



dbb
beamtensbund
und tarifunion

tacheles

GESUNDHEIT

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

1

März 2021
14. Jahrgang



Fachgespräch mit Gesundheitsamt

dbb fordert Erschwerniszulage

Seite 3

Inhalt

Editorial 2

Hintergrund 3

Tarifthemen 4

AMEOS Klinika Hildesheim /
Hameln und Osnabrück

Kliniken der Stadt Köln und
Uniklinik Köln

Rettungsdienst MOL

Rettungsdienste Brandenburg

Redaktionsverhandlungen
Einkommensrunde 2020

Rechtsprechung 7

Redaktionsschluss:
4. März 2021



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Volker Geyer, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: dbb, S.2: dbb, S.3: dbb, S.6: dbb, S.7: Gert Altmann (Pixabay)
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: 02102.740 23-0, Fax: 02102.740 23-99, mediacenter@dbbverlag.de
Anzeigenleitung: Petra Opitz-Hannen, Telefon: 02102.740 23-715
Anzeigenverkauf: Christiane Polk, Telefon: 02102.740 23-714
Preisliste 18, gültig ab 1. Oktober 2018

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Unsere Krankenhäuser und vor allem ihre nimmermüden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten seit Monaten unter sehr schwierigen Bedingungen hervorragende Arbeit. Wie diese Arbeit in Zukunft optimiert werden kann, ist derzeit ein gesellschaftspolitisches Thema, das mehr Menschen als üblicherweise bewegt. War es vor einem Jahr noch so, dass wir die Situation in den Krankenhäusern Norditaliens in den täglichen Nachrichtensendungen verfolgten, haben wir längst bei uns in der unmittelbaren Nähe Freunde und Bekannte, die wegen Corona im Krankenhaus lagen oder die als Pflegerin oder

Pfleger seit Monaten ihrer physisch und psychisch belastenden Arbeit nachgehen. Richtig ist, wir befinden uns wegen der aktuellen Pandemie in einem Ausnahmezustand. Es gab keine Vorbilder und es musste improvisiert werden. Das ist bis heute auch ordentlich gelungen – auch, weil die Beschäftigten in den Krankenhäusern oftmals über sich hinausgewachsen sind. Gleichwohl dürfen wir es nach dem Ende der Pandemie nicht unterlassen, nach der oben erwähnten Optimierung zu suchen. Optimierung für wen? Lange Zeit wurden im Gesundheitsbereich die Kosten minimiert und die Gewinne optimiert. Sowohl Patienten als auch Beschäftigte spielten hier keine zentrale Rolle. Mir liegt nicht daran, hier eine ideologische Debatte zu eröffnen, ob Privatisierung, Trägervielfalt oder Rekommunalisierung allein glücklich machend sind. Was wir brauchen, ist eine ehrliche Debatte, zu welchem Preis Gesundheit in allen Regionen und für alle Bürger angeboten werden kann. Da wird es nicht nur den einen Weg geben. Allerdings müssen die Grundlagen der Diskussion klar sein. Gerade in einem Wahljahr besteht die Gefahr, dass alles Mögliche versprochen, aber hinterher nicht bezahlt wird. Aktuell haben die Menschen besonders viel Angst vor Krankenhausschließungen. Die Pandemie hat den Wert auch kleinerer Krankenhäuser für viele Menschen sichtbar gemacht. Diese werden jedoch oftmals nicht als effizient betrachtet. Effizienz jedoch darf sich nicht allein aus wirtschaftlichen Kennzahlen heraus definieren. Dabei ist es egal, ob ein Krankenhaus kommunal oder privat geführt wird. In beiden Fällen gilt, dass Pflege personalintensiv ist. Von daher gilt auch in beiden Fällen, dass Einsparungen oder eben das, was man Optimierung nennt, beim Personal einsetzt. Möglichst wenig und möglichst „billiges“ Personal ist in diesem Sinne optimal. Im Sinne der Patienten und auch im Sinne fairer Arbeitsbedingungen ist das keineswegs.

Wir haben das in der zurückliegenden Einkommensrunde mit den Kommunen mit einigem Erfolg zum Thema gemacht. Wichtig ist aber auch, dass unsere Gesellschaft in einem pandemiegeprägten Bundestagswahljahr diskutiert, was „optimal“ für sie ist. Ich würde mir wünschen, dass unsere Tarifpolitik nicht immer nur der Reparaturbetrieb politischer Versäumnisse ist, sondern tarifpolitisch umgesetzt, was für eine flächendeckend hochwertige Pflege gut ist. ■

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

dbb fordert Erschwerniszulage für Pandemiebekämpfung

Mit Blick auf die enorme Arbeitsbelastung des öffentlichen Gesundheitsdienstes während der Corona-Pandemie hat sich dbb Chef Ulrich Silberbach für eine tarifrechtlich verankerte Erschwerniszulage ausgesprochen. Sie soll Fachkräften gewährt werden, die bei der Bewältigung des Pandemiegeschehens besonders belastet sind. Ulrich Silberbach traf sich am 1. März 2021 virtuell mit Vertretern des Gesundheitsamts Mönchengladbach zu einem Meinungs- und Erfahrungsaustausch. Mit ihm diskutierten Andreas Hemsing, Bundesvorsitzender der kombi-gewerkschaft und stellvertretender Vorsitzender der dbb Bundestarifkommission, sowie die kombi-Mitglieder Dr. Klaus Laumen, Leitender Medizinaldirektor und Amtsarzt, Wolfgang Ditz, Leiter Kinder- und Jugendärztlicher Dienst, sowie Christian Schmitz, Gesundheitsaufseher / Hygienekontrolleur.

Leistung muss anerkannt werden

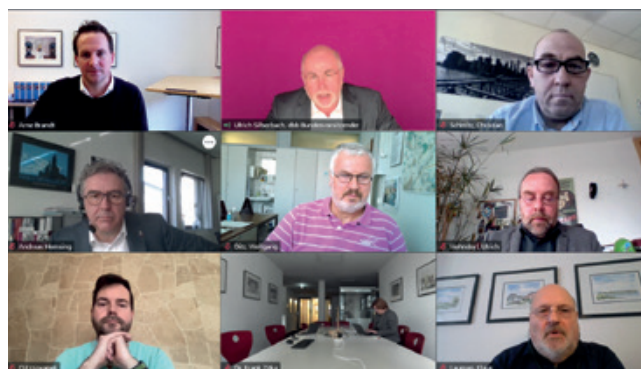
„Im öffentlichen Dienst sollte Leistung prinzipiell anerkannt werden“, sagte Silberbach. „Es ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, statt einmaliger Prämien eine Zulage im TVöD zu schaffen,“ forderte Andreas Hemsing. Damit könnte adäquat auf spezifische Sonderbelastungen reagiert werden. „Gleichzeitig würde so auch die Wettbewerbsfähigkeit erhöht“, so Hemsing weiter. Die Zulage dürfe nicht nur für fachspezifisches Personal gelten, sondern auch für alle Beschäftigten, die aus anderen Bereichen zur Pandemiebekämpfung abgeordnet werden oder

deren berufliches Umfeld durch die Pandemie besonders betroffen sei.

Dünne Personaldecke

Die Gesundheitsämter hätten schon vor Corona an einer zu dünnen Personaldecke gelitten, konstatierte Silberbach. „Und während der Pandemie sind auch nicht plötzlich mehr Amtsärztinnen und Amtsärzte sowie medizinisches Fachpersonal vom Himmel gefallen.“ Im Dialog mit den Beschäftigten des Gesundheitsamts Mönchengladbach sprachen sich Silberbach und Hemsing für eine administrative Entlastung aus.

Silberbach und Hemsing bekräftigten, eine mögliche Ergänzung auch in das jeweilige Landestarifrecht zu überführen. ■



Fragen an das Gesundheitsamt Mönchengladbach

tacheles: Können neben der akuten Arbeit aufgrund der Corona-Pandemie „Routinearbeiten“ wie Schuleingangsuntersuchungen überhaupt erledigt werden? Ist dafür ausreichend Personal frei?

Wolfgang Ditz: Es ist nicht genug Personal frei. Im Schuljahr 2019 / 20 haben wir von circa 2.400 Einschulkindern nur knapp die Hälfte untersuchen können. Dabei hatten wir eine Priorisierungsliste (die auffälligen Kinder und die Schwerpunktschulen zuerst), die auch die Landesregierung gefordert hat. Im Schuljahr 2020 / 21 haben wir erst vor zwei Wochen mit einem deutlich abgespeckten Programm angefangen. Wir werden erneut nicht alle Kinder untersuchen können. Amtsärztliche oder sozialmedizinische Gutachten bekommen wir einigermaßen hin. Vieles wird nach Aktenlage entschieden.

tacheles: Ist es bei Belastungsspitzen möglich, kurzfristig Personal aus

anderen Bereichen zu rekrutieren? Können freie Stellen besetzt werden? Wäre es sinnvoll, bei definierten Belastungsspitzen eine automatische Erschwerniszulage einzuführen?

Dr. Klaus Laumen: Vorgesehen ist, aus jedem Fachbereich eine bestimmte Anzahl Bediensteter (nach Einweisung) bei entsprechender Lage unverzüglich zusätzlich einsetzen zu können. Bei einer regulären Stellenbesetzung ist das Vorgehen wie immer: Ausschreibung, Auswahlgespräche, Einsatz. Das ist für Akut-Ersatz im Katastrophenfall untauglich. Die allgemeine Marktlage ist jedoch pandemieunabhängig schwierig. Eine Erschwerniszulage erachte ich für geboten und schlicht tarifrechtlich anständig.

tacheles: Ist die Technik auf dem neuesten Stand und sind die Programme (Stichwort Sormas) mittlerweile eingeführt? Erleichtern sie die Arbeit oder führen sie zu anderen Problemen?

Christian Schmitz: Generell ist die Technik im Bereich des Coronazentrums auf dem

neuesten Stand. Die Kolleginnen und Kollegen arbeiten mit zwei Monitoren, Headset und ausreichend Rechnerleistung. Somit konnte Sormas Mitte Dezember eingeführt werden. Natürlich treten Startschwierigkeiten und zahlreiche Fragen auf, aber durch eintretende Routine und einer aufgebauten Qualitätssicherung werden Probleme erkannt und abgestellt. Eine Umstellung von Papier / Fax auf ein Computerprogramm erleichtert immer die Arbeit, bedarf aber auch einer angemessenen Übergangsphase. Jetzt sind geregelte Arbeitsabläufe vorhanden und werden immer wieder dem Pandemiegeschehen angepasst.

Dr. Klaus Laumen: Der politisch kolportierte Heiligenschein von Sormas ist unrichtig! Man muss die Vorteile durch eigenes Tun nutzen und geschickt weiter pflegen. Das seit 2003 stabil genutzte SurvNet muss parallel als Meldesoftware schon für andere Erkrankungen weiterbestehen und steht grundsätzlich Sormas nicht nach; es ist sogar eingabetechnisch leichter. ■

AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück

Verhandlungen zu einer neuen Vergütungsordnung



Die Kommissionen von dbb (handelnd für seine Fachgewerkschaft GeNi) und ver.di haben in den vergangenen Monaten mittels Videokonferenzen mit AMEOS über die neue Vergütungsordnung diskutiert. Mittlerweile konnte sich zu allen Beschäf-

tigtenbereichen ausgetauscht werden. Auch Entwürfe von Änderungstarifverträgen und Überleitungstarifverträgen zur Einführung und Überleitung in die neue Vergütungsordnung wurden ausgetauscht. Eine Einigung wurde noch nicht erzielt.

Alle Zwischenschritte und Diskussionsstände wurden mit den Tarifkommissionen der Gewerkschaften rückgekoppelt und diskutiert. Die Gewerkschaftsmitglieder bleiben bei ihrer Forderung nach einer

neuen Vergütungsordnung, die sich am TVöD orientiert.

Es sind weitere Termine in der Hoffnung vereinbart worden, dass zukünftig auch wieder Präsenzveranstaltungen möglich sein werden.

Hintergrund

Die Gewerkschaften und AMEOS hatten am 12. September 2019 einen Tarifkompromiss erzielt. Die Tariftexte wurden abgestimmt und die Vergütungstabellen berechnet, die seit dem 1. Mai 2019 rückwirkend gelten. Zur neuen Vergütungsordnung wurden weitere Verhandlungen vereinbart, die jetzt aktuell auf Arbeitsebene laufen. ■

Kliniken der Stadt Köln und Uniklinik Köln

Zusammenschluss darf nicht zu Verschlechterungen führen

Die Stadt Köln strebt einen Zusammenschluss der Kliniken der Stadt Köln mit dem Universitätsklinikum Köln an. Ein entsprechendes Konzept wird in der Politik mittlerweile diskutiert. Der Gesundheitsstandort Köln soll so zukunftsfest gemacht werden.

Der dbb begrüßt zusammen mit seiner Mitgliedsgewerkschaft komba grundsätzlich die durch die Politik geplante Stärkung der Kliniken der Stadt Köln.

Beteiligung eingefordert

Eine – wie auch immer ausgestaltete – Zusammenarbeit von Universitätsklinikum und Kliniken der Stadt Köln kann vor allem den stark defizitären Kölner Kliniken helfen. Das darf aber keinesfalls auf

dem Rücken der Beschäftigten geschehen. Deshalb fordern wir die tarifvertragliche Begleitung dieses Prozesses. Die Arbeitsplätze der Beschäftigten müssen auf dem aktuellen tarifvertraglichen Niveau gesichert werden. Dabei ist nicht nur die Bezahlung wichtig, sondern auch die betriebliche Altersversorgung. Die Tarifbindung der Häuser ist dabei unbedingt zu erhalten.

dbb und komba hatten bereits frühzeitig eine Beteiligung eingefordert. Gespräche zwischen allen Akteuren sind zugesagt, kamen aber bisher über allgemeine Informationen nicht hinaus. Auch wurden bisher keine Unterlagen vorgelegt. Die Arbeitgeber sind jetzt am Zug, auf die beteiligten Gewerkschaften zuzugehen und ihre Pläne vorzustellen. Danach



kann und muss dann in Tarifverhandlungen eingetreten werden.

Hintergrund

Um den Klinikstandort Köln zu stärken und auszubauen, ist die Politik bestrebt, die Zusammenarbeit der Kliniken der Stadt Köln als kommunaler Maximalversorger mit dem Universitätsklinikum Köln als Maximalversorger auf Landesebene neu zu regeln.

Die Beschäftigten der Kliniken der Stadt Köln unterfallen aktuell dem TVöD-VKA, die Beschäftigten des Universitätsklinikums dem TV-L. Beide Tarifverträge ähneln sich zwar stark, sind aber nicht zu 100 Prozent deckungsgleich. Eine Zusammenarbeit muss deshalb von den Gewerkschaften als Tarifvertragspartner begleitet werden. ■

Neuaufgabe

Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“

In der Reihe Tarifschriften gibt der dbb die Neuaufgabe der Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“ heraus. Sie ist ab sofort bestellbar.

Der dbb, Geschäftsbereich Tarif, hat inzwischen die redaktionelle Abstimmung der 17 (Änderungs-)Tarifver-

träge zur Umsetzung der Tarifeinigung in der Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen so gut wie abgeschlossen. Im Frühjahr 2021 wird daher die Broschüre zum TVöD mit Erläuterungen zum Tarifrecht für die Bundes- und kommunalen Beschäftigten aktualisiert.

Für die Auflagenhöhe müssen verbindliche Bestellungen bis zum 31. März 2021 vorliegen, gerne auch mit einem Verteilerschlüssel. Der kalkulierte Preis für die Neuaufgabe der Broschüre „TVöD und TVÜ-Bund/-VKA“ liegt je nach Auflagenhöhe bei etwa 4,90 Euro zuzüglich 7 Prozent Mehrwertsteuer. Hinzu kommen die Kosten für Porto und Verpackung. Bitte fordern Sie unter kissigan@dbb.de den Bestellschein an. ■

Rettungsdienst MOL

Verhandlungsaufakt



Am 14. Januar 2021 traf sich der dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft komba, mit der Geschäftsführung der Rettungsdienst Märkisch-Oderland (MOL) GmbH zum ersten Verhandlungstermin. Ziel der Verhandlungen ist es, den Haustarifver-

trag mit der Rettungsdienst MOL GmbH zu modernisieren und tarifliche Verbesserungen für die Beschäftigten des Rettungsdienstes zu erreichen.

Konstruktive Verhandlungen

In dem ersten Verhandlungstermin hat der dbb mit der Arbeitgeberseite konstruktiv über seine Forderungen diskutiert. Dabei war auch die Reduzierung der durchschnittlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche ein Thema. In der Tarifrunde TVöD 2020 wurde unter anderem erreicht, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Tarifgebiet Ost schrittweise auf dieselbe Zeit wie im Tarifgebiet West gesenkt wird. Aufgrund dieser lange überfälligen Tarifeinigung reduziert sich für die Beschäftigten in der Rettungsdienst MOL GmbH ab dem 1. Januar 2022 die durchschnittliche wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit auf 39,5 und ab dem 1. Januar 2023 auf 39

Stunden. In diesem Zusammenhang fordert der dbb auch die Reduzierung der durchschnittlich wöchentlichen Höchstarbeitszeit von derzeit 48 Stunden. Zudem will der dbb unter anderem die Anlage F (Funktionszulagen) modernisieren, indem er beispielsweise dort die Aufnahme der Ausbildungskordinator / -innen, Praxisanleiter / -innen und Mentor / -innen in den Funktionszulagenkatalog fordert. Weiterhin verlangt der dbb eine jährliche Auszahlung des Volumens der leistungsorientierten Bezahlung an alle Beschäftigten der Rettungsdienst MOL GmbH zu gleichen Teilen.

Weitere Schritte

Nachdem die Arbeitgeberseite ihren ersten Vorschlag zu den Forderungen dem dbb übersendet hat, wird die Verhandlungskommission diesen bewerten und zeitnah einen weiteren Verhandlungstermin mit der Arbeitgeberseite vereinbaren. ■

Rettungsdienste Brandenburg

Corona-Prämien und Einmalzahlungen

Für die Beschäftigten im Rettungsdienst der Landkreise Märkisch-Oderland (MOL), Ostprignitz-Ruppin (OPR) und Oder-Spree (LOS) konnten der dbb und seine Mitgliedsgewerkschaft komba Corona-Prämien und Einmalzahlungen aushandeln und tarifieren, um die Leermonate bis zur nächsten Entgelterhöhung zu füllen. Damit sollen auch die besonderen Belastungen während der Corona-Pandemie aufgefangen werden.

Rettungsdienst MOL: Corona-Sonderzahlung

Die Mitarbeitenden der Rettungsdienst MOL GmbH erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung. Die Tarifpartner haben einen Anwendungstarifvertrag des TV Corona-Sonderzahlung 2020 für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes abgeschlossen, sodass alle Mitarbeitenden des Rettungsdienstes noch im Jahr 2020 eine steuer- und sozialversicherungsfreie Einmalzahlung erhalten haben. Diese wurde zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt. Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt und beträgt:

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8 und N: 600 Euro

- für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400 Euro
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15: 300 Euro

Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung zur / zum Notfallsanitäter / -in sowie Auszubildende erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 225 Euro.

Rettungsdienst OPR: Gute Einmalzahlung für 2020

Im Tarifvertrag für den Rettungsdienst OPR ist die Anbindung an die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes vereinbart. Das bedeutet, dass auch Einmalzahlungen übertragen werden. Da der Tarifvertrag für den Rettungsdienst OPR insgesamt drei Leermonate bis zur nächsten regulären Tarifsteigerung weniger vorsieht als der TVöD, ist deshalb eine etwas geringere Einmalzahlung als dort vorgesehen. Die Höhe der Einmalzahlung beträgt:

- für die Entgeltgruppen Materialtransport, Rettungssanitäter, Rettungsassistent, Notfallsanitäter: 325 Euro
- für die Entgeltgruppen Stellvertretende Wachenleitung und Wachenleitung: 220 Euro



komba
gewerkschaft

- für Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung zur / zum Notfallsanitäter / -in: 150 Euro

Bei Teilzeit verringert sich der Betrag entsprechend. Die Auszahlung ist noch im Dezember 2020 erfolgt.

Rettungsdienst LOS: Mitarbeitende erhalten Corona-Sonderzahlung

Der dbb hat für die Mitglieder der komba gewerkschaft beim Rettungsdienst Landkreis Oder-Spree eine Corona-Sonderzahlung vereinbart, die noch im Jahr 2020 ausgezahlt wurde. Diese wird zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt und ist steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung ist nach Entgeltgruppen gestaffelt und beträgt:

- für die Entgeltgruppen 1 bis 8 und N: 600 Euro
- für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400 Euro
- für die Entgeltgruppen 13 bis 15: 300 Euro.

Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung zur / zum Notfallsanitäter / -in sowie Auszubildende erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 225 Euro. ■



VKA will vereinbarte Entgelterhöhung zum 1. April 2021 nicht zahlen

Foulspiel der VKA

Ende Oktober haben die Tarifpartner dbb, ver.di, Bund und VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) mit dem Potsdamer Tarifabschluss in der Einkommensrunde 2020 bewiesen, dass sie auch in schwieriger Lage zu konstruktiver Tarifpolitik in der Lage sind. Am 3. März 2021 jedoch hat die VKA ohne Not diesen Konsens verlassen. Stattdessen verkündet sie, die Zahlbarmachung des Abschlusses, also die Entgelterhöhungen von 1,4 Pro-

zent, mindestens 50 Euro, zum 1. April 2021 nicht vollziehen zu wollen. Damit hat die VKA auch deutlich gemacht, was sie von ihren Beschäftigten hält. Anders der Bund: Hier ist die Redaktion beendet und die Auszahlungen sind auch nicht in Frage gestellt.

Was ist passiert?

In einer Redaktion machen die Tarifpartner in kniffliger Kleinarbeit aus dem Potsdamer Kompromiss eine ausformulierte rechtliche Einigung in Änderungstarifverträgen. Das ist nicht immer einfach und braucht Zeit. Die pandemischen Umstände machen diese Arbeit nicht leichter. Wohlwollen und Konsensorientierung sind gefragt. Mit diesen Tugenden hatten die Tarifpartner die Redaktion Ende Februar 2021 fast abgeschlossen. Alle materiell relevanten Punkte waren geklärt. Lediglich das Thema Jobrad war noch offen. Und genau dieses Detail nahm die VKA zum Anlass, die Auszahlung der Entgelterhöhung im April nicht fristgemäß umsetzen zu wollen. Statt, wie gemeinsam geplant, am 11. März den Deckel auf die Einkommensrunde zu machen, teilte sie gestern mit, dass es vorerst keine Zahlbarmachung der für den 1. April 2021 vorgesehenen Einkommens-erhöhung geben wird.



Volker Geyer, dbb Fachvorstand Tarifpolitik



dbb.de

Und was passiert jetzt?

„Die VKA sucht ganz am Ende einer schwierigen Einkommensrunde den Konflikt und sie trägt diesen Konflikt auf dem Rücken der Beschäftigten aus“, kommentiert dbb Tarifchef Volker Geyer den Vorgang. „Es sind dies übrigens genau die Kolleginnen und Kollegen, die seit einem Jahr in der Pandemie als Erzieherin, als Pfleger, in Gesundheitsämtern oder im Ordnungsamt aufopferungsvoll das ganze Land am Laufen gehalten haben.“

Geyer erwartet von der VKA, dass sie ihre Provokation überdenkt, die Redaktion verabredungsgemäß zu Ende bringt „und nicht zwei Meter vor der Ziellinie einen neuen Konflikt vom Zaun bricht, den niemand braucht und der der VKA selbst am meisten schadet.“ Geyer machte klar, dass der dbb nicht auf Eskalation setzt: „Wir wollen eine Lösung und zwar schnell, mit Vernunft und im Respekt vor den Beschäftigten!“ Geyer abschließend: „Wir erwarten ganz konkret, dass die VKA zum gemeinsamen Tarifkompromiss steht und die Zahlbarmachung zum 1. April 2021 umsetzt.“ ■



Eingruppierung eines Krankenpflegers als Teilzeit-Praxisanleiter

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im vorliegenden Fall entschieden, dass aufgrund der organisatorischen Trennung der zugewiesenen Tätigkeiten des Klägers eine Eingruppierung als Praxisanleiter nach Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA nicht in Betracht kommt (BAG, Urteil vom 9. September 2020, Aktenzeichen 4 AZR 161/20).

Der Fall

Der Kläger ist bei der Beklagten, die mehrere Krankenhäuser betreibt, als Krankenpfleger beschäftigt. Aufgrund eines Anwendungstarifvertrags erhält der Kläger zuletzt eine Vergütung nach dem TVöD / VKA. In dem Klinikum, in dem der Kläger tätig ist, beschäftigt die Beklagte neben fünf hauptberuflich tätigen Vollzeit-Praxisanleiter / -innen zahlreiche Pflegekräfte, die als so genannte Teilzeit-Praxisanleiter / -innen eingesetzt sind. Diese Teilzeit-Praxisanleiter / -innen, die eine entsprechende Fortbildung absolviert haben, leiten Auszubildende in verschiedenen Bereichen an. Der Kläger, der überwiegend in der Patientenversorgung tätig ist, absolvierte 2002 erfolgreich eine Fortbildung, die ihn zur Tätigkeit als Praxisanleiter berechtigt und wurde als Teilzeit-Praxisanleiter auf seiner Station eingesetzt. Ihm wird im Vorhinein von der Beklagten durch Bekanntgabe im jeweiligen Dienstplan mitgeteilt, an welchen Tagen und in welchen Schichten er für die Betreuung einer / eines Auszubildenden zuständig ist. Innerhalb eines Halbjahres war der Kläger durchschnittlich 11,55 Stunden pro Monat mit der Anleitung von Auszubildenden betraut. Dies betraf insgesamt neun Schichten. Der Kläger erhält eine Vergütung nach Entgeltgruppe P 7 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA und ist der Auffassung, als Praxisanleiter Anspruch auf Entgelt nach der Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA zu haben.

Die Entscheidung

Das BAG verneinte einen Anspruch des Klägers auf Entgelt nach Entgeltgruppe P 8 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA. Er verfüge zwar über die nach Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA für Praxisanleiter / -innen in der Pflege geforderte berufs-

pädagogische Zusatzqualifikation. Er übe jedoch keine „entsprechende Tätigkeit“ im Sinne der Eingruppierungsvorschrift aus. Seine auszuübende Tätigkeit umfasse nicht mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge, die die Anforderungen des tariflichen Tätigkeitsmerkmals erfüllen. § 12 TVöD / VKA schreibt vor, dass die / der Beschäftigte in der Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit entsprechen. Das ist der Fall, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Bezugspunkt für die tarifliche Bewertung ist der Arbeitsvorgang. Für die Bestimmung des Arbeitsvorgangs ist wiederum das Arbeitsergebnis maßgebend. Im vorliegenden Fall bestehe die auszuübende Tätigkeit des Klägers nicht aus einem, sondern aus zwei Arbeitsvorgängen. Das Gericht stellte fest, dass die Tätigkeit des Klägers als Praxisanleiter für Auszubildende ein Arbeitsvorgang ist. Die Arbeitsergebnisse „fachgerechte Versorgung der Patientinnen und Patienten“ und „Anleitung der Auszubildenden“ seien in dieser Zeit nicht getrennt. Die Zeiten, in denen dem Kläger keine Auszubildenden zur Anleitung zugewiesen sind, würden jedoch einen zweiten Arbeitsvorgang bilden. Arbeitsergebnis sei aufgrund der pflegerischen Tätigkeit auf der Station allein die fachgerechte Versorgung der Patientinnen und Patienten. Die Beklagte habe die verschiedenen Arbeitsschritte

von vornherein auseinandergelassen und organisatorisch voneinander getrennt. In der Zeit, in der dem Kläger keine Auszubildenden zur Anleitung zugewiesen sind, sei ihm die Arbeitsaufgabe „Praxisanleitung“ nicht übertragen und er müsse auch nicht damit rechnen, als Praxisanleiter tätig zu werden. Allein aus dem Umstand, dass es sich bei dem Tarifbegriff der / des Praxisanleiters / -in um ein so genanntes Funktionsmerkmal handle, ergebe sich nichts anderes. Zwar würde durch ein tarifliches Funktionsmerkmal grundsätzlich ein einheitliches Arbeitsergebnis und damit ein Arbeitsvorgang angenommen. Jedoch sei eine Ausnahme von diesem Grundsatz zu machen, wenn die verschiedenen Arbeitsschritte von vornherein auseinandergelassen und organisatorisch voneinander getrennt sind sowie zu einem unterschiedlichen Arbeitsergebnis führen. Solch ein Ausnahmefall liege hier vor. Da der Kläger lediglich 11,55 Stunden pro Monat mit der Anleitung von Auszubildenden betraut sei, und dies bei weitem nicht das tariflich geforderte Maß von mindestens der Hälfte der auszuübenden Tätigkeit erfüllt, ist der Kläger nicht in Entgeltgruppe P 8 Fallgruppe 2 einzugruppiert.

Das Fazit

In dieser Entscheidung hat das BAG eine Aufspaltung der Tätigkeit nach Einzelfällen und Schwierigkeitsgrad für gerechtfertigt gehalten, da dem Kläger verschiedene Tätigkeiten mit unterschiedlichen Arbeitsergebnissen zu jeweils anderen Zeiten übertragen worden seien. ■



Der dbb ist das Dach

von 40 Gewerkschaften.


Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,3 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über www.dbb.de, über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

 <p>dbb beamtenbund und tarifunion</p> <h3>Bestellung weiterer Informationen</h3> <p>Name*</p> <p>Vorname*</p> <p>Straße*</p> <p>PLZ/Ort*</p> <p>Dienststelle/Betrieb*</p> <p>Beruf</p>	<p>Beschäftigt als*:</p> <table border="0"><tr><td><input type="checkbox"/> Tarifbeschäftigte/r</td><td><input type="checkbox"/> Azubi, Schüler/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Beamter/Beamtin</td><td><input type="checkbox"/> Anwärter/in</td></tr><tr><td><input type="checkbox"/> Rentner/in</td><td><input type="checkbox"/> Versorgungsempfänger/in</td></tr></table> <p><input type="checkbox"/> Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten. <input type="checkbox"/> Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten. <input type="checkbox"/> Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.</p> <p>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 Mitgliedschaft 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</p> <p>..... Datum / Unterschrift</p> <p>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, Internet: www.dbb.de</p>	<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
<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						