dbb beamtenbund und tarifunion

tacheles

GESUNDHEIT

Das dbb Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2

Mai 2022

14. Jahrgang

Gesetzentwurf konkretisiert Pläne

Erneuter Pflegebonus kommt

Seite 6

Inhalt

Editorial 2

Tarifthemen 3

Pflegezulage im Maßregelvollzug

ServiceDO

Rettungsdienst Elbe-Elster

Rettungsdienst Barnim

AMEOS

PRO Klinik Holding

Hintergrund 6

Rechtsprechung 7

Redaktionsschluss:
5. Mai 2022

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: Geralt (Pixabay), S.2: dbb, S.6: Geralt (Pixabay), S.7: Clker (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!

Als im Gesundheitsbereich mit weitreichenden Privatisierungsmaßnahmen begonnen wurde, hat es vielleicht wirklich Enthusiasten gegeben, die angenommen haben, das führe zu volkswirtschaftlichem Nutzen, ohne die Qualität der medizinischen Versorgung zu verschlechtern. Heute ist längst klar: Im Gesundheitsbereich lässt sich zwar gutes Geld verdienen, ob das jedoch volkswirtschaftlich sinnvoll ist, ist fraglicher denn je. Oftmals zahlen Klinikpersonal und Patienten die Zeche. Ich habe beispielsweise neulich eine Studie gelesen, die sich mit der Ernährung in Krankenhäusern befasst. Dabei wurden 1.000 Patientinnen und Patienten mit vorherigen Anzeichen von Mangelernährung mit gewöhnlicher Krankenhauskost versorgt, 1.000 andere bekamen eine bessere Ernährung mit mehr Nährstoffen und Vitaminen. Es überrascht wenig, dass in der erstgenannten Gruppe das Risiko, an der eigentlichen Krankheit zu sterben, deutlich höher lag. Auch gab es in dieser Gruppe mehr Komplikationen bei Operationen und mehr Patientinnen und Patienten mussten intensivmedizinisch betreut werden. Schließlich heilten in dieser Gruppe auch die Wunden schlechter und Patientinnen und Patienten mussten häufiger zurück ins Krankenhaus. Zunächst einmal ist das natürlich für die betroffenen Menschen absolut bedauerlich, es ist aber auch volkswirtschaftlich fatal.

Hintergrund für diesen Zustand ist oftmals, dass die Ernährung nicht Teil der medizinischen Behandlung ist. Die Diätassistentinnen und -assistenten sind regelmäßig Teil des Küchenpersonals und unterstehen der Geschäftsführung. Für die wiederum sind die Ausgaben für das Essen – etwa vier bis fünf Euro pro Tag und Patientin oder Patient – vor allem ein Unkostenfaktor, den es zu minimieren gilt.

Nun ist unser tacheles GESUNDHEIT kein Patientenmagazin. Allerdings macht das Beispiel deutlich, wo die Prioritäten in unserer Gesundheitspolitik liegen – und wo nicht. Das verbindet die Interessen der Patientinnen und Patienten und der Beschäftigten in den Krankenhäusern oftmals. Für mich macht das Beispiel einmal mehr deutlich, dass wir viele unserer Probleme und Aufgaben nicht allein am Tariftisch lösen können. Wir müssen sie in die Gesellschaft tragen. Ansonsten bleibt es beim Applaus in besonderen Belastungssituationen und beim Unverständnis, wenn wir das nächste Mal zum Streik aufrufen. Aber im aktuellen Gesundheitssystem werden Streiks unerlässlich bleiben. ■

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer

140 Euro Pflegezulage im Maßregelvollzug

Ist das Regierungsprogramm der CDU nicht ernst gemeint?!

Die CDU hat sich im Entwurf ihres Regierungsprogramms für die Zeit nach der Landtagswahl in Niedersachsen ab September 2022 der „guten Pflege“ verschrieben. Demnach besteht dringender Handlungsbedarf, die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern. Die zentrale Frage sei, ob es gelingen wird, in Zukunft ausreichend Personal zu finden, das geeignet, motiviert und flexibel zugleich ist. Hier wird entscheidend sein, welche Maßnahmen die Politik ergreift. „Und genau daran müssen wir die Politik auch jetzt schon messen!“, erklärt dbb-Tarifchef Volker Geyer. „Schon jetzt könnte CDU-Finanzminister Hilbers in Niedersachsen dafür sorgen, dass die Pflegekräfte im Maßregelvollzug genauso behandelt werden wie andere Pflegekräfte in Universitätskliniken. Aber er zögert immer weiter, die 140-Euro-Pflegezulage endlich auch hier zu zahlen. Warme Worte in Partei- oder Regierungsprogrammentwürfen helfen uns da nicht weiter!“

Es muss endlich gezahlt werden

Mehrfach haben sich sowohl Finanzminister Hilbers als auch Ministerpräsident Weil für die Zahlung der monatlichen Pflegezulage auch im Maßregelvollzug ausgesprochen. „Aber dann muss sie auch endlich eingeführt werden“, kritisiert Jens Schnepel, GeNi-Vorsitzender. „Die Landespolitik versteckt sich hinter vagen Formulierungen und Programmsätzen, die uns nicht weiterbringen. Wir müssen doch mittlerweile davon ausgehen, dass die Politiker ihre eigenen Programme nicht ernst nehmen“, ergänzt Schnepel.

Wo liegt das Problem?

Im CDU-Regierungsprogrammentwurf heißt es weiter: „Die Arbeitsbedingungen in der Pflege (sind) zu verbessern und die Menschen, die so viel für uns leisten, (sind) konkret zu entlasten. Nur so wird es in der Zukunft gelingen, das vorhandene Personal zu motivieren und zu halten und genügend Nachwuchskräfte für den Pflegesektor zu gewinnen. (Die CDU wird) ein niedersächsisches Programm zur Gewinnung von Fachkräften auflegen ...“

„Aber wie soll man das glauben, wenn schon aktuell keine Verbesserungen eingeführt werden? Wo liegt das Problem, alle Pflegekräfte – egal ob im Uniklinikum oder im Maßregelvollzug – gleich zu behandeln?“, fasst Geyer zusammen.

Hintergrund

Der niedersächsische Finanzminister Hilbers ist Verhandlungsführer der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). In dieser Eigenschaft führt er die Tarifverhandlungen zum TV-L, der auch für den Maßregelvollzug in Niedersachsen gilt. Die 140-Euro-Pflegezulage für die Universitätskliniken ist unter seiner Verhandlungsführung vereinbart worden – sie gilt allerdings nicht für den Bereich des Maßregelvollzugs. ■

Neuauflage 2022

START-Broschüre

Auch in diesem Jahr werden wieder zahlreiche junge Menschen eine Ausbildung oder auch ein duales Studium im öffentlichen Dienst antreten oder werden in ein Beamtenverhältnis auf Widerruf übernommen. Die jungen Kolleginnen und Kollegen stehen damit vor dem Eintritt in die Berufswelt und werden mit zahlreichen Anregungen, Informationen und Eindrücken konfrontiert.

Egal, ob im Tarifbereich oder als Beamte auf Widerruf – gerade zu Beginn dieses neuen Lebensabschnitts ist es als Gewerkschaft wichtig, sich zu präsentieren und dabei Sachkompetenz als gewerkschaftlicher Dienstleister zu zeigen. Der dbb bringt deshalb in Zusammenarbeit mit der dbb jugend alljährlich für diese neuen Kolleginnen und Kollegen die Broschüre „START – Einblicke in den öffentlichen Dienst“ heraus. Unsere Broschüre bietet vor allem eine Übersicht über die Rechte und Pflichten der Auszubildenden beziehungsweise Anwärter / -innen. Auch die gewerkschaftliche Arbeit mit und für Auszubildende und Anwärter / -innen zum Beispiel in der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird beleuchtet. Schließlich widmet sich ein Kapitel der Abschlussprüfung beziehungsweise Laufbahnprüfung sowie Formulierungen in Zeugnissen, die zwar gut klingen, aber durchaus zu Fallstricken werden können.

Der dbb beamtenbund und tarifunion möchte mit der START-Broschüre den Kreis der neuen Kolleginnen und Kollegen informieren und Interesse an der Mitgliedschaft in einer unserer Fachgewerkschaften wecken. Dabei hoffen wir auf Ihr Interesse und Ihre Mithilfe.

Bestellmöglichkeit der kostenlosen Broschüre bis 27. Mai 2022

In den zurückliegenden Jahren ist unsere START-Broschüre auf große Resonanz gestoßen. Aus diesem Grund werden wir auch in diesem Jahr wieder eine aktualisierte Broschüre anbieten und diese kostenlos zur Verfügung stellen.

Zur genauen Bestimmung der Auflagenhöhe benötigt der dbb beamtenbund und tarifunion bis zum Freitag, 27. Mai 2022, verbindlich die genaue Höhe der Bestellung und gegebenenfalls den Verteilerschlüssel unter tarif@dbb.de.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Bruttoversandkosten der Bestellende trägt. Diese werden von der dbb jugend nach Versand der Broschüren in Rechnung gestellt. Der Versand erfolgt voraussichtlich im Juni 2022. Die Versandkosten (inklusive Porto und Verpackung) richten sich nach der Stückzahl. Ein Einzelexemplar wird demnach bei unter zwei Euro Versandkosten brutto liegen. Die Bruttoversandkosten für 100 Exemplare liegen bei circa 10 Euro. Für eine Bestellung von 1.000 Exemplaren liegen die Kosten bei circa 100 Euro brutto. ■

dbbjugend beamtenbund und tarifunion

ServiceDO

Noch keine Einigung – weiterer Fahrplan vereinbart

komba gewerkschaft

Die aktuellen Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der ServiceDO gGmbH wurden wie vereinbart am 16. und 29. März 2022 fortgesetzt. Der dbb und seine Fachgewerkschaft komba führen mit der Geschäftsführung Tarifverhandlungen für eine höhere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen in der ServiceDO. Bei der ServiceDO gGmbH handelt es sich um einen ehemaligen Bereich des kommunalen Krankenhauses in Dortmund, der ausgegliedert wurde.

Fortführung der Verhandlungen

Die Arbeitgeberseite hat erneut geäußert, an einer Tarifeinigung interessiert zu sein. Sie hat bisher aber noch kein verhandlungsfähiges Angebot vorgelegt, so dass die Verhandlungen vertagt worden sind. Jedoch hat die Arbeitgeberseite zugestimmt, die Finanzierung eines Tarifabschlusses durch einen von den Gewerkschaften benannten Wirtschaftsprüfer prüfen zu lassen.

Unsere Erwartungen

Wir bleiben weiterhin bei unserer Kernforderung, das Gehaltsniveau der Beschäftigten der ServiceDO gGmbH zumindest mittelfristig an den TVöD anzupassen, und erwarten von der Arbeitgeberseite hier eine deutliche Bewegung.

Die nächsten Schritte

Wir haben uns mit der Geschäftsführung der ServiceDO darauf verständigt, die Tarifverhandlungen am 11. Mai 2022 fortzusetzen. ■

Rettungsdienst Elbe-Elster

Tarifverhandlungen vereinbart

Der dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft komba, hat mit dem Landkreis Elbe-Elster am 6. April 2022 ein erstes Tarifgespräch geführt. Darin wurden der Start der Tarifverhandlungen und eine zunächst vorübergehende Regelung für die Möglichkeit eines 24-Stunden-Dienstes vereinbart.

Start der Tarifverhandlungen

Der dbb hat sich mit der Arbeitgeberseite darauf verständigt, die Tarifverhandlungen am 5. Mai 2022 zu beginnen. Ziel ist es, einen Ergänzungstarifvertrag zum geltenden TVöD abzuschließen, der die Besonderheiten des Rettungsdienstes im Landkreis Elbe-Elster berücksichtig.

24-Stunden-Dienst im Einzelfall seit 15. April 2022 möglich

Um die Besetzung der Rettungsfahrzeuge zu gewährleisten, haben wir mit dem Sozialpartner kurzfristig vereinbart, dass im Einzelfall ab dem 15. April 2022 24-Stunden-Dienste gefahren werden können. Dies wurde als Übergangslösung bis zum Abschluss der Tarifverhandlungen, befristet für höchstens drei Monate, geregelt. ■

Rettungsdienst Barnim

Licht und Schatten

Positive und aber auch negative Momente prägten die Verhandlungen für die Beschäftigten bei der Rettungsdienst Landkreis Barnim GmbH am 3. Mai 2022. Positiv sind die Ansätze der Arbeitgeberseite, Entlastungen für die Beschäftigten und besonders bei älteren Kolleginnen und Kollegen einzuführen.
Auch bei der künftigen Bewertung und rechtlichen Einordnung der Arbeitszeit oberhalb von 48 Stunden gab es Annährungen. Die Verhandlungskommission lotet nun Einigungskorridore aus. Insgesamt liegen der dbb und die Arbeitgeberseite aber in vielen Punkten noch auseinander.

Stichwort Entgelt

Die letzte Tarifanpassung liegt bereits einige Zeit zurück. Seitdem gab es zwar eine steuer- und sozialabgabenfreie Einmalzahlung, welche aber die Belastungen in der Pandemie abfangen sollte. Doch derzeit erreicht die Inflation historische Höchststände. Die Lebenshaltungskosten steigen schnell. Das bedeutet für uns, dass alle Kolleginnen und Kollegen jetzt eine spürbare Erhöhung verdient haben und von einem neuen Abschluss profitieren müssen. Nur so kann ein neues Tarifwerk im Unternehmen akzeptiert werden.

Ausblick

Beide Seiten haben sich schon für Mitte Mai 2022 zu einem neuen Termin verabredet. Dann werden wir weiterverhandeln. Ziel beider Seiten ist es, bis zum Sommer mit den Tarifverhandlungen fertig zu werden.

Hintergrund

Bei der Rettungsdienst Landkreis Barnim GmbH wird es in Zukunft einen Tarifvertrag geben, den unsere Gewerkschaftsmitglieder aktiv mitgestalten können. Es ist Zeit für Veränderung. Unser Ziel ist es, den Haustarifvertrag so zu gestalten, dass neues Personal geworben und bestehendes Personal gehalten werden kann.
Dies ist möglich durch verbesserte Regelungen zur Arbeitszeit und Aufwertung der Vergütung. So kann eine zukunftsfähige Perspektive für alle Berufsgruppen im Rettungsdienst geschaffen werden. ■

AMEOS Klinika Hildesheim / Hameln und Osnabrück

Zweite Runde zur Einkommensrunde 2022

Die Hoffnung nach der ersten Verhandlungsrunde zwischen Gewerkschaften und AMEOS auf einen zügigen Tarifabschluss konnte leider nicht in die zweite Runde am 27. April 2022 gerettet werden. Die dbb Verhandlungskommission wollte vorankommen, doch die zweite Runde brachte so gut wie keine Fortschritte. Die AMEOS-Taktik der letzten Jahre wurde fortgesetzt: zurücknehmen, taktieren, Trippelschritte.

Neues Angebot

Nach der letzten Verhandlungsrunde wollten beide Seiten über Lösungsmöglichkeiten nachdenken. AMEOS hat daraufhin zu Beginn der Runde am 27. April 2022 ein überarbeitetes Angebot vorgestellt. Aber das blieb sogar noch hinter dem Verhandlungsstand der ersten Runde zurück. Die Gewerkschaften fordern, die Vergütungen und Zulagen an das übliche Marktniveau heranzuführen. Aber das scheint nicht die Absicht der Arbeitgeberseite zu sein. Im Gegenteil wird eine extrem lange Laufzeit des Tarifvertrags gefordert, ohne gleichzeitig entsprechende Erhöhungsschritte anzubieten.

Pflege soll nicht bedacht werden

Die Gewerkschaften fordern von AMEOS, den Pflegebereich aufzuwerten. Das ist in den vergangenen Jahren in vielen anderen Tarifverträgen geschehen. Wir wollen das nachvollziehen, damit der Abstand zu diesen Tarifverträgen verringert wird. Das sieht AMEOS anders. Rechnet man den Aufwertungsvorschlag um, so hätte dieser einen Gegenwert von etwa einem Liter Speiseöl. Dem können wir nicht zustimmen.

Weiteres Vorgehen

dbb / GeNi und ver.di werden den Verhandlungsstand jetzt jeweils in Mitgliederversammlungen bewerten. Die Diskussion wird sich auch darauf konzentrieren, wie der Druck in den Verhandlungen erhöht werden kann und muss. Mit der Arbeitgeberseite ist eine dritte Verhandlungsrunde für den 18. Mai 2022 vereinbart worden. ■

PRO Klinik Holding

Abschluss erreicht

Der neue Tarifvertrag bei der PRO Klinik Holding GmbH in Neuruppin ist unter Dach und Fach. dbb und Arbeitgeberseite verständigten sich auf einen Änderungstarifvertrag rückwirkend zum 1. Januar 2022. Bei den Arbeitsbedingungen sind viele Verbesserungen während der Laufzeit von 27 Monaten vorgesehen.

Neue Tabellenstruktur

Kernstück der Einigung ist die Änderung der Tabellenstruktur. Bis 2024 wird die Entgelttabelle in zwei Schritten von 1,5 Jahren gestrafft werden. Die Endstufe der Entgelttabelle kann dann bereits nach 16,5 Jahren (2023) beziehungsweise 15 Jahren (2024) erreicht werden. Von der Stauchung der Laufzeiten profitieren alle Beschäftigten. Auch die Zwischenbeträge der Stufen 2 bis 5 beziehungsweise 6 erhöhen sich damit.

Jahressonderzahlung

Der Deckel bei der Jahressonderzahlung ist weggefallen. Statt auf Basis der Eingangsstufe wird die Jahressonderzahlung künftig auf Basis der individuellen Stufe berechnet werden. Sie steigt in zwei Schritten bis 2023 von 55 auf 57,5 Prozent. Zielgröße für die Folgejahre sind mindestens 60 Prozent. Allerdings konnte dieser Schritt noch nicht als Anspruch im Tarifvertrag fest verankert werden.

Weitere Themen und Verfahren

Wichtig ist die fortgeführte Anbindung an den TVöD und seine Entgeltentwicklung. Daneben gab es in dem hauseigenen Eingruppierungssystem ebenfalls noch Verbesserungen, die mehr Differenzierung ermöglichen.
Die Redaktionsverhandlungen sind mittlerweile abgeschlossen. Der Tarifvertrag ist jetzt in der letzten Prüfungsphase, bevor beide Seiten ihn unterzeichnen. Wir erwarten dann eine zügige Aus- und Nachzahlung für die Kolleginnen und Kollegen. ■

Ankündigung

dbb Gewerkschaftstag 2022

In der Zeit vom 27. bis 30. November 2022 führt der dbb beamtenbund und tarifunion in Berlin seinen Gewerkschaftstag durch. Der Gewerkschaftstag ist das oberste Organ des dbb und findet turnusgemäß alle fünf Jahre statt. Im November 2022 werden die stimmberechtigten Delegierten des Gewerkschaftstages den politischen Kurs für die kommende Legislatur festlegen und eine neue Bundesleitung wählen. Die Einladung zum Gewerkschaftstag wird durch die amtierende Bundesleitung in Form einer schriftlichen Mitteilung ausgesprochen, die Zeit, Ort, Tagesordnung und die eingegangenen Anträge enthält. Sie erfolgt mindestens vier Wochen vor dem Gewerkschaftstag. ■

dbb beamtenbund und tarifunion

Gesetzentwurf konkretisiert Pläne

Erneuter Pflegebonus kommt

Die Bundesregierung hat die Auszahlung des Pflegebonus 2022 beschlossen und einen entsprechenden Gesetzentwurf im Kabinett verabschiedet. Das Gesetz dazu soll voraussichtlich Ende Juni 2022 in Kraft treten, teilte das Bundesgesundheitsministerium mit. Für die Auszahlung des Pflegebonus an Pflegekräfte im Bereich Krankenhaus sind 500 Millionen Euro vorgesehen, ebenfalls 500 Millionen Euro gehen in den Bereich der Altenpflege. Im Jahr 2022 bleiben Corona-Bonus-Zahlungen bis zu einer Höhe von insgesamt 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei. Minister Karl Lauterbach (SPD) gab folgende Bonus-Staffelung bekannt:

- Fachpflegekräfte im Intensivbereich bekämen nach vorläufigen Berechnungen etwa 2.500 Euro
- Sonstige Fachpflegekräfte 1.700 Euro
- Kräfte der Langzeitpflege etwa 550 Euro

In der Begründung dazu heißt es: „Pflegekräfte sorgen mit ihrem besonderen Einsatz dafür, dass Deutschland bisher die Pandemie bewältigen konnte. Dafür wollen wir uns erneut auch mit einer Prämie bedanken.“ Insgesamt stellt die Bundesregierung dafür eine Milliarde Euro zur Verfügung. Auch in Zeiten knapper Kassen sei das ein wichtiges Zeichen und man werde es nicht bei einem Bonus belassen, da „Arbeitsbedingungen und Bezahlung von Pflegekräften insgesamt deutlich besser werden müssen“, kündigte Lauterbach an.

Auszahlungszeitpunkt

Krankenhäuser sollen den Bonus innerhalb von vier Wochen nach Auszahlung durch den GKV-Spitzenverband (Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen) an die Pflegekräfte auszahlen. Arbeitgebende in der Altenpflege sind verpflichtet, den Pflegekräften den Bonus unverzüglich nach Erhalt der Vorauszahlung von den Pflegekassen zum 30. September 2022, spätestens mit der nächstmöglichen regelmäßigen Gehaltszahlung, jedenfalls aber bis zum 31. Dezember 2022 auszuzahlen.

Kein Antrag nötig

Laut Bundesgesundheitsministerium ist für die Auszahlung kein Antrag durch die Beschäftigten nötig. Die Corona-Prämien werden demnach 2022 durch die Arbeitgebenden direkt an die Pflegekräfte ausgezahlt. Den Krankenhäusern wird das Geld durch den GKV-Spitzenverband ausgezahlt, die zugelassenen Pflegeeinrichtungen nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) und weitere in der Regelung genannte Arbeitgeber in der Alten- beziehungsweise Langzeitpflege erhalten eine entsprechende Vorauszahlung durch die Pflegekassen.

Auszahlungsmodalitäten und Voraussetzungen

Mittel zur Auszahlung eines Pflegebonus bekommen Krankenhäuser, die im Jahr 2021 besonders viele mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizierte Patientinnen und Patienten zu behandeln hatten, die beatmet werden mussten. Erfasst werden damit Krankenhäuser, in denen im Jahr 2021 mehr als zehn infizierte Patientinnen und Patienten behandelt wurden, die mehr als 48 Stunden beatmet wurden – insgesamt sind das 837 Krankenhäuser.

Die Krankenhäuser geben den Bonus an Pflegefachkräfte in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen und Intensivpflegekräfte weiter, die im Jahr 2021 für mindestens 185 Tage in dem Krankenhaus beschäftigt waren. Die Prämienhöhe für Intensivpflegefachkräfte soll um das 1,5-fache höher liegen als für Pflegefachkräfte auf bettenführenden Stationen.

Außerdem werden in der Alten- beziehungsweise Langzeitpflege die nach dem Elften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) zugelassenen Pflegeeinrichtungen und weitere Arbeitgebende in der Pflege verpflichtet, ihren Beschäftigten nach dem 30. Juni 2022, spätestens bis zum 31. Dezember 2022, einen Pflegebonus für die besonderen Leistungen und Belastungen in der Corona-Pandemie zu zahlen. Alle Beschäftigten, die innerhalb des Bemessungszeitraums (1. November 2020 bis 30. Juni 2022) für mindestens drei Monate in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung in der Altenpflege tätig waren, erhalten einen steuer- und sozialabgabenfreien Bonus (gestaffelt nach Nähe zur Versorgung, Qualifikation, Umfang).

Vollzeitbeschäftigte in der direkten Pflege und Betreuung erhalten den höchsten Bonus in Höhe von bis zu 550 Euro (gestaffelt nach Nähe zur Versorgung, Qualifikation, Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit).

Bis zu 370 Euro bekommen andere Beschäftigte, die in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung in der Altenpflege tätig sind und die mindestens 25 Prozent ihrer Arbeitszeit gemeinsam mit Pflegebedürftigen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.

Auch Auszubildende, Freiwilligendienstleistende, Helferinnen und Helfer im freiwilligen sozialen Jahr und Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Servicegesellschaften, die in der Alten- beziehungsweise Langzeitpflege tätig sind, erhalten einen Pflegebonus ausgezahlt. ■

Eingruppierung von Altentherapeutinnen und Altentherapeuten

Altentherapeutinnen und Altentherapeuten werden mangels hinreichender Vergleichbarkeit mit Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten nicht wie diese eingruppiert (Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 28. April 2020, Aktenzeichen 3 Sa 440/19).

Der Fall

Der Kläger ist seit 2011 als Altentherapeut im Sozialen Dienst in einem Seniorenheim der Beklagten beschäftigt. Er verfügt über einen Hochschulabschluss als Diplom-Sozialwissenschaftler, über eine Weiterbildung zum Altentherapeuten sowie über die Zusatzqualifikation als Demenzexperte. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft einzelvertraglicher Vereinbarung der TVöD – Allgemeiner Teil und TVöD – Besonderer Teil Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD BT-B) Anwendung. Die Beklagte bezahlt den Kläger nach Entgeltgruppe 8 des Teil A der Anlage 1 zum TVöD (Entgeltordnung). Der Kläger beantragte jedoch eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9b der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD. Unter den Abschnitt fallen Ergotherapeutinnen und Ergotherapeuten als Beschäftigte in Gesundheitsberufen. Der Kläger ist der Ansicht, seine Tätigkeit als Altentherapeut erfülle die Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe und erhob Klage vor dem Arbeitsgericht. Das erstinstanzliche Gericht hat die Klage abgewiesen. Mit der vorliegenden Berufung verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.

Die Entscheidung

Die Berufung hatte keinen Erfolg. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Vergütung nach Maßgabe der Entgeltgruppe 9b der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD. Der Anspruch ergebe sich weder unmittelbar aus der Tarifnorm, noch könne er über eine ergänzende Tarifauslegung hergeleitet werden. Der Kläger erfülle nicht die Voraussetzungen der Entgeltgruppe 9b der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD. Die Entgeltgruppe baue auf der Entgeltgruppe 7 der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD auf und setze daher voraus, dass der Kläger Ergotherapeut mit staatlicher Anerkennung und entsprechender Tätigkeit sein müsste. Der Kläger verfüge aber weder über die staatliche Anerkennung als Ergotherapeut, noch übe er überhaupt eine entsprechende Tätigkeit aus. Seine Tätigkeit als Altentherapeut fällt unter keine der Entgeltgruppen der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD. Auch lasse sich eine analoge Anwendung der Entgeltgruppe 9b der Entgeltordnung Teil B Abschnitt XI Nr. 6 TVöD nicht mit einer ergänzenden Tarifauslegung auf den Kläger als Altentherapeuten begründen. Eine ergänzende Tarifauslegung setze eine unbewusste Regelungslücke voraus. Zwar sei hier von einer Tariflücke auszugehen, da sich die Tätigkeit des Klägers als Altentherapeut keiner der Entgeltgruppen der Entgeltordnung des TVöD unmittelbar zuordnen lasse. Jedoch lasse sich nicht feststellen, dass die Tariflücke unbewusst besteht. Das Berufsbild der Altentherapeutin beziehungsweise des Altentherapeuten bestehe bereits viele Jahre, dennoch hätten die Tarifvertragsparteien die Tätigkeit nicht in der Entgeltordnung geregelt. Aber selbst bei unterstellter unbewusster Tariflücke scheide eine ergänzende Tarifauslegung aus. Denn die Berufsbilder des Ergo- und Altentherapeuten hätten zwar eine gewisse Nähe und auch Überschneidungen. Bei dem zu betreuenden Personenkreis, der Zielrichtung, Ausgestaltung der Tätigkeit und Schwerpunktsetzung wiesen sie aber auch teilweise deutliche Unterschiede auf. Die Ergotherapie sei im Personenkreis breiter, nämlich nicht allein auf ältere Menschen und zudem in der Sache stärker gesundheitsfördernd ausgerichtet als die Altentherapie mit ihrer mehr sozialfürsorglichen Ausrichtung speziell auf den Personenkreis der älteren Menschen. Weiterhin handle es sich bei der Ergotherapeutin um einen staatlich anerkannten dreijährigen Ausbildungsberuf. Bei der Altentherapeutin handle es sich um einen Weiterbildungsberuf mit einer regelmäßig einjährigen Weiterbildungsdauer. Zwar muss ein Altentherapeut über eine Vorausbildung verfügen, seine Tätigkeit als solche liegt jedoch lediglich der einjährigen Weiterbildung zugrunde. Die Entgeltordnung sei somit weder unmittelbar noch im Wege der ergänzenden Tarifauslegung auf die Tätigkeit des Klägers als Altentherapeut anwendbar. Mangels Eingruppierungsbestimmungen richtet sich die Vergütung des Klägers also nach der arbeitsvertraglichen Regelung.

Das Fazit

Um die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien nach Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz zu gewährleisten, dürfen die Gerichte die Grenzen der zulässigen Tarifauslegung nicht überschreiten. Im vorliegenden Verfahren wurde dies ausreichend berücksichtigt. Die Revision wurde nicht zugelassen. ■

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