

Interview mit Rechtsanwalt Dirk Vogelsang

„Bemessungsfragen sind durch Tarifvertrag regelbar.“

DPVKOM Magazin:

Herr Vogelsang, Sie haben im Auftrag der DPVKOM das Gutachten zur Zulässigkeit und Tarifierbarkeit eines Bemessungstarifvertrages erstellt. Ist das Thema Bemessung überhaupt mittels eines Tarifvertrages regelbar?

Dirk Vogelsang:

Ja. Bemessungsfragen sind durch Tarifvertrag regelbar. Die Forderungen nach Überlastungsschutz und sogar nach einem Bemessungstarifvertrag sind kein ganz neues Phänomen. Es wurden in der Vergangenheit bereits mehrfach Forderungen gleicher Intention gestellt und durchgesetzt. Bemessungsregeln berühren immer auch die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer. Der Auftrag zur Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ist den Tarifparteien ausdrücklich durch Art. 9 Abs. 3 GG zugewiesen, sodass diese durch die Tarifvertragsparteien geregelt werden können.

DPVKOM Magazin:

Der Bemessungstarifvertrag der DPVKOM enthält unter anderem Regelungen, mit denen auf die Verteilung der Arbeitsmenge Einfluss genommen werden soll. Der Arbeitgeber wird darin sicherlich einen unzulässigen Eingriff in sein Direktionsrecht sehen, also das Recht, die Arbeit auf das vorhandene Personal zu verteilen. Zu Recht?

Dirk Vogelsang:

Nein. Das aus Art. 12 GG folgende Direktionsrecht des Arbeitgebers wird nicht schrankenlos gewährt. Einen rechtlichen Grundsatz, wonach ein bestimmter Bereich von der tariflichen Regelbarkeit ausgenommen ist, gibt es nicht. Zahlreiche Regelungen, die auf Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen, greifen in das arbeitgeberseitige Direktionsrecht ein. Wäre ein Eingriff in das Direktionsrecht grundsätzlich unzulässig, wären Tarifabschlüsse meist vollständig unmöglich. Entscheidend ist, dass dem Arbeitgeber nicht



Foto: Anwaltskanzlei Weißmantel & Vogelsang

> Dirk Vogelsang, Fachanwalt für Arbeitsrecht, 57, Bremen/Frankfurt, hat sich unter anderem auf die Beratung und Vertretung von Berufs- und Fachgewerkschaften spezialisiert.

jeglicher Raum für Unternehmensentscheidungen genommen wird.

DPVKOM Magazin:

Insbesondere ältere Kolleginnen und Kollegen leiden unter der hohen Arbeitsbelastung und den mitunter unrealistischen Bemessungswerten. Vor diesem Hintergrund möchte die DPVKOM Zeitzuschläge für Beschäftigte ab dem 50. Lebensjahr tarifvertraglich festlegen. Ist das nicht eine unzulässige Diskriminierung gegenüber jüngeren Beschäftigten?

Dirk Vogelsang:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schreibt lediglich vor, dass bestimmte gesellschaftliche Gruppen nicht grundlos benachteiligt oder begünstigt werden dürfen. Im vorliegenden Sachverhalt besteht der sachliche Grund für eine Andersbehandlung im gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Beschäftigter bei der Verrichtung körperlich anstrengender Tätigkeiten. Dieses er-

höhte Erholungsbedürfnis wird auch von der Rechtsprechung anerkannt. Des Weiteren sind die vorgesehenen Begünstigungen verhältnismäßig.

DPVKOM Magazin:

Es ist zu erwarten, dass die Deutsche Post den Bemessungstarifvertrag als nicht umsetzbar bezeichnet und Verhandlungen hierüber ablehnt. Was antworten Sie dem Arbeitgeber?

Dirk Vogelsang:

Da ein Bemessungstarifvertrag rechtlich zulässig ist, ist dieser grundsätzlich auch umsetzbar. Der Deutschen Post bleibt es selbstverständlich unbenommen, derartige Forderungen und Verhandlungen hierzu abzulehnen. Doch warum sollte sich ein verständiger Arbeitgeber der bloßen Aufforderung zu Verhandlungen – die ja stets ergebnisoffen sind – widersetzen, wenn die begründete Aussicht auf verbesserte und gerechtere Arbeitsbedingungen besteht, die letzten Endes auch ihm nutzen können?



> „Arbeit muss zu schaffen sein!“ Diese Forderung der DPVKOM wurde im Rahmen der Protestkundgebung am 7. April nochmals deutlich.

Foto: Michael Wittig