

Öffentlicher Dienst

Tarifabschluss der Universitätskliniken

Die sechs Universitätskliniken des Landes Nordrhein-Westfalen und die Gewerkschaft ver.di haben sich nach elf Wochen Arbeitskampf auf einen Entlastungstarifvertrag geeinigt. Der Tarifvertrag soll, wie bereits bei anderen Kliniken (z. B. Charité und Vivantes in Berlin), die Personalbesetzung regeln und den Beschäftigten bei Unterbesetzung zusätzliche freie Zeit verschaffen. Zuvor hatte das LAG Köln (1.7.2022 – 10 SaGa 8/22) das Streikziel eines Entlastungstarifvertrags als zulässig erachtet. Es lägen keine Verstöße gegen die Friedenspflicht vor, da die Materie im Bereich des TV-L bisher nicht geregelt sei. Auch sähen die Gesetze keine abschließenden Regelungen zur Mindestbesetzung von Stationen vor. Letztlich sei ein solcher Streik nicht unverhältnismäßig, solange die Notversorgung der Kliniken gewährleistet sei.

Es bleibt abzuwarten, ob Entlastungstarifverträge wie nun für die Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen in der Praxis tatsächlich das anvisierte Ziel der Entlastung erreichen können. Zusätzliche freie Tage für Beschäftigte, deren Berufsgruppe unter dem Fachkräftemangel leidet, dürften diesen Mangel an Arbeitskraft eher verstärken. Hinzu kommt, dass die bisher vereinbarten Tarifverträge einen ziemlich großen Verwaltungs- und Controlling-Aufwand bedeuten. Denn die Besetzung muss täglich verlässlich kontrolliert und dokumentiert werden.

Eingruppierungskorrektur

Die Arbeitgeberin zahlte der Beschäftigten mit Inkrafttreten der Entgeltordnung zum TV-L ab dem 1.1.2012 – wie in den Überleitungsvorschriften des § 29a TVÜ-Länder vorgesehen – ohne nähere Überprüfung der Eingruppierung weiterhin eine Vergütung nach Entgeltgruppe 5. In der nachfolgenden Zeit kam es zu Unklarheiten über die Wertigkeit der Stelle und die Arbeitgeberin (spätere Beklagte) zahlte rückwirkend zum 1.10.2016 nur noch Entgelt aus der Entgeltgruppe 4. Die klagende Beschäftigte wehrte sich gegen die Eingruppierungskorrektur und das LAG Thüringen (12.5.2022 – 2 Sa 181/19, rk.) entschied für die Beschäftigte.

Soweit ein Beschäftigter die Auffassung vertritt, seine Tätigkeit erfülle die Anforderungen des Tätigkeitsmerkmals einer höheren Entgeltgruppe, müsse er die tatsächlichen Voraussetzungen einer von ihm klageweise begehrten Eingruppierung

im Prozess darlegen und ggf. beweisen. Bei einer korrigierenden Rückgruppierung müsse hingegen der Arbeitgeber die objektive Fehlerhaftigkeit der bisher gewährten Vergütung darlegen und ggf. beweisen, wenn sich der Beschäftigte auf die ihm vom Arbeitgeber als maßgebend mitgeteilte und der Vergütung zugrunde gelegte Vergütungsgruppe beruft. Handele es sich dabei um Aufbaufallgruppen, müsse der Arbeitgeber die Tatsachen vortragen, aus denen der rechtliche Schluss möglich ist, das von ihm in Abrede gestellte tarifliche Tätigkeitsmerkmal sei nicht erfüllt. Ein schlüssiger Vortrag des Arbeitgebers liege dabei nicht allein in der Darstellung der Tätigkeit des Beschäftigten, wenn das Fehlen eines Heraushebungsmerkmals geltend gemacht wird. Erforderlich ist ein entsprechender Tatsachenvortrag, der einen wertenden Vergleich mit den nicht herausgehobenen Tätigkeiten, den „Normaltätigkeiten“, zulasse. Es gelang dem Arbeitgeber nicht, entsprechend hinreichend vorzutragen. Damit blieb es durchgehend bei der Vergütung aus Entgeltgruppe 5.

Kommunale Tarifabschlüsse

Am 4.5.2022 gelang den Tarifvertragsparteien VKA und Marburger Bund eine Einigung für den TV-Ärzte/VKA, am 18.5.2022 folgte ein Tarifabschluss der VKA mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE). Für die Ärzte an den kommunalen Krankenhäusern wurde Folgendes vereinbart:

- 3,35 % Tabellensteigerung, Laufzeit mindestens bis zum 31.12.2022,
- Begrenzung der Bereitschaftsdienste auf vier pro Monat (zzgl. ein fünfter Dienst pro Kalendervierteljahr),
- Begrenzung der Rufbereitschaften auf 13 pro Kalendermonat,
- Begrenzung von Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten in Kombination,
- Begrenzung der Arbeit an Wochenenden auf zwei Wochenenden pro Kalendermonat,
- für Teilzeitkräfte gelten die Begrenzungen entsprechend der Teilzeitquote,
- Zuschläge, soweit aufgrund drohender Gefährdung der Patientensicherheit weitere Dienste geleistet werden,
- 31 statt wie bisher 30 Urlaubstage pro Kalenderjahr,
- Erweiterung der Zusatzurlaubsregelungen,
- Kostenübernahme des elektronischen Heilberufsausweises durch die Arbeitgeber.

Für die einzelnen Regelungen wurden unterschiedliche Laufzeiten teilweise bis Ende 2024 vereinbart. Zu beachten ist, dass die Tabellenentgelte zum 31.12.2022 kündbar sind.

Für die Beschäftigten im SuE gelang ebenfalls eine sehr vielschichtige Tarifeinigung, bei der es aus Arbeitgebersicht vorrangig darum ging, einen Generalumbau der Eingruppierungsregelungen und zu weitreichende Entlastungsmodalitäten zu verhindern. Hier wurde Folgendes geeint:

- SuE-Zulage für die Erzieher (130 Euro/Kalendermonat) und auch für die Beschäftigten in der Sozialarbeit (180 Euro/Kalendermonat),
- zwei (arbeitsfreie) Regenerationstage pro Jahr,
- Umwandlungsoption der SuE-Zulage 1:1 in Freizeit,
- Erhöhung der Vorbereitungszeit für Beschäftigte im Erziehungsdienst (bisher nur für das Tarifgebiet West),
- weitere Anpassungen der SuE-Tätigkeitsmerkmale an geänderte Anforderungen an bestimmte Tätigkeiten,
- Zulage i. H. v. 70 Euro für Praxisanleiter, soweit 15 % Anleitungsanteil in der Tätigkeit,
- Anpassung der Tätigkeitsmerkmale für Kita-Leiter (Schutz vor Herabgruppierung),
- Stufenlaufzeitanpassung: keine vorgezogenen Endstufen und versetzten Stufenaufstiege mehr.

Hierfür wurde eine Laufzeit bis zum 31.12.2026 vereinbart. Die von den Gewerkschaften geforderte höhere Zahl von Entlastungstagen konnte mit Blick auf den bereits bestehenden Fachkräftemangel verhindert werden.

BEARBEITET UND ZUSAMMENGESTELLT VON



Sebastian Günther

Stellvertretender Geschäftsführer der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA), Fachanwalt für Arbeitsrecht, Partner der Kanzlei GÜNTHER · ZIMMERMANN Rechtsanwälte, Berlin