



dbb
beamtenbund
und tarifunion

tacheles

GESUNDHEIT

Das dbb Tarif-Magazin für
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

4

November 2020
13. Jahrgang

Einkommensrunde 2020

Gesundheitsbereich

spürbar aufgewertet

Seite 4

Inhalt

Editorial	2
Tarifthemen	3
Rettungsdienst MOL	
Rettungsdienst OPR	
Einkommensrunde 2020	4
Rechtsprechung	7

Redaktionsschluss:
4. November 2020

Editorial



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

„Gesundheitsbereich spürbar aufgewertet“ lautet der Titel unseres Flugblatts, mit dem wir unmittelbar nach Ende der Potsdamer Tarifverhandlungen am 25. Oktober 2020 über das Ergebnis im Allgemeinen und über die vielen spezifischen Ergebnisbestandteile für den Gesundheitsbereich berichtet haben. Über diese Aufwertung berichten wir auch in diesem Heft und natürlich auch über die zahlreichen Aktionen, die wir bundesweit in den letzten Wochen gemeinsam durchgeführt haben. Dieses Vorwort will ich für zwei Hinweise nutzen, die natürlich ebenfalls mit der Einkommensrunde zu tun haben:

Dieser Abschluss ist unter schwierigsten Bedingungen zustande gekommen. Ich schreibe das nicht entschuldigend. Es geht um die richtige Einordnung des Ergebnisses. Aus meiner Sicht erfüllt es gewiss nicht alle Eure Wünsche und nicht alle unsere Ziele. Aber es stellt einen bedeutsamen Schritt dar, Pflege materiell aufzuwerten. Von daher mein Appell: Werbt offensiv mit diesem Ergebnis. Es ist auch durch Euch und Eure Aktionen zustande gekommen. Ich weiß, wie schwer sich Pflegerinnen und Pfleger schon in normalen Zeiten tun, ihre Arbeit für einen Streik zu unterbrechen und deshalb weiß ich auch, wie schwer es war, gerade jetzt auf die Straße zu gehen. Vielen Dank dafür.

Mein zweites Anliegen schließt hier inhaltlich direkt an. Dass der öffentliche Dienst – und besonders der KR-Bereich – in Zeiten von Corona nicht als Sparschwein für öffentliche Haushalte taugen, sollte jedem klar sein. Ist es aber nicht. Vernunft ist nicht immer eine harte Währung. Auch in Zeiten der Pandemie waren und sind Tariffragen Machtfragen. Daran wird sich bis auf weiteres nichts ändern. Deshalb gilt, dass wir am Ball bleiben müssen, wenn wir weitere Verbesserungen anstreben. Wir alle haben in den letzten Wochen viele und neue Erfahrungen gemacht. Die sollten jetzt nicht wieder verloren gehen. Nutzt bitte die kommende Zeit, über Eure Strukturen, Kommunikationskanäle und Eure Aktionsfähigkeit zu diskutieren. Wir diskutieren übrigens gerne mit, wenn Ihr das wollt, gerne auch auf digitalem Wege. ■

Mit freundlichen Grüßen

Volker Geyer



Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verlag: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Arne Brandt, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: Friedhelm Windmüller, S.2: Friedhelm Windmüller, S.3: dbb, S.4-5: Friedhelm Windmüller, S.7: Pixabay
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
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

Erstes Sondierungsgespräch

Am 18. Juni 2020 traf sich der dbb, handelnd für seine Fachgewerkschaft komba, mit der Geschäftsführung der Rettungsdienst Märkisch-Oderland gGmbH (MOL) zu einem ersten Sondierungsgespräch. Beide Sozialpartner haben sich darauf verständigt, Tarifverhandlungen ohne Kündigung des aktuellen Tarifvertrags zu führen.

Konkrete Forderungen vorgestellt

Der dbb hat der Arbeitgeberseite zunächst klargemacht, dass notwendige Verbesserungen für die Mitarbeitenden des Rettungsdienstes MOL vorgenommen werden müssen. Dabei haben wir unsere konkreten Forderungen kommuniziert. Unter anderem verlangen wir eine jährliche Auszahlung des Volumens der leistungsorientierten Bezahlung an alle Beschäftigten der Rettungsdienst Märkisch-Oderland gGmbH zu gleichen Teilen. dbb und komba haben sich mit der Arbeitgeberseite darauf verständigt, die Tarifverhandlungen am 30. November 2020 zu beginnen. ■

Abschluss geschafft

Nach intensiven Verhandlungen ist dem dbb beim Rettungsdienst Ostprignitz-Ruppin ein Abschluss gelungen. Die Gesellschafterversammlung der PRO-Klinik Holding hat dem Kompromiss vom August 2020 zugestimmt. Nun steht der Umsetzung nichts mehr im Weg. Vereinbart haben wir mehrere Verbesserungen. Besonders hervorzuheben ist die Anbindung an den TVöD. Zusammen mit der



rückwirkenden Inkraftsetzung führt dies zu erheblichen Nachzahlungen, die der Arbeitgeber jetzt berechnet.

Bewertung

Der Abschluss stellt in einer schwierigen Zeit einen guten Kompromiss dar. Weitere Verbesserungen sind Ziel der kommenden Verhandlungen. ■

Tabellenwerte der meistvertretenen Berufsgruppen

TM Kranken- und Materialtransport

1	2	3	4	5	6
	2.010,33 €	2.043,08 €	2.084,04 €	2.122,24 €	2.250,51 €

RS Rettungssanitäter

1	2	3	4	5	6
2.416,81 €	2.697,57 €	2.849,67 €	2.944,64 €	3.039,65 €	3.095,26 €

RA Rettungsassistenten

1	2	3	4	5	6
2.693,80 €	2.872,19 €	2.998,30 €	3.123,96 €	3.248,89 €	3.310,73 €

N Notfallsanitäter

1	2	3	4	5	6
	3.147,16 €	3.300,52 €	3.497,12 €	3.655,92 €	3.876,14 €

Weiterer Tarif-Flyer

„Reisen, Risikogebiete, Quarantäne und Entgelt – Was Tarifbeschäftigte in Zeiten der Pandemie wissen müssen“

Wir haben unsere Flyer-Serie aus aktuellem Anlass weiter ergänzt. Ab sofort geben wir auch den Flyer „Reisen, Risikogebiete, Quarantäne und Entgelt – Was Tarifbeschäftigte in Zeiten der Pandemie wissen müssen / Corona.Urlaub.Quarantäne“ heraus. Wie die anderen Flyer der Serie versenden wir ihn wieder ausschließlich als pdf-Datei. Die Datei steht als Online-Version und auch als Druck-Version zur Verfügung. Auf Wunsch kann auf der Titelseite zusätzlich zum dbb-Logo auch das Logo Ihrer Fachgewerkschaft aufgenommen werden. Für die Bestellung der pdf-Dateien (Online-Version und / oder Druck-Version) und für das Einfügen Ihres

Gewerkschaftslogos senden Sie einfach eine E-Mail an fuersts@dbb.de.

Inhalt des Flyers

Was muss ich beachten, wenn ich aus einem Risikogebiet zurückkomme? Bekomme ich mein Entgelt weiter, wenn ich in einem Risikogebiet Urlaub gemacht habe? Was ist nach einer Dienstreise zu beachten? Spielt es eine Rolle, wann das Gebiet zum Risikogebiet erklärt wurde? Wer zahlt



während einer Quarantäne? Auf all diese Fragen und noch viel mehr gibt dieser Flyer Antworten.

Weitere Flyer

Selbstverständlich können auch die anderen Flyer der Serie „Notdienstvereinbarungen“, „Streik und Warnstreik“, „Urlaub“ und „Zusatzversorgung“ weiterhin als pdf-Dateien (Online-Version und / oder Druck-Version inklusive Ihres Gewerkschaftslogos) bei uns bestellt werden. ■



Der Corona-Kompromiss

Gesundheitsbereich spürbar aufgewertet

„Das Machbare haben wir erreicht“, bilanzierte dbb Verhandlungsführer Ulrich Silberbach am Morgen des 25. Oktober 2020 vor der Bundestarifkommission. „Genauso wichtig ist, dass wir beim leidigen Thema Arbeitsvorgang standhaft geblieben sind. Verschlechterungen bei der Eingruppierung haben wir verhindert.“ Für Silberbach ist der vorliegende Kompromiss, „der unter schwierigsten Vorzeichen zustande gekommen ist, ein Beleg für unsere Handlungsfähigkeit. Natürlich hatten wir die Einkommensrunde ursprünglich anders geplant. Aber gerade unsere Fähigkeit, auf eine völlig neue und unvorhersehbare Situation zu reagieren, hat sich am Ende bezahlt gemacht. Das Ergebnis kann sich in Zeiten der Pandemie für alle Beschäftigten des öffentlichen Dienstes absolut sehen lassen. Und dass wir endlich den Gesundheitsbereich konkurrenzfähiger ausgestaltet haben, ist auch gesamtgesellschaftlich von Bedeutung – gerade in Zeiten der Pandemie, aber nicht nur dann.“

Lineare Erhöhung und Laufzeit

- ab 1. April 2021: 1,4 Prozent, mindestens 50 Euro
- ab 1. April 2022: weitere 1,8 Prozent

- Azubis erhalten zu diesen beiden Terminen eine Erhöhung von jeweils 25 Euro.
- Außerdem wird ab dem Jahr 2022 die Jahressonderzahlung für die kommunalen Beschäftigten in den Entgeltgruppen 1 bis 8 um bis zu 5 Prozentpunkte erhöht.
- In ihrem ursprünglichen Angebot hatten die Arbeitgeber noch eine Laufzeit von 36 Monaten gefordert. Diese konnte auf 28 Monate (bis Ende Dezember 2022) reduziert werden. Die deutliche Verkürzung um acht Monate stellt eine wichtige Verbesserung dar.

Corona-Sonderzahlung

Alle Beschäftigten erhalten steuer- und sozialversicherungsfrei eine einmalige Corona-Sonderzahlung in Höhe von 600 Euro (EG1-8, P5-P8, S2-S8b), 400 Euro (EG9a-12, P9-P16, S9-S18), 300 Euro (EG13-15) und 225 Euro für Auszubildende im Bereich der VKA sowie 200 Euro für Auszubildende im Bereich des Bundes spätestens mit dem Dezember-Entgelt 2020 (Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zahlung anteilig). Die Zahlung ist bei der Bemessung sonstiger Leistungen nicht zu berücksichtigen.



Azubis

Die Regelungen zur Übernahme werden in der bisherigen Form fortgeführt.

Einführung einer Pflegezulage

Alle Beschäftigten der P-Tabelle erhalten eine monatliche Pflegezulage, die in zwei Schritten kommen wird. Ab 1. März 2021 beträgt sie 70 Euro. Zum 1. März 2022 erhöht sich die Pflegezulage dann um weitere 50 Euro, so dass die Beschäftigten ab dann eine monatliche Pflegezulage in Höhe von 120 Euro erhalten. Ab dem 1. Januar 2023 ist diese Zulage dynamisch und erhöht sich entsprechend dann ausgehandelter Tarifierhöhungen.

Erhöhung der Intensivzulage und der Wechselschichtzulagen

Auch hinsichtlich der Intensivzulage im VKA-Bereich und der Wechselschichtzulagen (Bund und VKA) konnte der dbb deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten erreichen. Die Intensivzulage im VKA-Bereich wird ab dem 1. März 2021 von 46,02 Euro auf 100 Euro angehoben. Ab dem 1. März 2021 erhalten die Beschäf-



tigten, die ständig Wechselschicht leisten, eine erhöhte Zulage von 155 Euro monatlich und die Beschäftigten, die nicht ständig Wechselschicht leisten, eine erhöhte Zulage von 0,93 Euro pro Stunde. Außerdem hat der dbb die Forderung der Arbeitgeberseite, die Nachtschicht mit vier anstatt wie bisher mit zwei Stunden Nachtarbeit zu definieren, erfolgreich abgewehrt, so dass es bei der aktuellen Regelung bleibt.

Beibehaltung der Psychiatriczulagen

In ihrem ursprünglichen Angebot hatten die Arbeitgeber noch die Streichung der Psychiatriczulagen gefordert. Das konnten wir erfolgreich abwehren, so dass die Beschäftigten in den Psychiatricen weiterhin ihre berechtigten Zulagen erhalten.

Erhöhung des Samstagszuschlags

Der dbb hat die längst fällig gewordene Erhöhung des Samstagszuschlags durchsetzen können. Somit erhalten ab dem 1. September 2020 auch die Beschäftigten in den Krankenhäusern bei Arbeiten an Samstagen von 13 bis 21 Uhr einen Zuschlag von 20 Prozent.

Ost-West-Angleichung: Arbeitszeit in den Krankenhäusern

Im Krankenhausbereich beginnt die Arbeitszeitreduzierung ab dem 1. Januar 2023. Dort wird in drei jährlichen Schritten von je einer halben Stunde die Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden reduziert. In ihrem ursprünglichen Angebot wollten die Arbeitgeber erst ein Jahr später mit der Reduzierung beginnen.

Zulage für die Beschäftigten in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen

Die Beschäftigten der P-Tabelle in den Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) erhalten ab dem 1. März 2021 eine Zulage in Höhe von monatlich 25 Euro. Für die Beschäftigten der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbands Baden-Württemberg beträgt die Zulage monatlich 35 Euro.

Ergebnis für den öffentlichen Gesundheitsdienst

Für die Fachärztinnen und Fachärzte sowie Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzte im öffentlichen Gesundheitsdienst wird es ab dem 1. März 2021 eine monatliche Funktionszulage in Höhe von 300 Euro geben und die Stufe 6 (EG15) der Entgelttabelle wird ab November 2020 geöffnet. Dies führt ab März 2021 zu einem Einkommenszuwachs für die Fachärztinnen und Fachärzte sowie Fachzahnärztinnen und Fachzahnärzte, die bereits viele Jahre im öffentlichen Gesundheitsdienst tätig sind, von insgesamt 640,61 Euro im Monat. Dazu kommt die lineare Entgelterhöhung ab April 2021.

Beschäftigte, die im Zeitraum vom 1. März 2020 bis 28. Februar 2021 in einer Gesundheitsbehörde eingesetzt sind, erhalten im Mai 2021 eine Sonderprämie (Einmalzahlung). Voraussetzung ist, dass die Beschäftigten innerhalb dieses Zeitraums für mindestens einen Monat überwiegend zur Bewältigung der Coronapandemie eingesetzt wurden. Es besteht Anspruch auf eine weitere Einmalzahlung im Mai 2022, wenn die Voraussetzungen im Zeitraum vom 1. März 2021 bis 28. Feb-

ruar 2022 erfüllt werden. Die Höhe der Prämie beträgt 50 Euro für jeden vollen Monat des Einsatzes in der Coronabekämpfung (Teilzeitbeschäftigte entsprechend anteilig).

Bewertung

„Uns ist eine spürbare Aufwertung des Gesundheitsbereichs im öffentlichen Dienst gelungen“, fasst dbb Tarifchef Volker Geyer das Ergebnis für diesen Bereich zusammen. „Damit tragen wir der großen Belastung und den herausragenden Leistungen der Kolleginnen und Kollegen im Gesundheitswesen Rechnung. Mit einer Vielzahl von Bausteinen haben wir die Gesamtsituation im Gesundheitsbereich verbessert. Das ist gut für die Kolleginnen und Kollegen und gut für die Gesellschaft.“

Wie geht es weiter?

Den Wortlaut des Tarifkompromisses haben wir unter www.dbb.de/einkommensrunde ins Internet gestellt. Der Abschluss ist komplex und facettenreich. Die Tarifpartner werden zeitnah mit der Redaktion beginnen. In unserem Rundschreiben Nr. 20 / 2020 finden sich weitere Bestandteile des Gesamtergebnisses dieser Einkommensrunde. ■



Aktionstag Krankenhäuser

Gesundheitsgewerkschaften demonstrieren

An mehreren Klinikstandorten in Niedersachsen und Bayern fanden am 6. Oktober 2020 dezentrale Warnstreikaktionen des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften LBB – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen in Bayern und GeNi – Gewerkschaft für das Gesundheitswesen statt. Gleichzeitig protestierten vor dem Bundesgesundheitsministerium in Berlin Krankenhausbeschäftigte gegen die Weigerung der Arbeitgeber von Bund und Kommunen, sich auf die berechtigten Forderungen der Gewerkschaften in der Einkommensrunde 2020 zuzubewegen. Volker Geyer, dbb Tarifvorstand, kritisierte vor dem Gesundheitsministerium Bund und Kommunen gleichermaßen: „So kann man mit den Kolleginnen und Kollegen

nicht umgehen. Besonders in den Pflegeberufen und im öffentlichen Gesundheitsdienst wurde in den letzten Monaten Hervorragendes geleistet. Das muss sich auf den Lohnzetteln widerspiegeln. Deshalb fordern wir eine nachhaltige Aufwertung der Bezahlung der Beschäftigten in der Pflege und im öffentlichen Gesundheitsdienst.“ Die angeblich leeren Kassen der Kommunen dürfen und können bei diesem Thema kein Hinderungsgrund sein, so Geyer: „Der Bundesgesetzgeber ist am

Zug. Er muss die vollständige Refinanzierung der Personalkosten für die Pflege am Bett jetzt abschließend und eindeutig klären, damit das unwürdige Ping-Pong-Spiel zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen endlich aufhört.“

Nachwuchsgewinnung und Mitarbeitermotivation

Auch Jens Schnepel, Vorsitzender der GeNi, forderte ein Entgegenkommen der Arbeitgeber: „Es geht dabei um mehr als die reine Lohnhöhe. Die Arbeitsbelastung und die Überstundenberge der Kolleginnen und Kollegen wachsen und wachsen. Wir brauchen dringend mehr Personal, zum Beispiel damit die Zumutung der ‚Rückholung aus dem Frei‘ endlich aufhört.“ Auch für die Mitarbeitermotivation und die Nachwuchsgewinnung und -bindung ist ein spürbarer Einkommenszuwachs wichtig. „Wir haben große Probleme in der Personalgewinnung. Das hat natürlich auch mit der Bezahlung zu tun und daran hat Corona nichts geändert.“ ■



GeNi, Neustadt



GeNi, Neustadt



GeNi, Königslutter



GeNi, Wunstorf



GeNi, Langenhagen



LBB, Berlin



LBB, Berlin



LBB, Ansbach



Eingruppierung als Stationsleiterin einer „großen Station“ im Sinne der Entgeltgruppe P13 TVöD / VKA

Beschäftigte in der Pflege leiten in der Regel dann eine „große Station“ im Sinne der Entgeltgruppe P13 der Entgeltordnung zum TVöD / VKA, wenn ihnen als Stationsleitung mehr als zwölf Vollzeitkräfte fachlich unterstellt sind. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied, dass die Tarifvertragsparteien mit dem Begriff „in der Regel“ zu erkennen gegeben haben, dass im Ausnahmefall neben der Zahl fachlich unterstellter Beschäftigter auch andere Faktoren für die Bewertung maßgeblich sein können, ob eine Station als „groß“ im Tarifsinn anzusehen ist (BAG, Urteil vom 13. Mai 2020, Aktenzeichen 4 AZR 173/19).

Der Fall

Die Beklagte, ein Kommunalunternehmen des öffentlichen Rechts, betreibt eine Fachklinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik. Die Klägerin ist dort seit 1995 beschäftigt und leitet die Station Soziotherapie und Schizophrenie. Als Stationsleiterin sind ihr die im Pflegedienst der Station tätigen Mitarbeitenden unterstellt. Im Stellenplan 2018 sind für die Station – umgerechnet auf Vollzeitbeschäftigte – zehn Pflegekräfte und eine Stationsassistentin ausgewiesen. Auf das Arbeitsverhältnis finden die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes (TVöD) im Bereich der Vereinigung der kommunalen

Arbeitgeberverbände (VKA) Anwendung. Die Klägerin wurde zuletzt nach Entgeltgruppe P12 der Anlage 1, Teil B Abschnitt XI 2, zum TVöD / VKA vergütet. Sie vertritt jedoch die Auffassung, sie sei nach Entgeltgruppe P13 TVöD / VKA zu vergüten, da sie eine „große Station“ im Tarifsinne leite. Auf der von der Klägerin geleiteten Station werden unter anderem Patientinnen und Patienten betreut, die nach dem Betreuungsgesetz, dem Unterbringungsgesetz oder nach § 63 StGB eingewiesen wurden. Diese Patientinnen und Patienten bedürfen einer ständigen Beaufsichtigung, da bei ihnen die Gefahr der Entweichung grundsätzlich höher ist als bei anderen Patientinnen und Patienten. Es handelt sich jedoch um eine offene Station, auf der die Patientinnen und Patienten nicht mithilfe von physischen Barrieren daran gehindert werden, diese zu verlassen. Bei den anderen dort untergebrachten Patientinnen und Patienten handelt es sich zum Teil um Patientinnen und Patienten mit schwerer Schizophrenie, die einer intensiven Betreuung bedürfen. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter.

Die Entscheidung

Die Revision der Klägerin vor dem vierten Senat des BAG war erfolgreich. Die Auslegung des Tarifbegriffs der „großen Station“ durch das Landesarbeitsgericht sei unzutreffend. Entgegen der Auffassung der Vorinstanz gebe es bei

der tariflichen Unterscheidung zwischen einer Station und einer „großen Station“ keine feste Grenze einer bestimmten Anzahl von unterstellten Beschäftigten. Zwar handle es sich regelmäßig um eine „große Station“, wenn der Stationsleitung umgerechnet mehr als zwölf Vollzeitkräfte im Sinne der Vorbemerkung Nr. 9 zur Anlage 1 Entgeltordnung zum TVöD / VKA fachlich unterstellt sind. Die Zahl von zwölf unterstellten Vollzeitäquivalenten bestimme jedoch lediglich „in der Regel“ die Abgrenzung zu einer „großen Station“. Die Auslegung der Tarifnorm ergebe, dass andere Abgrenzungsfaktoren eine Rolle spielen können. Bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall könne auch bei umgerechnet mehr als zwölf unterstellten Vollzeitbeschäftigten das Tarifmerkmal „große Station“ verneint werden. Dies gelte selbstverständlich auch im umgekehrten Fall. Sind einer Stationsleitung nur bis zu zwölf Vollzeitbeschäftigte unterstellt, könne im Einzelfall aus anderen Gründen die Station als „groß“ im Tarifsinn gelten. Dies könne beispielsweise aufgrund einer hohen Anzahl unterstellter Teilzeitbeschäftigter, einer großen Anzahl von zu pflegenden Patientinnen und Patienten oder aufgrund der räumlichen Lage und Größe der Station der Fall sein. Das BAG konnte mangels hinreichender Feststellungen zu den tatsächlichen Gegebenheiten in der Klinik der Beklagten nicht selbst entscheiden, ob die Station trotz Unterstellung von nicht mehr als zwölf Vollzeitbeschäftigten aufgrund anderer Umstände ausnahmsweise als „große Station“ im Tarifsinn anzusehen ist. Zudem steht noch nicht fest, ob die Klägerin bei der von ihr auszuübenden Tätigkeit ein höheres Maß von Verantwortlichkeit im Sinne der Entgeltgruppe P13 TVöD / VKA trägt. Aus diesen Gründen wurde die Sache zunächst an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Das Fazit

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen, da sie zu mehr Rechtsklarheit in der komplexen Eingruppierungswelt führt. Nach Auffassung des Gerichts ist die Anzahl der unterstellten Beschäftigten in einer Station nicht das alleinige und maßgebende Kriterium zur Feststellung einer „großen Station“. Die Anzahl der Beschäftigten ist lediglich ein Richtwert, was sich auch aus der Formulierung in der Vorbemerkung zu den Tätigkeitsmerkmalen für Leitende Beschäftigte in der Pflege ergibt. ■

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>	
Name*	
Vorname*	
Straße*	
PLZ/Ort*	
Dienststelle/Betrieb*	
Beruf	

Beschäftigt als*:

<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

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 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

.....
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