dbb beamtenbund und tarifunion

tacheles

GESUNDHEIT

Das dbb Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2

Mai 2021

14. Jahrgang

Einkommensrunde 2021 mit den Ländern

Virtueller Austausch mit den Gesundheitsgewerkschaften

Seite 3

Inhalt

Editorial 2

Thema 3

Tarifthemen 4

TVöD-Einkommensrunde 2020

Rettungsdienste

Rechtsprechung 7

Redaktionsschluss:
5. Mai 2021

dbb beamtenbund und tarifunion

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: Marco Urban, S.3: dbb, S.4-5: Thomas Rosenthal, dbb, S.6: Christian Müller (Fotolia), dbb, S.7: John Hain (Pixabay)
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030. 726 19 17 - 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

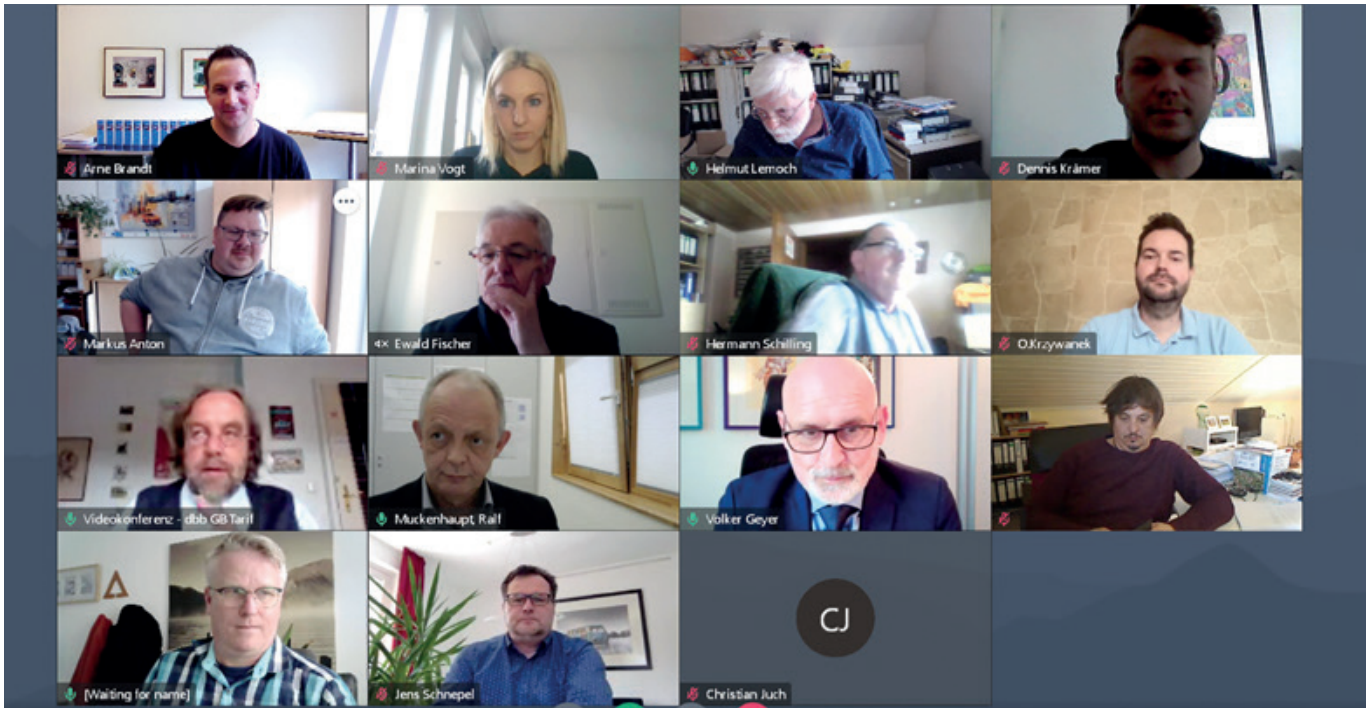
Editorial

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen!

Bei einer Online-Umfrage der Deutschen Gesellschaft für Internistische Intensivmedizin, an der mehr als 1.000 Menschen teilnahmen, gaben 31 Prozent der nichtärztlichen Mitarbeitenden von Intensivstationen, Notaufnahmen oder Rettungsdiensten an, innerhalb des nächsten Jahres ihren Job aufgeben zu wollen. Das ist fast ein Drittel! Und wer glaubt, dass zwischen Reden und Tun doch ein großer Unterschied besteht, sollte nicht vergessen, dass 9.000 Kolleginnen und Kollegen diesen Weg innerhalb des letzten Jahres bereits gegangen sind.
Jetzt heißt es oft, „die Politik sei nun gefordert“. Aber wer ist damit konkret gemeint? Nur Parteien und Parlamente? Natürlich sind das in unserer Demokratie maßgebliche Player. Aber ohne Druck, Kommunikation und konkrete Forderungen zum Beispiel durch die Gewerkschaften wird hier nicht viel passieren. Auch wir gehören zum politischen Betrieb der Bundesrepublik und wenn wir Veränderung im KR-Bereich wollen, dann müssen wir dafür was tun – der dbb und seine betroffenen Fachgewerkschaften.
Genau aus diesem Grund haben wir ein neues Projekt aufgelegt, bei dem wir gemeinsam mit unseren KR-Gewerkschaften, die das wollen, die Zusammenarbeit intensivieren – nicht nur mit Blick auf kommende Einkommensrunden, sondern um strukturell und gemeinsam besser zu werden. Auf drei Ebenen wollen wir unsere Zusammenarbeit stärken:
Auf der Sachebene wollen wir die Fachlichkeit stärken und den Informationsaustausch intensivieren, auf der Gewerkschaftsebene wollen wir gemeinsam nach Wegen suchen, für Noch-Nicht-Mitglieder attraktiver zu werden, und natürlich spielt auch die Aktionsebene eine Rolle. Wir müssen unsere Aktionsfähigkeit und auch unsere Streikfähigkeit erhöhen.
Dabei machen wir uns die nunmehr schon reichlich erprobten digitalen Kommunikationsmittel zu Nutze. Wir haben dieses Projekt erstmal auf fünf digitale Meetings konzipiert und Mitte April direkt einen intensiven Einstieg mit richtig guten Diskussionen gehabt. Ich bin zuversichtlich, dass wir hier einen Weg gefunden haben, gemeinsam besser zu werden.
Zähle ich es zusammen, habe ich in diesem Editorial viermal das Wort „gemeinsam“ benutzt. Und genau darum geht es!

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer



Einkommensrunde 2021 mit den Ländern

Virtueller Austausch mit den Gesundheitsgewerkschaften

Der Gesundheitsbereich hat in vielen der zurückliegenden Einkommensrunden eine wichtige Rolle gespielt. Es besteht die große Chance, dass sich das bei der anstehenden Einkommensrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL / TV-L) und dem Land Hessen (TV-H) im Herbst 2021 wiederholt. Das zeigt, dass es sich für den dbb und seine Gesundheitsgewerkschaften – insbesondere vdla, LBB, GeNi, FVG und komba – gemeinsam lohnt, den Austausch zu intensivieren und auch die Aktionsfähigkeit im KR-Bereich zu erhöhen.

Bessere Kommunikation

Das geht nur gemeinsam und das braucht gute Kommunikation. Wir wollen uns gemeinsam und gründlich auf die Einkommensrunde vorbereiten. Am 26. August 2021 wird die dbb Bundestarifkommission die Forderungen beschließen und Anfang Oktober 2021 werden die Tarifverhandlungen zur Einkommensrunde mit der TdL beginnen, mit dem Land Hessen traditionell etwas zeitversetzt.
Bis dahin streben wir an, die inhaltliche Arbeit am Gesundheitsthema zu intensivieren und vorbereitet zu sein, wenn es darum geht, mit Aktionen für den Gesundheitsbereich die Verhandlungen in Potsdam zu unterstützen.

Online-Diskussion

Konkret geht es uns darum, früher, intensiver und verbindlicher sowohl über die KR-spezifischen Themen, als auch über die Herstellung von Aktionsfähigkeit zu diskutieren. Dazu hat der dbb ein neues Online-Format erarbeitet. Um das Zeitbudget aller zu schonen, soll in einer digitalen Schulungs- und Diskussionsreihe ein größeres Netzwerk etabliert und ausgebaut werden, das alle in Zukunft gemeinsam handlungsfähiger macht.
Geplant sind insgesamt fünf Einheiten, in denen allgemeine Themen wie „Mitbestimmungsfragen vor Ort“, „Krankenhausfinanzierung“, aber auch „Campaigning und Aktionsfähigkeit“ sowie mögliche Forderungen besprochen und mit den Teilnehmenden diskutiert werden.

Auftakt am 22. April 2021

Die Auftaktveranstaltung hat bereits am 22. April 2021 stattgefunden. Nach einer kurzen Einführung in die aktuelle tarifpolitische Diskussion durch den dbb Fachvorstand Tarifpolitik, Volker Geyer, wurden anhand des Abschlusses im Bereich des TVöD aus dem letzten Jahr die Unterschiede und Verbesserungsnotwendigkeiten im TV-L diskutiert und bewertet.
Die Veranstaltungsreihe wird am 10. Mai 2021 fortgesetzt. Dann wird es mehr um Fragen der örtlichen Mitbestimmung und um die Krankenhausfinanzierung gehen. ■

dbb

vdla gewerkschaft

GeNi Gewerkschaft für das Gesundheitswesen

LBB

Fachverband Gesundheitswesen
im Beamtenbund Baden-Württemberg
Mitglied des dbb

Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen

Redaktionsverhandlungen abgeschlossen

ÖFFENTLICHER DIENST
MUSS SEIN
EINKOMMENSRUNDE 2020

dbb.de

Nach einem letzten Redaktionstermin am 11. März 2021 und zusätzlichem intensivem Austausch zwischen den Verhandlungsrunden sind die Redaktionsverhandlungen zur Umsetzung der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 zur Einkommensrunde 2020 mit Bund und Kommunen nun abgeschlossen.

Irritation um die rechtzeitige Auszahlung

Die Redaktionsverhandlungen haben sich aufgrund der Vielzahl der im Einigungspapier enthaltenen Aspekte tatsächlich auf einen ungewöhnlich langen Zeitraum erstreckt. Immerhin waren über 20 Tarifverträge anzupassen beziehungsweise ganz neu zu vereinbaren. Unterschiedliche Auffassungen trafen dabei beim neuen Tarifvertrag Entgeltumwandlung zum Zweck des Fahrradleasings aufeinander. Während die Gewerkschaften Detailfragen möglichst verlässlich für alle Beschäftigten schon im Tarifvertrag festlegen wollten, hat die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) die Ansicht vertreten, im Tarifvertrag nur die Option zur Entgeltumwandlung zu eröffnen und alle weiteren Einzelheiten der Ausgestaltung im Leasingvertrag beziehungsweise im Überlassungsvertrag zu regeln. Nachdem es Anfang März diesbezüglich noch keine Einigung gab, hatte die VKA angekündigt, die Anhebung der Entgelte zum 1. April 2021 nicht umzusetzen. Nach weiteren Gesprächen haben sich die Tarifvertragsparteien dann aber doch geeinigt und damit diese weitreichende negative Konsequenz für alle Beschäftigten wegen des im Endeffekt doch wesentlich weniger bedeutsamen Themas des Fahrradleasings vermieden.

Die Inhalte der Tarifeinigung sind im Rundschreiben Nr. 20 / 2020 des dbb – Geschäftsbereich Tarif und im Flugblatt zum Abschluss der Einkommensrunde 2020 umfassend dargestellt worden. Beides ist auf der Website des dbb unter www.dbb.de/einkommensrunde abrufbar. Darüber hinaus haben sich im Rahmen der Redaktionsverhandlungen einige Konkretisierungen beziehungsweise Neuerungen ergeben.

Entgelttabellen

Die Werte aus den Entgelttabellen gemäß den Anlagen zum TVöD sind nunmehr komplett zwischen den Tarifvertragsparteien abgestimmt. Damit besteht für die Anwender Klarheit zur materiellen Umsetzung der in der Tarifeinigung vorgesehenen linearen Anhebung der Tabellenentgelte zum 1. April 2021 beziehungsweise zum 1. April 2022.

Zudem ist die bisherige Praxis fortgeführt worden, im TVÜ-Bund und im TVÜ-VKA die sich aus der Tarifeinigung ergebenden linearen Anpassungsschritte der individuellen Endstufen der Entgeltgruppen 1 bis 15 zu den jeweiligen Anpassungszeitpunkten tabellarisch im Rahmen einer Protokollerklärung zu § 6 Abs. 3 Satz 6 TVÜ-Bund beziehungsweise § 6 Abs. 4 Satz 6 TVÜ-VKA darzustellen, statt lediglich die Berechnungsformel aufzuführen. Gleiches gilt für die individuellen Endstufen der Entgeltgruppen S 2 bis S 16 der Anlage C sowie P 5 bis P 16 der Anlage E zum TVöD VKA. Dies sorgt für eine bessere Nachvollziehbarkeit für die Betroffenen und verbessert die Anwendbarkeit der tarifvertraglichen Regelung.

Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen

Eine wesentliche Konkretisierung wurde beim Samstagszuschlag für die Beschäftigten in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen erreicht. Nach der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 war diesbezüglich eine Erhöhung auf 20 Prozent des auf eine Stunde entfallenden Entgelts vorgesehen. Durch eine entsprechende klarstellende Formulierung im neuen § 50 TVöD-BT- K / § 49a TVöD-BT-B ist nunmehr sichergestellt, dass dies auch gilt, wenn die Samstagsarbeit von 13 bis 21 Uhr im Rahmen von Wechselschicht- und Schichtarbeit geleistet wird. Dies ist eine

wesentliche Verbesserung gegenüber der allgemeinen Regelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 Buchst. f) TVöD. Da vor allem in Krankenhäusern regelmäßig Wechselschicht- beziehungsweise Schichtarbeit geleistet wird, war diese Erweiterung des Anwendungsbereichs gegenüber der Regelung im allgemeinen Teil erforderlich, weil die Verbesserung beim Samstagszuschlag andernfalls weitgehend keine Anwendung gefunden hätte.
Entsprechend den weiteren Verbesserungen im TVöD BT-B und BT-K, unter anderem bei der Erhöhung der Pflegezulage in zwei Schritten auf 120 Euro, der Anhebung der Intensivzulage auf 100 Euro und der Erhöhung der Wechselschichtzulage auf 0,93 Euro pro Stunde beziehungsweise auf 155 Euro bei ständiger Wechselschicht tritt auch die Erhöhung des Samstagszuschlags zum 1. März 2021 in Kraft.

§ 18a TVöD – Alternatives Entgeltanreizsystem

Näher konkretisiert wurden schließlich die Details für die Rahmenbedingungen bei der Umsetzung der alternativen Entgeltanreizsysteme im neuen § 18a TVöD. Die Betriebsparteien können in Betriebs- oder einvernehmlichen Dienstvereinbarungen vorsehen, dass das für die leistungsorientierte Bezahlung (LOB) gemäß § 18 TVöD vorgesehene Volumen ganz oder teilweise für die neuen Entgeltanreizsysteme verwendet werden soll. Soweit das dazu vorgesehene Budget in einem Jahr nicht vollständig verbraucht wurde, erhöht sich das Volumen für die LOB gemäß § 18 TVöD im Folgejahr um den nicht verbrauchten Betrag. Zudem ist in § 18a TVöD eindeutig festgeschrieben, dass eine undifferenzierte Auszahlung des Budgets für leistungsorientierte Bezahlung in Form einer Sonderzahlung als eine gleichberechtigte Form der alternativen Entgeltanreizsysteme von den Betriebsparteien vereinbart werden kann. Schließlich haben die Gewerkschaften und die VKA klargestellt, dass die verschiedenen Verwendungsformen des alternativen Entgeltanreizsystems, also zum Beispiel Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für ÖPNV / Job-Ticket oder Wertgutscheine, bei der Frage, ob diese als zusatzversorgungspflichtig zu werten sind, entsprechend der üblichen Systematik behandelt werden. Die ausbezahlten Beträge beziehungsweise überlassenen Vorteile sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, wenn es sich dabei um steuerpflichtige Einnahmen handelt.

TV Corona-Sonderprämie ÖGD

Einen eigenständigen Tarifvertrag haben die Tarifvertragsparteien zur Umsetzung der in der Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 vorgesehenen Corona-Sonderprämie für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD) vereinbart. Die Konkretisierung und praktische Umsetzung der in der Tarifeinigung vorgesehenen Tatbestandsvoraussetzung des „überwiegenden Einsatzes für mindestens einen Monat“ in einer Gesundheitsbehörde zur Bewältigung der Pandemie war Gegenstand langer Diskussionen während der Redaktionsverhandlungen. Dabei ging es den Gewerkschaften darum, die Voraussetzungen für den Bezug der Corona-Sonderprämie klar zu formulieren, um dem mit diesem Instrument verfolgten Ziel der Honorierung des besonderen Einsatzes unter schwierigen Bedingungen gerecht zu werden und die Regelung gleichzeitig in der Praxis einfach umsetzbar zu gestalten. Eine mögliche Steuerfreiheit der Sonderprämie setzt voraus, dass die Zahlung bis einschließlich 30. Juni 2021 bei den Beschäftigten eingeht, weil die entsprechende Vorschrift im Steuerrecht nach dem derzeitigen Stand bis zu diesem Stichtag befristet ist.
Nach § 2 des TV Corona-Sonderprämie ÖGD steht die Prämie in Höhe von 50 Euro denjenigen zu, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 28. Februar 2021 für je 15 Arbeitstage zur Bewältigung der Corona-Pandemie eingesetzt waren beziehungsweise im Zeitraum vom 1. März 2021 bis 28. Februar 2022 noch werden. Dabei findet jeweils zu den Auszahlungszeitpunkten im Mai 2021 beziehungsweise im Mai 2022 eine Addition aller in den zurückliegenden Zeiträumen erbrachten Einsatztage bei der Bekämpfung der Corona-Pandemie statt. Pro volle 15 Kalendertage werden dann im Mai 2021 beziehungsweise Mai 2022 50 Euro an Corona-Sonderprämie gewährt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung reduziert sich die Sonderprämie entsprechend. Verbleibt bei der Gesamtberechnung am Schluss des jeweiligen Betrachtungszeitraums ein Rest von weniger als 15 aber mindestens acht Arbeitstagen, wird dafür auch die volle Prämie gezahlt. Pro Jahreszeitraum kann allerdings höchstens ein Gesamtbetrag von 600 Euro an Corona-Sonderprämie gezahlt werden. Soweit die Corona-Sonderprämie einkommensteuerpflichtig ist, ist sie zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Beschäftigte, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen, aber zu den jeweiligen Auszahlungszeitpunkten aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, müssen ihre Ansprüche jeweils bis spätestens 31. August 2021 beziehungsweise 31. August 2022 in Textform geltend machen.

Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing

Unter dem Stichwort der Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes enthält die Tarifeinigung vom 25. Oktober 2020 die Ermöglichung der Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern. Darunter fallen Räder mit und ohne elektronischen Hilfsantrieb gemäß § 63a Straßenverkehrs-Zulassungs-Ordnung (StVZO). Hierzu haben sich die Gewerkschaften mit der VKA auf den Abschluss eines Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst geeinigt (TV-Fahrradleasing). Nach dem Tarifvertrag können Arbeitgeber und Beschäftigte einzelvertraglich vereinbaren, dass ein Teil des Bruttoeinkommens zur Finanzierung der Raten für das Fahrradleasing umgewandelt wird. Wenn sich ein Arbeitgeber für ein solches Modell entscheidet, hat er dies allen seinen Beschäftigten zu ermöglichen. Die Betriebsparteien können mittels Dienst- beziehungsweise Betriebsvereinbarung die nähere Ausgestaltung regeln. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Betriebs- oder Personalräte bleiben unberührt. ■

TVöD-Einkommensrunde 2020

Neue Entgelte im Rettungsdienst

Die Tarifverhandlungen zur Einkommensrunde 2020 fanden unter dem Eindruck und den Auswirkungen der Corona-Pandemie statt. Das zeigt sich auch im gefundenen Tarifkompromiss. Im Vergleich zu den Vorjahren fällt die Entgeltsteigerung mit 1,4 Prozent beziehungsweise 50 Euro Mindestbetrag zum 1. April 2021 moderat aus. Für nahezu alle Beschäftigten im Rettungsdienst ist der Mindestbetrag in Höhe von 50 Euro einschlägig. Diese soziale Komponente war wichtig für den dbb, damit die unteren Entgeltgruppen überproportional profitieren. ■

Die neuen Tabellenentgelte im Rettungsdienst lauten wie folgt:

Rettungssanitäter (in Euro)						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 4	2.468,57	2.650,44	2.803,04	2.898,04	2.993,02	3.048,64
Rettungsassistenten (in Euro)						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
EG 6	2.636,00	2.817,11	2.944,11	3.069,78	3.193,22	3.256,10
Notfallsanitäter (in Euro)						
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3 (nach 3 Jahren in Stufe 2)	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		3.053,48	3.199,83	3.387,47	3.539,01	3.750,98

Neuer Flyer

Jobrad – erst prüfen, dann radeln

In der Einkommensrunde 2020 haben sich die Gewerkschaften mit den Kommunen auch über eine neue Form der Entgeltumwandlung verständigt: Im Bereich des TVöD für die Kommunen können die Arbeitgeber nun Entgeltumwandlung zum Fahrradleasing anbieten. Der zugehörige Tarifvertrag ist nunmehr geeint und kann unter „Ergebnis“ auf www.dbb.de/einkommensrunde eingesehen werden.
Der dbb hat zu diesem Thema einen neuen Tarifflyer herausgegeben, der auf Wunsch auch mit dem Logo der Fachgewerkschaften versehen werden kann. Bestellungen der pdf-Dateien (Druck- und / oder Online-Version) sind unter fuerstsu@dbb.de möglich.
Ob nun das Jobrad der richtige Weg zu mehr Fitness und Gesundheit ist, ob die Rahmenbedingungen für die einzelne Kollegin oder den einzelnen Kollegen passend sind, muss jeder selbst prüfen. Dieser Flyer gibt konkrete Hilfestellung nach dem Motto: Erst prüfen, dann radeln! ■

Eingruppierung von leitenden Beschäftigten in der Pflege: Auslegung des Begriffs „Stationsleitung“ im Sinne der Entgeltordnung zum TVöD (VKA)

Stationsleitungen koordinieren die pflegerischen Aufgaben der Station und üben insoweit Leitungsaufgaben gegenüber den fachlich unterstellten Beschäftigten aus, so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Sie wirkten zwar auch bei der Betriebsführung der Station mit, die Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Alleinverantwortung für alle anfallenden Aufgaben sei tariflich jedoch nicht vorgesehen (BAG, Beschluss vom 29. Januar 2020, Aktenzeichen 4 ABR 8/18).

Der Fall

In dem vorliegenden Fall ging es um die Ersetzung der Zustimmung zur Umgruppierung zweier Beschäftigter durch den Betriebsrat. Die Arbeitgeberin, eine Trägerin von mehreren Krankenhäusern, beschäftigt über 2.000 Arbeitnehmende und wendet den TVöD (VKA) an. Im Zuge des Inkrafttretens der neuen Entgeltordnung zum TVöD entwickelte die Arbeitgeberin ein „Konzept zur Etablierung neuer Strukturen im mittleren Management im Pflege- und Funktionsdienst“, das zum 1. Januar 2017 umgesetzt werden sollte. Die bisherigen Funktionen von Stationsleitung und stellvertretender Stationsleitung sollten durch die Einführung von Bereichs- und Teamleitungen abgelöst werden. Die Arbeitgeberin ist der Auffassung, dass die betroffenen Beschäftigten im Sinne der Entgeltgruppe P 11 der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) große Teams leiten und keine Stationsleitung ausüben. Ihre Aufgabenstellung beinhalte ein reduziertes Maß an Mitverantwortung und die Leitung erfolge stationsübergreifend durch die Bereichsleitungen. Dies gelte insbesondere für die Planung des Personaleinsatzes. Mit Einführung des neuen Konzepts sei ein Neuzuschnitt von Leitungsaufgaben und Verantwortungsbereichen erfolgt. Die Stationsleitung im früheren Zuschnitt gebe es nicht mehr. Dies gilt auch dann, wenn die Teamleitungen auf einer Station eingesetzt werden, so die Arbeitgeberin. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zu den beantragten Umgruppierungen mit dem Hinweis, richtige Entgeltgruppe sei P 12, da die betroffenen Beschäftigten jeweils eine eigene Station leiten würden.

Die Entscheidung

Der Betriebsrat hat seine Zustimmung zu Recht verweigert. Die von der Arbeitgeberin als „Teamleiter“ bezeichneten Beschäftigten übten keine solche Funktion im Sinne der Entgeltgruppen P 10 und P 11 der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) aus. Vielmehr leiteten sie eine Station im Sinne der Entgeltgruppen P 12 bis P 13 der Entgeltordnung TVöD (VKA). Da der TVöD nicht selbst definiert, was unter einer „Stationsleitung“ zu verstehen ist, sei die Bedeutung des Begriffs durch Auslegung der tariflichen Regelungen zu ermitteln. In dem Beschluss stellt das BAG unter anderem klar, dass mit dem Begriff der Stationsleitung ein bestimmtes Berufsbild verbunden ist. Stationsleitende in der Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege koordinierten die pflegerischen Aufgaben, die Pflegeübergaben und die Pflegedokumentation in ihrem Bereich. Sie hätten die Personalführung einschließlich der Dienstplangestaltung inne, wirkten an der Personalentwicklung und der praktischen Ausbildung von Nachwuchskräften mit und seien für die Qualitätssicherung zuständig. Hierfür kontrollierten sie die Einhaltung der Pflegestandards und der rechtlichen Vorgaben und führten Schulungen für Mitarbeitende durch. Außerdem wirkten sie in der Betriebsführung mit. Die Übertragung der organisatorischen Gesamtzuständigkeit mit einer Allein- und Letztverantwortlichkeit für alle anfallenden Aufgaben lässt sich somit bereits aus dem Wortlaut der Norm und dem damit verknüpften Berufsbild nicht ableiten. Weiterhin macht das BAG deutlich, dass die Tarifvertragsparteien hinsichtlich des Aufbaus der Tätigkeitsmerkmale für Leitungskräfte in der Pflege von einer mehrstufigen und hierarchischen Organisationsstruktur ausgegangen sind. Diese bestehe in den Entgeltgruppen P 9 bis P 14 der Entgeltordnung zum TVöD (VKA) aus den drei Ebenen Gruppe / Team, Station und Bereich / Abteilung. Innerhalb der Ebene werde weiter nach deren Größe oder nach dem Maß der Verantwortlichkeit beziehungsweise dem Umfang und der Bedeutung des Aufgabengebiets sowie des Maßes an Selbständigkeit unterschieden. In allen drei Ebenen werden Leitungsaufgaben ausgeübt. Die Anforderungen an die Leitungskompetenz seien auf den verschiedenen Ebenen jedoch nicht identisch. Schon allein der Aufbau der Tätigkeitsmerkmale schließe aus, dass eine Stationsleitung die – alleinige – organisatorische Gesamtzuständigkeit für den Bereich der Station oder die Letztverantwortlichkeit für übertragene Leitungsaufgaben besitzen muss. Anderenfalls verbliebe der Bereichsleitung ebenso wenig Raum zur Leitung der ihr unterstellten Stationen wie der Pflegedienstleitung im Hinblick auf deren Gesamtverantwortung.

Das Fazit

Die Tarifvertragsparteien haben hinsichtlich der Eingruppierung von leitenden Beschäftigten in der Pflege erkennbar ein abgestuftes System geschaffen. Dadurch werden verschiedene Leitungsebenen mit verschiedenen Anforderungen an Maß und Umfang der Leitungskompetenz unterschiedlich tariflich bewertet. ■

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!

dbb beamtenbund und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name*

Vorname*

Straße*

PLZ/Ort*

Dienststelle/Betrieb*

Beruf

Beschäftigt als*:

- ☐ Tarifbeschäftigte/r
- ☐ Beamter/Beamtin
- ☐ Rentner/in
- ☐ Azubi, Schüler/in
- ☐ Anwärter/in
- ☐ Versorgungsempfänger/in

- ☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.
- ☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.
- ☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Datenschutzhinweis: Wir speichern und verarbeiten die uns mitgeteilten Daten, um den uns erteilten Auftrag zu erfüllen. Die mit einem Sternchen* versehenen Daten sind Pflichtdaten, ohne die eine Bearbeitung nicht möglich ist. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist Art. 6 (1) b DSGVO. Wenn Sie Informationen über eine Mitgliedsgewerkschaft wünschen, so geben wir Ihre Daten dorthin weiter. Sonst erfolgt keine Weitergabe an Dritte, sondern lediglich an Auftragsverarbeiter. Wir löschen die Daten, wenn sie für die verfolgten Zwecke nicht mehr erforderlich sind. Verantwortlicher für die Datenverarbeitung ist: dbb beamtenbund und tarifunion, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-40, Telefax: 030.4081-4999, E-Mail: post@dbb.de. Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter derselben Anschrift oder unter: E-Mail: datenschutz@dbb.de. Informationen über Ihre Rechte als Betroffener sowie weitere Informationen erhalten Sie hier: www.dbb.de/datenschutz

.....

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030.4081-5400, Fax: 030.4081-4399, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de

dbb beamtenbund und tarifunion

dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich Tarif
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de