzmitglieder ebenfalls ehrenamtlich die Interessen der Beschäftigten vertreten.

Allen Wählerinnen und Wählern herzlichen Dank für das Vertrauen, welches alle Listenvertreter erfüllen möchten.

Reinhard Dierßen



Ihr Partner am Arbeitsplatz

Landesverband Bayern

Bayerische Staatsmedaille für Soziale Verdienste für Thomas Bihler, Vorsitzender des Flughafenverein München e.V.

Am 13. Mai 2019 hat die Bayerische Sozialministerin, Frau Kerstin Schreyer, unserem GÖD-Kollegen Thomas Bihler und 19



weiteren Personen - mit dem Herz am rechten Fleck - die Bayerische Staats-Medaille für Soziale Verdienste verliehen. Mit der Auszeichnung

des Vorsitzenden werden auch die außerordentlichen Verdienste und das großartige Engagement des Flughafenverein München e.V. zur Hilfe von vielen Menschen in Not gewürdigt. Thomas Bihler nimmt die Ehreung zum Anlass, dem Team des Flughafenverein München e.V. und allen Unterstützern zu danken: "Jedem von Euch gebührt ein kleines Stück dieser Medaille, denn ohne Eure Unterstützung und das gezeigte Engagement für den Flughafenverein wäre so Manches nicht möglich. Nur als TEAM sind die vielfältigen Herausforderungen und Hürden bei der Unterstützung notleidender Menschen zu bewältigen.", so Thomas Bihler.

Wir danken Thomas Bihler und seinen Mitstreitern im Flughafenverein München e.V. für ihr großartiges soziales Engagement und gratulieren zu dieser Auszeichnung !

Erfolg der GÖD bei den Aufsichtsratswahlen am Flughafen München

Bei den als Delegiertenwahl im FMG-Konzern durchgeführten Aufsichtsratswahlen hat die Gewerkschaftsliste der Gewerkschaft GÖD mit dem Kennwort "GÖD - Mitarbeiter für Mitarbeiter" mit 56 Stimmen die Liste von Ver.di (54 Stimmen) überholt.

Mit diesem grandiosen Ergebnis behauptet unser GÖD - Kollege und langjähriges Mitglied im Aufsichtsrat, Thomas Bihler seinen Sitz als Gewerkschaftsvertreter im Aufsichts-

rat der FMG. Der zweite Gewerkschaftssitz geht an Heinrich Birner von Ver.di

Bei den Arbeitnehmervertretern hat die gemeinsame Konzernliste ein tolles Ergebnis erzielt. Aus dieser Liste behaupten die Spitzenkandidaten Anna Müller und unser GÖD-Kollege Bernhard Plath ihre Sitze im Aufsichtsrat der FMG. Die weiteren Sitze entfallen aus der Ver-di Liste auf Johann Bachmayer, Orhan Kurtulan und Roy Panten. Die Leitenden Angestellten werden künftig durch Michael Roth vertreten.

Wir gratulieren allen in den Aufsichtsrat gewählten Personen herzlich zu ihrer Wahl und wünschen Ihnen eine Glückliche Hand für ihre verantwortungsvolle Aufgabe und hoffen auf eine weiterhin gute und konstruktive Zusammenarbeit zum Wohle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Flughafens München.

Dieses Wahlergebnis spiegelt auch die Wertschätzung der Beschäftigten für die bisherigen Vertreter der Arbeitnehmer und Gewerkschaften im Aufsichtsrat wider.

Unser Dank gilt den Organisatoren der Listen und allen Unterstützern und Mitstreitern !

Thomas Bihler neuer stv. Vorsitzender des Aufsichtsrates im FMG-Konzern

Bei der Konstituierung des Aufsichtsrates des FMG-Konzerns wurde Thomas Bihler, der Gewerkschaftsvertreter der GÖD als stv. Vorsitzender des Aufsichtsrates gewählt und löst damit Heinrich Birner (Ver.di) ab. Wir wünschen Thomas Bihler eine glückliche Hand und viel Erfolg in dieser verantwortungsvollen Position.

GÖD-Bezirksverband Niederbayern wählt neuen Vorstand

Die Mitglieder des GÖD-Bezirksverbandes Niederbayern haben auf ihrer Mitgliederversammlung einen neuen Vorstand gewählt. Herbert Albert hat sein Amt nach 10 Jahren als Bezirksvorsitzender zur Verfügung gestellt. Als Nachfolger wurde Fabian Nikl gewählt.

Alfred Grill und Magdalena Fesl wurden als stellvertretende Vorsitzende bestätigt, Neue Schriftführerin ist Ilse Haseder. Peter Renner löst den langjährigen Schatzmeister Hans Schmidt ab. Karl Grill ist weiterhin als Pressebeauftragter tätig.



„Der langjährigen Arbeit von Herbert Albert und Hans Schmidt gebührt Dank und Respekt.“, so der neu gewählte Vorsitzende Fabian Nikl. „Ich freue mich“, so Nikl weiter, „dass der Bezirksverband Niederbayern gut aufgestellt ist

für eine erfolgreiche Zukunft.“

Zum Abschluss der Versammlung bedankte sich der neue Vorsitzende bei den ausscheidenden Vorstandsmitgliedern und allen Mitgliedern für das Vertrauen und bei der neuen Vorstandschaft für die Bereitschaft zur Mitarbeit.

Für langjährige Mitgliedschaft geehrt wurden Frau Anita Sauer (20 Jahre) und Herr Hans Schmidt (55 Jahre).

Ein ausführlicher Bericht über die Bezirksversammlung, inklusive Foto des Bezirksvorstandes folgt auf goed-online.de..

GÖD Niederbayern

Regionalverband Ost

Die GÖD hat sich im Regionalverband Ost neu aufgestellt. Wir sind jetzt dabei, die vielen neu gewonnen Mitglieder in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden.

Im Bereich der Wach- Sicherheitsunternehmen ist uns ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung gelungen. Wir haben für Sachsen die Allgemeinverbindlichkeitserklärung erreicht.

Der TV ist seit 01.01.19 für ein Jahr gültig und die Sitzung dafür war am 24.05.19 im Wirtschaftsministerium in Dresden. Alle die nur den Mindestlohn im Wachgewerbe in Sachsen erhalten haben, können rückwirkend zum 07.03.19 die Differenz zum aktuellen Tarifvertrag geltend machen.

Zur Zeit laufen die Vorbereitungen für die nächsten Tarifverhandlungen. Dazu werden gemeinsam mit den Mitgliedern die Schwerpunkte und Ziele erarbeitet.

Gemeinsam mit Wolfgang Schneider vom GÖD – Hauptstadtbüro war ich Erfurt bei der dort ansässigen ITT GmbH. In Gesprächen mit den Mitarbeitern konnten weitere Mitglieder gewonnen werden.

Darüber hinaus wurden u.a. auch die Bereiche des Gesundheitswesens, der Sozialwirtschaft und der Bundeswehr weiter ausgebaut.

Natürlich bleiben wir in der Region Ost auch weiter bei der Mitgliederbetreuung.

Manfred Loitsch

Regionalverband Südwest

Anfang April fand in Marburg ein Gespräch zwischen der Geschäftsführerin Nicole Lagaly, dem hessischen Landesvorsitzenden Achim Kriegsmann und Herrn Korell statt. Dieser ist Angestellter im öffentlichen Dienst in einer kleinen Gemeinde in der Nähe von Marburg und schon seit einigen Jahren Mitglied bei der GÖD. Dort existiert kein Personalrat. Dies möchte Herr Korell nun gemeinsam mit der GÖD ändern. Frau Lagaly hat die rechtlichen Rahmenbedingungen mit Herrn Korell besprochen. Der Anfang ist gemacht und es ist davon auszugehen, dass wir hier einen Personalrat initiieren können, den wir maßgeblich führen.

Im Mai hat Frau Lagaly den Betriebsrat der Sicherheitsfirma ISS in Heusenstamm besucht. Bei ISS Frankfurt stehen wegen Verlustes eines Großkunden Massenentlassungen an und der BR wurde mit der Massenentlassungsanzeige konfrontiert. Diese entsprach nicht den rechtlichen Bestimmungen. Frau Lagaly hat den BR dahingehend beraten und auch einige Mitarbeiter direkt vor Ort bezüglich ihrer Rechte beraten. Durch diese Aktion konnten zahlreiche neue Mitglieder für die GÖD gewonnen werden. Dies wird in Zukunft weiter ausgebaut

Nicole Lagaly

Der schnelle Klick:

www.goed-online.de

Spitzengespräch zur Beamtenbesoldung im Saarland

In einem weiteren Spitzengespräch der saarl. Landesregierung und den Spitzenverbänden CGB/GÖD, DGB, dbb beamtenbund- und tarifunion Saar, sowie saarl. Richterbund konnte nunmehr eine Vereinbarung bezüglich der Beamtenbesoldung erreicht werden.

So wird die Absenkung der Eingangsbesoldung ausgesetzt.

Ein Versorgungsfond wird eingerichtet und ab 2020 sukzessive aufgebaut.

Zukünftig werden Zeiten der Kinderbetreuung oder die Zeit der Pflege von Angehörigen als Vordienstzeiten bei der Einordnung der besoldungsrechtlichen Erfahrungsstufen angerechnet.

Die Beamtenbesoldung wird ab 1.9.2019 für alle saarländischen Landesbeamten und ab 2020 zeitgleich mit den Tarifbeschäftigten vorgenommen.

Es werden in den verschiedenen Bereichen Arbeitsgruppen eingerichtet, die sich quartalsmäßig treffen werden.

Alfred Roth

GÖD-Vertreter bei Personalversammlung des Strategischen Aufklärungskommando in Grafschaft/Rheinland-Pfalz.

Der stellv. Regionalverbandsvorsitzende des Regionalverbandes Südwest der GÖD, Alfred Roth nahm erstmals an einer Personalversammlung des neu aufgestellten „Strategischen Aufklärungskommandos „ der Bundeswehr in Grafschaft/Rheinland-Pfalz teil. Die Versammlung wurde von Oberstleutnant Hartmann geleitet. In einem Kurzreferat erklärte Generalmajor Binder die Aufgaben und Ziele des Kommandos.

Kollege Alfred Roth erklärte die Tätigkeiten der GÖD und in welchen Bereichen des Öffentlichen Dienstes diese sowohl auf Kreis-, Landes-, Regional- und Bundesebene ihr Aufgabenfeld liegt. Roth betonte, dass er als ehemaliger Soldat der Fallschirmjäger stets für die Belange der Kameraden ein offenes Ohr habe und sich

auch zum Wohle der Kameraden der Bundeswehr einsetzen werde

Alfred Roth

Kantor der Synagogengemeinde Saarbrücken besuchte die Geschäftsstelle der GÖD in Saarbrücken.

Nachdem die GÖD Saarland ein Gespräch mit dem Kath.Büro Saar, das die Katholiken des Bistümer Trier und Speicher im Bereich des Saarlandes vertritt, geführt hat , fand es nun eine Fortsetzung.

So war auf Einladung der Kantor der Synagogengemeinde Saarbrücken, Benjamin Chait, ein gebürtiger Engländer zu Gast. Er wurde vom Landesvorsitzenden Alfred Roth begrüßt und den einzelnen Kollegen/Innen der Geschäftsstelle vorgestellt.

In einem längeren Gespräch lernte man sich näher kennen und schätzen.

So wurden Gemeinsamkeiten zwischen Juden und Christen hervor-

gehoben. Auf Einladung von Kantor Chait wird demnächst der Vorstand der

GÖD Saarland die Synagoge besuchen um deutlich zu machen, dass er sich jeder Form von Demagogie oder Religionsfeindlichkeit entgegenstellen wird.

Alfred Roth

Besuche bei den HIL-Werken in St. Wendel

Die GÖD Saarland besuchte mehrfach die HIL-Werke der Bundeswehr in St.Wendel.

Sowohl in Personalversammlungen als auch in Gesprächen mit dem Werkleiter, Herrn Wilhelm, betonten der Landesvorsitzende Alfred Roth und die Geschäftsführerin Nicole Lagaly ihre Unterstützung und Hilfe beim Erhalt der HIL-Werke.

Die HIL GmbH ist eine In-Gesellschaft der Bundeswehr, also in hundertprozentigem Besitz der Bundeswehr. Sie ist für die Instandsetzung und Erhalt von Systemen und Erhalt dieser verantwortlich. So werden unter anderem die Panzerhaubitze, die Gewehre des Wachbataillons Berlin u.a. in St.Wendel gewartet und instandgesetzt. Weitere Werke sind in Bad Bergzabern, Darmstadt sowie in Doberlug-Kirchhain.

Seit Jahren werden die Mitarbeiter/Innen von der Politik im Unklaren gelassen wie es mit dem Werk weitergeht. So hat der GÖD Regionalverband SüdWest bereits vor längerer Zeit einen Brief an alle Mitglieder des Verteidigungsausschusse gesandt,

mit der Bitte, die Privatisierung zu stoppen, vor allem im Hinblick auf die Verteidigungsfähigkeit der Bundeswehr.

Alfred Roth

* * * *

Tarifabschluss für die Kliniken Erlabrunn

Die Tarifverhandlungen 2019 für die nicht-ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kliniken Erlabrunn gGmbH konnten am 4. April zu einem erfolgreichen Abschluss



gebracht werden.

Die Kliniken Erlabrunn wurden durch die Geschäftsführerinnen Frau Dr.

oec. Constanze Fisch, Frau Dipl.-Ök. Heidrun Ballmann und die Personalleiterin Frau Katja Rummrich vertreten. Die GÖD war durch den Bundesvorsitzenden Raymund Kandler, den Tarifsekretär Wolfgang Schneider und der Tarifkommission der GÖD vertreten.

Unter Berücksichtigung des guten Wirtschaftsergebnisses des vergangenen Jahres und der positiven Prognosen für 2019 konnte in mehreren, teilweise harten Verhandlungsschritten folgendes Ergebnis erreicht werden:

- Anhebung des Jahresurlaubs für alle Mitarbeiter um einen Tag von bisher 27 Arbeitstagen ab Beschäftigungsbeginn auf 28 Tage, Anhebung auf 29 Tage nach dem 5. Beschäftigungsjahr und auf 30 Tage nach dem 10. Beschäftigungsjahr.
- Anhebung der Vergütung der Auszubildenden um 100,00 €
- Erhöhung der Grundvergütung in den Tarifgruppen der E-Tabelle (Pflege) um 8 % mit Ausnahme der E 10 (5 %) und der E 12 (10 %)
- Altenpfleger werden künftig wie GKP in die Entgeltgruppe E 9 eingruppiert
- Die Entgelte der Versorgungs- und Sterilisationsassistenten der Entgeltgruppen F 4.6 und F 4.5 werden um 10 % erhöht

- Alle anderen Mitarbeiter erhalten eine Erhöhung um 5 %
- Der Zusatzurlaub für Nacht / Bereitschaftsdienste wurde von bisher 2 auf maximal 4 Tage erhöht und die Schwellenwerte der hierfür notwendigen Schichten wurden von bisher 45 bzw. 75 Nacht- /Bereitschaftsdiensten deutlich reduziert auf:

- 1 Tag ab 19 Nacht- / BD
- 2 Tage ab 38 Nacht- / BD
- 3 Tage ab 57 Nacht- / BD
- 4 Tage ab 75 Nacht- / BD

Aus den in der vorhergehenden Mitgliederversammlung gesetzten Verhandlungsschwerpunkten konnte die Forderungen nach einer Jahressonderzahlung aufgrund der aktuellen Unwägbarkeiten der gesetzlichen Vorgaben zur evtl. Refinanzierung nicht umgesetzt werden.

Stattdessen konnte das Inkrafttreten der Erhöhungen statt dem 01.07.2019 auf den 01.04.2019 vorgezogen werden mit einer Laufzeit des Tarifvertrages bis zum 31.03.2020.

Darüber hinaus wurde der Gesundheitsbonus für Mitglieder der vertragsschließenden Gewerkschaft GÖD mit Sitz in München in Höhe von halbjährlich 75,00 € auf zwei Mal 100,- € erhöht, zahlbar jeweils im März und September. Dieser Bonus muss von den Mitgliedern der GÖD nicht mehr beantragt werden sondern wird automatisch ausbezahlt.

Das Tarifergebnis ist als fairer Kompromiss zwischen den berechtigten Interessen der Beschäftigten und der wirtschaftlichen Situation des Hauses und damit als deutlicher Erfolg für die Verhandlungsführung der GÖD zu werten.

Besonderer Dank gilt der aus Andy Springer, Stefanie Unger, Patrick Martin und Peter Groh bestehenden Tarifkommission, die durch ihre hervorragende Vorbereitung und Begleitung der Tarifverhandlungen einen wesentlichen Anteil an dem erfolgreichen Tarifabschluss geleistet hat.

Wissenswertes zur Rente und Pflege

Auch als Rentner können sie mit der Pflege von Angehörigen die Rente steigern.

Bis vor kurzem hatten pflegende Rentnerinnen und Rentner häufig, anders als jüngere Pflegepersonen, kaum Möglichkeit, von den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung finanziell zu profitieren. Grundsätzlich zahlt die Pflegekasse - wenn eine Vollrente bezogen wird – für die Pflegeperson nämlich nur bis zum Alter der Regelaltersgrenze die Pflegebeiträge. Rentner profitieren also nur, solange sie die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hatten, von der Pflege.

Durch die Einführung der Flexi-Rente hat sich seit dem 01.07.2017 auch für Vollrentenbezieher, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, die Möglichkeit eröffnet, mit den Pflegebeiträgen noch die eigene Rente aufzubessern. Denn seither besteht die Möglichkeit, nach Erreichen der Regelaltersgrenze in eine flexible Teilrente von 10 bis 99 Prozent zu wechseln.

Wenn der Rentner bei der Rentenversicherung nun z.B. formlos eine Teilrente von 99 Prozent beantragt, zahlt die Pflegekasse weiterhin Beiträge zur Rentenversicherung. Diese erhöhen dann die Rente im Rahmen der Rentenanpassung jeweils zum 01.07. des Folgejahres.

Nach Beendigung der Pflegetätigkeit kann der Rentner wieder jederzeit bei der Rentenversicherung den Wechsel in die Vollrente beantragen.

Lohnt sich der ganze Aufwand?

Dies richtet sich nach der Höhe der Rente und der Höhe der möglichen Pflegerentenanwartschaft.

Folgende Anwartschaften für Pflegezeiten ergeben sich ab 01.01.2019.

Pflegebedürftige erhalten a = nur Sachleistungen, b = Kombinationsleistungen, c = nur Pflegegeld

Pflegegrad 1 keine Anwartschaften
Pflegegrad 2 a 5,82 €, b 7,06 €, c 8,31 €
Pflegegrad 3 a 9,26 €, b 11,25 €, c 13,23 €
Pflegegrad 4 a 15,08 €, b 18,31 €, c 21,54 €
Pflegegrad 5 a 21,54 €, b 26,16 €, c 30,78 €

Um diesen Betrag erhöht sich dann die Rente am 01.07. des darauf folgenden Jahres.

Bei mehreren Personen gelten die Werte anteilig. Die wöchentliche Pflege muss mindestens 10 Std. an mindestens zwei Tagen je Woche erfolgen. Außerdem darf die Pflegeperson nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig sein.

Beispiel:

Rentnerin Maria H., 67 Jahre, mit 632 Euro Altersrente betreut Ehemann Hans H. in Pflegegrad 4, der ausschließlich Pflegegeld (728 Euro) erhält.

Verzichtet sie auf ein Prozent ihrer Rente, sinkt diese um 6,32 Euro auf 625,68 Euro.

Gleichzeitig erhält sie für ein Jahr Pflege 21,54 Euro auf ihr Rentenkonto eingezahlt. Das in einem Kalenderjahr erwirtschaftete Rentenplus wird ihr am 01.07. des Folgejahres dauerhaft gutgeschrieben.

Bei Ende der Pflege kann sie wieder auf die Vollrente umsteigen.

Noch lukrativer ist dies alles wenn die Pflegeperson im Alter schon etwas fortgeschrittener ist. Hier bekommt sie ab Regelaltersgrenze bis zum Beginn der „neuen Rente“ einen Zuschlag in Höhe von 0,5 Prozent pro Monat

Eine Beratung ist jedoch sinnvoll. Vor allem sollten auch Auswirkungen des Teilrentenbezuges auf andere Leistungen bei der Entscheidung mit bedacht werden. So ist für die Auszahlung mancher Betriebsrenten Voraussetzung, dass eine Vollrente bezogen wird. In diesen Fällen ist es ratsam, beim ehemaligen Arbeitgeber oder beim zuständigen Betriebsrententräger eine verbindliche Rechtsauskunft darüber einzuholen, welche Folgen der Teilrentenbezug für die Betriebsrente hat.

Alfred Grill
Versichertenberater
DRV Bund

Rehabilitation der Rentenversicherung

Die Träger der Rentenversicherung unterhalten traditionell eigene Rehabilitationskliniken. Die Rentenversicherung war früher für die TBC-Erkrankten explizit zuständig. Nachdem die TBC-Erkrankungen bereits seit Jahrzehnten rückläufig waren, und die Behandlungsmethoden auf Grund neuer Verfahren und Medikamente deutlich kürzer wurden, gab es Ressourcen für die stationäre Reha

bilitation von anderen Erkrankungen. Im Laufe der Jahre wurde etliche Kliniken und zahlreiche Betten abgebaut. Andere Rentenversicherungs-Kliniken spezialisierten sich auf Gebieten wie Orthopädie, Innere Erkrankungen oder zunehmend Psychosomatische Erkrankungen. Wenn es im Reha-Bereich heute Überkapazitäten gibt, dann deshalb, weil private Unternehmen dieses Feld als lukrative Einkommensquelle entdeckt haben, und am Markt vorbei expandieren.

Die Kliniken der Rentenversicherungsträger erzielen keinen Gewinn, und können so alle Einnahmen für die Betreuung ihrer Patienten ausgeben. Sichere Arbeitsplätze für die dort beschäftigten Fachleute aus dem Gesundheitswesen ermöglichen zuverlässige und fachkundige Betreuung. Dass die Rehabilitation bei der Rentenversicherung angesiedelt bleibt, ist schon deshalb sinnvoll, weil oft die Zahlung von Erwerbsminderungsrenten vermieden werden kann, wenn erfolgreiche Reha möglich ist. Die Erhaltung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit ist sowohl im Interesse von Arbeitnehmern, als auch von Arbeitgebern, welche ungern auf erfahrene Mitarbeiter verzichten. Es ist für mich als Arbeitnehmervertreter jedes Mal erhebend, wenn ich bei Besuchen meiner örtlichen Personalräte in unseren Reha-Kliniken auf Patienten stoße, welche sich bereits auf die Wiederaufnahme ihrer Berufstätigkeit freuen, weil es ihnen nach überstandener Erkrankung wieder besser geht.

Die GÖD-Betriebsgruppe der DRV-Schwaben stellt derzeit zwei der drei freigestellten Personalräte. In Zusammenarbeit mit der GdS und Ver.di (mit welcher wir seit Langem gemeinsame Personalratswahllisten aufstellen, damit Personenwahl möglich ist), arbeiten wir für den Erhalt der Kliniken und die gerechte Behandlung der Beschäftigten. Aus einer Position der Stärke ist mir Ver.di gut auszukommen. Aber nur dann. Deshalb kämpfen wir auch zukünftig für gute Ergebnisse der GÖD-Kandidaten.

Erwin Gerblinger
Gesamtpersonalratsvorsitzender
DRV-Schwaben

* * *

Aktuelles aus Gesetzgebung und Rechtsprechung

Bundesregierung beschließt Novelle des Berufsbildungsgesetzes

(von Ref. jur. Fabian Nikl *)

Am 15. Mai 2019 hat die Bundesregierung die bereits seit Anfang diesen Jahres im Referentenentwurf vorliegende Novelle des Berufsbildungsgesetzes auf den Weg gebracht.

Der Entwurf enthält zahlreiche Änderungen und Neuerungen zum bisherigen Berufsbildungsgesetz. Im



Folgenden sollen zwei zentrale Aspekte beleuchtet werden.

Die Teilzeitberufsausbildung wird dahingehend gestärkt, dass ein sogenanntes „berechtigtes Interesse“, wie es die bisherige Regelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 vorgesehen hat, entfällt. Das heißt die Teilzeitberufsausbildung wird von einer Ausnahmelösung für besondere Lebenslagen zu einer Gestaltungsoption für die Durchführung von Berufsausbildungen¹. Die neue Regelung öffnet die Teilzeitberufsausbildung damit auch für Personen, die nicht die bisher anerkannten Gründe wie Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen vorweisen können. So kann für Menschen mit Behinderung eine Teilzeitberufsausbildung eine Option anstelle einer Ausbildung nach § 66² darstellen. Für Personen mit Lernbeeinträchtigungen kann eine Teilzeitberufsausbildung den Einstieg und Übergang in eine Vollzeitberufsausbildung ermöglichen. Geflüchtete, die ihre Familie durch eine die Ausbildung begleitende Erwerbstätigkeit unterstützen wollen oder müssen und in Vollzeit keine Ausbildung aufnehmen würden, können damit ebenfalls eine berufliche Qualifikation erwerben. Eine qualitativ mit der Vollzeitausbildung vergleichbare Ausbildung wird durch die entsprechende Ausbildungsdauer gewährleistet³. Untergrenze einer solchen Teilzeitberufsausbildung ist allerdings eine Teilzeitquote von 50 %. Dies soll sicherstellen, dass die Auszubildenden auch bei der täglichen oder wöchentlichen Reduzierung der betrieblichen Ausbildungszeiten noch wirklichkeitsnahe

mit den wesentlichen Betriebsabläufen vertraut gemacht werden können und in dem für die Ausbildung erforderlichen Maße in die

betriebliche Praxis eingebunden werden können⁴. Diese Grenze ist insbesondere auch mit Blick auf die von der Teilzeit nicht automatisch berührte Schulpflicht erforderlich, um das notwendige Maß an betrieblicher Einbindung gerade in dem ersten Ausbildungsjahr zu gewährleisten⁵.

Zweiter zentraler Punkt der BBiG-Novelle ist die Einführung einer Mindestvergütung im neu gefassten § 17. Abs. 1 legt immer noch das Prinzip der Angemessenheit zu Grunde. In Abs. 2 wird nun allerdings für die Vergütung eine Untergrenze festgelegt, unter der eine Angemessenheit regelmäßig ausgeschlossen ist. Die Mindestvergütung gliedert sich wie folgt: für das erste Jahr beträgt sie 515 €. Dieser Betrag soll bis zum 1. Januar 2023 auf dann 620 € angehoben werden. Dieser Mindestbetrag soll weiterhin ab dem Jahr 2024 ähnlich dem Mechanismus beim Mindestlohn jährlich angepasst werden. Für die folgenden Ausbildungsjahre erhöht sich die Vergütung um 18 % im zweiten, 35 % im dritten und 40 % im vierten Ausbildungsjahr. Rechnet man dies aus, so kommt man auf eine Ausbildungsvergütung von 515 €, 607,70 €, 695,25 € und 721 €. Betrachtet man die Mindestvergütung, welche ab dem 1. Januar 2023 gilt, ergibt sich eine Staffelung wie folgt: 620 €, 731,60 €, 837 € und 868 €.

Vergleicht man dies mit den durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland im Jahre 2018 (825 €, 900 €, 994 €, 1032 €) erkennt man, dass diese Mindestvergütung bereits jetzt weit unter dem Durchschnitt liegt⁶. Es gibt zwar Branchen, in denen der aktuelle durchschnittliche Mindestlohn für Auszubildende unter der in § 17 Abs. 2 festgelegten Mindestvergütung liegt, so zum Beispiel Friseure, Floristen und Schornsteinfeger⁷. Hier liegt überall die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung über die gesamte Ausbildungszeit gesehen unterhalb der neuen Mindestvergü-

tung. Jetzt könnte man meinen für diese Berufsgruppen würde die Mindestvergütung greifen und Vorteile bringen. Dabei übersieht man aber den Abs. 3 des § 17. Hier wird nämlich festgelegt, dass eine Ausbildungsvergütung auch dann als angemessen im Sinne des Abs. 1 gilt, wenn ein Tarifvertrag



© Deutscher Bundestag / Simone M. Neumann

die in Abs. 2 festgelegte Mindestvergütung unterschreitet. D.h., da in den angesprochenen Branchen diese niedrigeren Vergütungen durch Tarifvertrag festgelegt sind, ändert sich an der Vergütung nichts. Voraussetzung hierfür ist aber das beide, also Ausbilder und

Auszubildender Tarif gebunden sind. Einen Lichtblick hingegen bietet Abs. 4. Hier wird die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts umgesetzt, wonach eine Ausbildungsvergütung auch dann unangemessen ist, wenn sie über der Mindestvergütung nach Abs. 2 liegt, aber um mehr als 20% unter einer tariflichen Vergütung, auch wenn die Ausbildungsparteien nicht tarifgebunden sind⁸. Es reicht, dass das Ausbildungsverhältnis im sachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages liegt. Abs. 5 des § 17 schützt Auszubildende in Teilzeit dahingehend, dass die Vergütung nicht angemessen ist, wenn die Kürzung der Vergütung nicht im selben Verhältnis wie die Kürzung der Arbeitszeit liegt. Der bereits in § 17 alte Fassung festgelegte Überstundenausgleich bleibt erhalten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die geplante Mindestausbildungsvergütung ein sehr stumpfes Schwert ist. Dementsprechend verwundert die Reaktion der Arbeitgeber und der Arbeitgeberverbände, welche dadurch die Tarifautonomie in Gefahr sehen und Angst haben vor einem staatlichen Lohndiktat. Die GÖD und die übrigen Gewerkschaften, auch der DGB begrüßen grundsätzlich die Einführung einer Mindestvergütung für Auszubildende, wobei sie die Höhe aus oben genannten Gründen für zu niedrig erachten, zumal im Hinblick auf die bereits geltenden tariflichen Ausbildungsvergütungen. Auch im Zuständigkeitsbereich der GÖD, insbesondere im Geltungsbereich des TVöD sind diese Mindestvergütungen wirkungslos, da die hier gezahlten Ausbil-

dungsvergütungen doppelt so hoch liegen wie die Mindestvergütung^{9 10}.

Abschließend muss gesagt werden, dass dem "Struck'schen Gesetz"¹¹ zufolge, kein Gesetzentwurf den Deutschen Bundestag so wieder verlässt, wie er eingebracht wurde. Es gilt also abzuwarten welche Änderungen der Deutsche Bundestag an dem Gesetzentwurf vornimmt und, da es sich um ein Zustimmungsgesetz handelt, wird auch die sich daran anschließende Beratung im Bundesrat interessant.

* Der Autor ist Bundesjugendbeauftragter der GÖD und Bezirksvorsitzender in Niederbayern. Derzeit ist er als Rechtsreferendar im Bezirk des OLG München tätig.

1 Amtliche Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung, Seite 60

2 „ § 66 Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen (1) Für behinderte Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, treffen die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die Ausbildungsinhalte sollen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Im Antrag nach Satz 1 ist eine Ausbildungsmöglichkeit in dem angestrebten Ausbildungsgang nachzuweisen. (2) § 65 Abs. 2 Satz 1 gilt entsprechend.“

3 Amtliche Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung, Seite 60

4 Amtliche Begründung zum Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung, Seite 61

5 aaO

6 Ursula Beicht, Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976, Bundesinstitut für Berufsbildung, Schaubild 5, Seite 14

7 Ursula Beicht, Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976, Bundesinstitut für Berufsbildung, Schaubild 1, Seite 9

8 BAG Urte. vom 26.3.2013 – 3 AZR 89/11, 29.4.2015 – 9 AZR 108/14, 16.5.2017 – 9 AZR 377/16

9 §8 Abs.1 Satz1 TVAöD-BBiG: 1.018,26€, 1.068,20€, 1.114,02€, 1.177,59€

10 §8 Abs.1 Satz 1 TVAöD-Pflege: 1.140,69€, 1.202,07€, 1.303,38€

11 Formuliert von und benannt nach dem ehemaligen Vorsitzenden der SPD-Bundestagsfraktion und Bun-

desminister der Verteidigung a.D. Peter Struck († 2012)

EuGH: Verpflichtung des Arbeitgebers zur Einrichtung eines Systems zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit

(von Ref. jur. Fabian Nikl *)



Am 14. Mai 2019 hat die Große Kammer des europäischen Gerichtshofs eine in den deutschen Medien stark be-

achtete Entscheidung getroffen. Ausgang dieser Entscheidung war die Verbandsklage einer bedeutenden nationalen Gewerkschaft gegen die Deutsche Bank vor dem Nationalen Gerichtshof in Spanien. Die Gewerkschaft wollte mit ihrer Klage erreichen, dass die Deutsche Bank verpflichtet wird, ein System zur Erfassung der von ihren Mitarbeitern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzurichten.¹ Die Gewerkschaft trug vor, dass sich eine solche Verpflichtung aus nationalem spanischen Recht ergäbe, wenn dieses im Lichte der Grundrechtecharta und der Arbeitszeit- und Arbeitsschutzrichtlinie der Europäischen Union ausgelegt werde. Daraufhin hat der Nationale Gerichtshof in Spanien diese Frage dem europäischen Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorgelegt. Konkret wollte der Nationale Gerichtshof in Spanien vom EuGH wissen, ob eine nationale Regelung, welche eine solche Verpflichtung nicht vorsieht, mit europäischem Recht vereinbar ist.²

Daraufhin hat der europäische Gerichtshof entschieden, dass eine nationale Regelung, welche den Arbeitgeber nicht ausdrücklich verpflichtet ein System zur Arbeitszeiterfassung einzurichten, mit europäischem Recht unvereinbar ist.³

Diese Entscheidung hat auch in der deutschen Öffentlichkeit große Aufmerksamkeit erhalten. Überraschend war dabei auch die Reaktion des ansonsten eher besonnen handelnden Bundeswirtschaftsministers Peter Altmaier (CDU), welcher das Urteil scharf kritisiert hat. Er sagte, dass das Urteil in die falsche Richtung weise und es der falsche Weg sei, die Stechuhr wieder überall einzu-

führen.⁴ Er wolle das Urteil zudem vorerst nicht umsetzen. Eine solche Reaktion ist nicht angemessen. Es gehört zwar zum Rechtsstaat, dass die Entscheidungen von Gerichten kritisiert werden dürfen und in der Rechtswissenschaft sogar analysiert und kritisiert werden müssen. Politiker und insbesondere Minister allerdings sollten mit solcher Kritik, aufgrund der Gewaltenteilung und dem Respekt vor der Institution der Gerichte im Allgemeinen und des europäischen Gerichtshofs im Besonderen, zurückhaltend sein. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) reagierte zurückhaltender. Er wolle die Entscheidung im Ministerium analysieren und den Handlungsbedarf für Deutschland feststellen.⁵

Auch die Arbeitgeber reagierten erwartungsgemäß empört. Diese befürchteten ebenfalls eine Rückkehr zur Stechuhr im 21. Jahrhundert und damit eine erneute Bürokratisierung.⁶ Dabei wird aber übersehen, dass es bereits sehr viele, auch digitale Möglichkeiten zur Arbeitszeiterfassung gibt, welche bereits heute hervorragend funktionieren und den Anforderungen des EuGH gerecht würden. Natürlich kann die Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen für Arbeitgeber, die bislang nicht über solche Systeme verfügen Mehrkosten verursachen.⁷ Der EuGH sieht diese Mehrkosten allerdings mit Blick auf die Ziele der Arbeitszeit- und der Arbeitsschutzrichtlinie als nachrangig an, weil die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Standards nicht rein wirtschaftlichen Erwägungen untergeordnet werden dürfe.⁸

Aber was bedeutet das Urteil für die Praxis tatsächlich? Fakt ist, dass zum Beispiel im Zuständigkeitsbereich der GÖD, insbesondere in der öffentlichen Verwaltung und im öffentlichen Dienst im engeren Sinne, die Arbeitszeiterfassung durch Chips oder Chipkarten die Regel ist. Jede Behörde und jedes Gericht, hier natürlich nur für das nicht-richterliche Personal, verfügt über solche Systeme. Es gibt aber auch große Bereiche, wie zum Beispiel Krankenhäuser und Pfl-

geeinrichtungen, wo eine solche Arbeitszeiterfassung nicht die Regel ist. Dies hat oftmals zur Folge, dass die Arbeitszeiten nicht nachvollziehbar aufgezeichnet werden, und spätere Beweisprobleme vor allem für die Arbeitnehmer bei gerichtlichen Auseinandersetzungen oder bei der Abwicklung von gekündigten oder aufgelösten Arbeitsverträgen auftreten. Es gibt Beispiele aus Krankenhäusern, in denen nach Einführung eines solchen Systems festgestellt wurde, dass v.a. Oberärzte in der Regel weniger Stunden anwesend waren, als zuvor im Rahmen der Vertrauensarbeitszeit von ihnen angegeben wurde und andererseits beim Pflegepersonal massiv Überstunden vom Arbeitgeber unterschlagen wurden. In diesen Häusern wurden daraufhin die Systeme wieder entfernt und die Missstände blieben. Allgemein ist belegt, dass in Deutschland im Jahr 2018 knapp 2,2 Milliarden Überstunden gemacht wurden, von denen nur die Hälfte bezahlt wurde.⁹ In solchen Bereichen, wo bislang gegen geltendes Recht verstoßen wurde, wird dies dann transparent werden.¹⁰ In Folge dessen erstaunt die Reaktion der Arbeitgeber nicht.

Das deutsche Recht, insbesondere das ArbZG, sieht keine ausdrückliche Regelung vor, durch die der Arbeitgeber verpflichtet ist, ein technisches Erfassungssystem einzurichten. Es gibt die Verpflichtung zur Dokumentation der Arbeitszeit, wie diese passiert ist allerdings jedem Arbeitgeber selbst überlassen. Es gibt also schon Handlungsbedarf, entgegen der Ansicht des Bundeswirtschaftsministeriums. Gut, dass die Federführung hier beim Arbeitsministerium liegt, dem ein Minister vorsteht, der grundsätzlich Respekt vor den Gerichten und ihren Entscheidungen hat.

Als Gewerkschaft kann man diese Entscheidung nur begrüßen, da sie zu einem besseren Schutz der Rechte der Arbeitnehmer führt und eine weitere Ebenbürtigkeitslücke schließt. Der Arbeitnehmer kann in Zukunft seine Arbeitszeit objektiv beweisen. Das einzuführende System muss dazu fälschungssicher und vor Manipulationen geschützt ausgestaltet werden. Hier sind die Betriebs-



räte gefragt, darauf zu achten. Eine Einführung solcher Systeme ist ja bekanntlich nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

* Der Autor ist Bundesjugendbeauftragter der GÖD und Bezirksvorsitzender in Niederbayern. Er ist derzeit als Rechtsreferendar im Bezirk des OLG München tätig.

1 EuGH-Urteil v. 14.05.2019 (Az.: C-55/18), Rn. 19

2 EuGH-Urteil v. 14.05.2019 (Az.: C-55/18), Rn. 28

3 Tenor des EuGH-Urteil v. 14.05.2019 (Az.: C-55/18) a.E.

4 www.faz.net, „Altmaier will EuGH-Urteil vorerst nicht umsetzen“, 21.05.2019

5 handelsblatt.com, „Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – Vertrauensarbeitszeit in bisheriger Form nicht mehr möglich“, 14.05.2019

6 aaO

7 Ulber: Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers, NZA 2019, 677

8 aaO

9 handelsblatt.com, „Pflicht zur Arbeitszeiterfassung – Vertrauensarbeitszeit in bisheriger Form nicht mehr möglich“, 14.05.2019

10 Ulber: Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers, NZA 2019, 677 11 vgl. Kania in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, §87 BetrVG, Rn.62; Salamon in Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd.4: Kollektives Arbeitsrecht II, §325, Rn. 9

* * *

Der GÖD Mitgliedsbeitrag

Der monatliche Mitgliedsbeitrag* beträgt 0,5 des Bruttoeinkommens, mindestens aber für:

Vollzeitbeschäftigte 14,50 €

Teilzeitbeschäftigte 10,00 €

Geringfügig Beschäftigte,
Rentner, Pensionäre,
Azubis und Arbeitssuchende 6,00 €

Wir weisen darauf hin, dass sich das tägliche Streikgeld nach dem Beitrage richtet

* Entsprechend der geltenden Satzung und Ordnung

* * *

GÖD-Mitgliederaktionen

über die GÖD-Eventplattform der "Ticket-sprinter GmbH" erhalten unsere Mitglieder bis zu 87 % Rabatt auf regionale Freizeitangebote und Events. Hier kann aus mehr als 3.000 exklusiven Angeboten ausgewählt werden,



Um jederzeit Zugriff auf alle Angebote zu erhalten, ist eine einmalige Registrierung mit der privaten Emailadresse und dem Zugangscode GÖD-EVENTS erforderlich unter:

www.goed-online.mitarbeiteraktionen.de

Viel Spaß mit der Eventplattform und den Angeboten !

* * *



Vorteile für GÖD-Mitglieder

Im satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrag der GÖD sind neben den gewerkschaftlichen Leistungen, wie **Vertretung und Beratung bei arbeits-, dienst- und sozialrechtlichen Streitigkeiten (Rechtschutz), der Unterstützung bei gewerkschaftlich anerkannten Streiks, Aussperrungen und Maßnahmen** usw. auch Leistungen über externe Versicherungen enthalten, wie z.B.

Freizeitunfallversicherung

KFZ-Regressversicherung.

Diensthauptpflicht- inkl. Dienstschlüsselversicherung im öffentlichen Dienst.

* * *

Hier hilft man Ihnen weiter:

GÖD-Geschäftsstellen und Ansprechpartner

Bundesgeschäftsstelle

Pelkovenstraße 51, 80992 München
Tel. 089/532550, Fax 0 89 / 53 65 29
e-Mail: info@goed-online.de
Ansprechpartner: Raymund Kandler

Landesverband Bayern

Pelkovenstraße 51, 80992 München
Tel. 0 89 / 53 25 50
Fax 0 89 / 53 65 29
e-Mail: goed-bayern@t-online.de
Ansprechpartner: Josef Nikl

Landesverband Baden-Württemberg

Postfach 700151, 70571 Stuttgart
Tel. 07 11 / 90 72 26 52
e-Mail: info@goed-bw.de
Ansprechpartner: Wolfgang Feil

Regionalverband Südwest

(Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)
Ursulinenstraße 63 a
66111 Saarbrücken
Tel. 06 81 / 9 27 28 30
Fax 06 81 / 9 27 28 33
e-Mail: cgb-saar@t-online.de
Ansprechpartner: Herbert Fontaine

für das Saarland

Ansprechpartner: Alfred Roth

für Hessen

Ansprechpartner Achim Kriegsmann

für Rheinland-Pfalz

Ansprechpartner: Matthias Antoni

Landesverband Nordwest

Obentrautstraße 57, 10963 Berlin
Tel. 0 30 / 21 02 17-33
Fax 0 30 / 21 02 17-40
e-Mail: Hauptstadtbuero@goed-online.de
Ansprechpartner: Stefan Behr

Regionalverband Küste

(Schleswig-Holstein, Niedersachsen,
Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und
Bremen) Büro Hamburg:
Droopweg 31, 20537 Hamburg
Tel. 040 / 63 28 02 70
Fax 040 / 63 28 02 25
e-Mail: buerohamburg@goed-online.de
Ansprechpartner: Rolf Zimmermann

für Schleswig-Holstein

Ansprechpartner: Joachim Timm

für Niedersachsen und Bremen

Ansprechpartner: Rolf Zimmermann

für Mecklenburg Vorpommern

Ansprechpartnerin: Kathi Müller

Regionalverband Ost

(Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt,
Sachsen, Thüringen)
Hauptstadtbüro Berlin
Obentrautstraße 57, 10963 Berlin
Tel. 0 30 / 21 02 17-33
Fax 0 30 / 21 02 17-40
e-Mail: Hauptstadtbuero@goed-online.de
Ansprechpartner: Manfred Loitsch

GÖD-Hauptstadtbüro

Obentrautstraße 57, 10963 Berlin
Tel. 0 30 / 21 02 17-33
Fax 0 30 / 21 02 17-40
e-Mail: Hauptstadtbuero@goed-online.de
Ansprechpartner: Wolfgang Schneider



**Die qualifizierte
Alternative**