

WALHALLA

Annett Gamisch · Thomas Mohr

Kommunaler Sozial- und Erziehungsdienst

**Eingruppierung und Gesundheitsschutz
nach TVöD-VKA**

3., neu bearbeitete Auflage

**Mit Ergebnissen der
SuE-Tarifrunde 2022**

- AKTUELL
- PRAXISGERECHT
- VERSTÄNDLICH

Soziale Arbeit und Tarifrecht

Für die Beschäftigten des kommunalen Sozial- und Erziehungsdienstes gelten spezielle tarifliche Regeln zur Eingruppierung und zum Gesundheitsschutz. Beide Aspekte sollten das Arbeitsfeld attraktiver für Beschäftigte machen.

Die entsprechenden tariflichen Regelungen zu kennen, ist deshalb für Personalabteilungen und Arbeitnehmervertretungen gleichermaßen wichtig.

Das Praxis-Handbuch bietet einen aktualisierten Gesamteinstieg in alle tariflichen Regelungen:

- das aktuelle Eingruppierungsrecht der S-Entgeltgruppen unter Berücksichtigung der Tarifeinigung vom 18. Mai 2022
- die Umsetzung des Gesundheitsschutzes
- die Handlungsfelder für Arbeitgeber sowie Betriebs- und Personalräte

So können beide Seiten (Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen) ihre Rechte und Pflichten rechtssicher durchsetzen.

Annett Gamisch, Diplom-Betriebswirtin (BA) für öffentliche Wirtschaft; Trainerausbildung; langjährige Erfahrung in der Eingruppierung und Stellenbeschreibung für den öffentlichen und kirchlichen Dienst; Geschäftsführerin des Instituts für Personalwirtschaft (IPW) GmbH in Fulda, das den öffentlichen und kirchlichen Dienst schult und personalwirtschaftlich berät.

Thomas Mohr, Ass. jur., Studium der Rechtswissenschaft mit Schwerpunkt Öffentliches Recht, Referent für Tarifrecht des Instituts für Personalwirtschaft (IPW) GmbH in Fulda, langjährige Erfahrung als Berater in Eingruppierungsfragen und in der Erstellung von Stellenbeschreibungen und -bewertungen für den öffentlichen und kirchlichen Dienst.

Annett Gamisch · Thomas Mohr

Kommunaler Sozial- und Erziehungsdienst

**Eingruppierung und Gesundheitsschutz
nach TVöD-VKA**

3., neu bearbeitete Auflage

Dieses E-Book enthält den Inhalt der gleichnamigen Druckausgabe, sodass folgender Zitiervorschlag verwendet werden kann:

Annett Gamisch, Thomas Mohr, Kommunalen Sozial- und Erziehungsdienst
Walhalla Fachverlag, Regensburg 2023

3., aktualisierte Auflage

Die bisherigen Auflagen sind erschienen unter dem Titel „Tarifvertrag Sozial- und Erziehungsdienst“.

Hinweis: Unsere Werke sind stets bemüht, Sie nach bestem Wissen zu informieren. Alle Angaben in diesem Werk sind sorgfältig zusammengetragen und geprüft. Durch Neuerungen in der Gesetzgebung, Rechtsprechung sowie durch den Zeitablauf ergeben sich zwangsläufig Änderungen. Bitte haben Sie deshalb Verständnis dafür, dass wir für die Vollständigkeit und Richtigkeit des Inhalts keine Haftung übernehmen.

Bearbeitungsstand: Februar 2023

WALHALLA Digital:

Mit den WALHALLA E-Books bleiben Sie stets auf aktuellem Stand! Auf www.WALHALLA.de finden Sie unser komplettes E-Book- und App-Angebot. Klicken Sie doch mal rein!

Wir weisen darauf hin, dass Sie die gekauften E-Books nur für Ihren persönlichen Gebrauch nutzen dürfen. Eine entgeltliche oder unentgeltliche Weitergabe oder Leihe an Dritte ist nicht erlaubt. Auch das Einspeisen des E-Books in ein Netzwerk (z. B. Behörden-, Bibliotheksserver, Unternehmens-Intranet) ist nur erlaubt, wenn eine gesonderte Lizenzvereinbarung vorliegt.

Sollten Sie an einer Campus- oder Mehrplatzlizenz interessiert sein, wenden Sie sich bitte an den WALHALLA-E-Book-Service unter 0941 5684-0 oder walhalla@walhalla.de. Weitere Informationen finden Sie unter www.walhalla.de/b2b.

© Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG, Regensburg
Dieses E-Book ist nur für den persönlichen Gebrauch bestimmt.
Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Bestellnummer: 1564600

Schnellübersicht

Gesundheitsschutz und Eingruppierung	7	
Abkürzungen	8	
Der „Spartentarif“ im TVöD	11	1
Tarifvertraglicher Gesundheitsschutz	19	2
Entgelt	39	3
Eingruppierung	51	4
Überleitung in die Eingruppierungsregeln für den Sozial- und Erziehungsdienst	181	5
Die Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats	185	6
Tarifvertragstexte	205	7
Schlussbetrachtung	235	8
Literaturhinweise	236	
Stichwortverzeichnis	239	9

Gesundheitsschutz und Eingruppierung

Nach einem langen und intensiven Arbeitskampf haben es die Tarifvertragsparteien geschafft: Die Entgeltbestimmungen im Sozial- und Erziehungsdienst sind in 2022 maßgeblich geändert worden.

Die Forderung nach verbesserten Arbeitsbedingungen wurden vor allem durch eine eigene SuE-Zulage, Regenerationstage sowie Vorbereitungs-/Qualifizierungstage (zu den Einzelheiten siehe ZTR 2022, S. 353 f.) erfüllt. Aber auch die Eingruppierungsregeln selbst wurden teilweise modifiziert. Diese Änderungen bzw. Neustrukturierungen machten damit neue Überleitungsregelungen notwendig.

Mit den Neuregelungen für den Sozial- und Erziehungsdienst in den Jahren 2009, 2015 und 2022 haben die Tarifvertragsparteien für die Tarifsparte des Sozial- und Erziehungsdienstes nicht nur ein eigenes S-Entgeltgruppen-System eingeführt, sondern auch erstmals tarifliche Regelungen zum Gesundheitsschutz vereinbart.

Unser Ziel ist es, den Leserinnen und Lesern dieses geänderte Tarifrecht vorzustellen, damit sie erfolgreich und rechtssicher eingruppieren können. Dazu gehört auch ein vertiefteres Verständnis für die Ausbildungs- und Arbeitsfelder des Sozial- und Erziehungsdienstes. So freuen wir uns für eine ausführlichere Darstellung der Ausbildungsanforderungen Frau Mohr als Berufsspezialistin gewinnen zu können. Sie ist Koordinatorin der Fachschule für Sozialwesen, Fachrichtung Sozialpädagogik der Beruflichen Schulen Obersberg in Bad Hersfeld und unterrichtet seit 2009 angehende Erzieherinnen und Erzieher.

Darüber hinaus werden die Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen erläutert, die ein modernes Betriebliches Gesundheitsmanagement eröffnet. Für den Exkurs in das Steuerrecht danken wir unserem Kollegen Herrn Diplom-Kaufmann Elmar Heil, der zu diesem Thema als Steuerberater und Wirtschaftsprüfer zusammen mit uns veröffentlicht hat.

Ausschließlich im Interesse der Lesefreundlichkeit verwenden wir die männliche Sprachform.

Fulda

Annett Gamisch

Thomas Mohr

Abkürzungen

Abs.	Absatz
AP	Arbeitsrechtliche Praxis, Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts (Zeitschrift)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht (Zeitschrift)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT(-O)	Bundes-Angestellentarifvertrag (-Ost)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BT	Bundestag
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
ca.	circa
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EG	Entgeltgruppe/n
EzBAT	Entscheidungssammlung zum BAT
f., ff.	folgende/fortfolgende
FamFG	Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit
FG	Fallgruppe

FGG	Gesetz über die freiwillige Gerichtsbarkeit
GG	Grundgesetz
ggf.	gegebenenfalls
HEP	Heilerziehungspfleger
i. V. m.	in Verbindung mit
KMK	Kultusministerkonferenz
KHG.EKD	Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
MVG.EKD	Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der Evangelischen Kirche in Deutschland
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
Nr./Nrn.	Nummer/Nummern
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (Zeitschrift)
o. g.	oben genannt
PersR	Der Personalrat (Zeitschrift)
PersV	Die Personalvertretung (Zeitschrift)
PsychThG	Psychotherapeutengesetz
RiA	Recht im Amt (Zeitschrift)
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SGB III	Sozialgesetzbuch Drittes Buch (Das neue Arbeitsförderungsrecht)
SGB IV	Sozialgesetzbuch Viertes Buch (Allgemeine Vorschriften für die Sozialversicherung)
SGB VII	Sozialgesetzbuch Siebtes Buch (Gesetzliche Unfallversicherung)
SGB VIII	Sozialgesetzbuch Achtes Buch (Kinder- und Jugendhilfe)
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (Soziale Pflegeversicherung)

SGB XII	Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (Sozialhilfe)
TVG	Tarifvertragsgesetz
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
TVöD-VKA	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
TV SuE	Tarifvertrag für den Sozial- und Erziehungsdienst
TVÜ-VKA	Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
Unterabs.	Unterabsatz
VergO	Vergütungsordnung
VergGr.	Vergütungsgruppe
VG	Verwaltungsgericht
VGH	Verwaltungsgerichtshof
vgl.	vergleiche
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WKRS	Wolters Kluwer Rechtsprechungsdatenbank, Online- Ressource
z. B.	zum Beispiel
zit.	zitiert
ZMV	Die Mitarbeitervertretung, Zeitschrift für die Praxis der Mitarbeitervertretung in den Einrichtungen der katholischen und evangelischen Kirche (Zeitschrift)
ZPO	Zivilprozessordnung
z. T.	zum Teil
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht (Zeitschrift)

Der „Spartentarif“ im TVöD

1. Das Tarifsysteem im öffentlichen Dienst	12
2. Wann gilt ein Tarifvertrag?	13
3. Wann gilt der TVöD-VKA?	14
4. Für wen gilt der TVöD-VKA nicht?	15
5. Besonderheit Sozial- und Erziehungsdienst?.....	15

1. Das Tarifsystem im öffentlichen Dienst

Als die Reform des alten BAT angegangen wurde, erfolgte eine heftige (Fach-)Diskussion über die Gestaltung des neuen Tarifrechts: Die Arbeitgeber neigten dazu, für jede einzelne Sparte besondere Tarifverträge zu fordern (z. B. Wissenschaftstarifvertrag, Sparkassentarifvertrag usw.). Nach wie vor existieren für bestimmte Branchen des öffentlichen Dienstes sogenannte Spartentarifverträge, etwa für die Versorgungswirtschaft der TV-V, für die Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen der TV-WW/NW oder landesbezirksspezifische Fassungen des TV-N für den Nahverkehr.

Demgegenüber verlangten die Gewerkschaften einheitliche Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst.

Mit der Abspaltung der Länder, die mit dem TV-L einen eigenen (sich am TVöD orientierenden) Tarifvertrag schufen, sowie den eigenständigen Tarifverträgen der Ärzte (vgl. TV-Ärzte/VKA; TV-Ärzte) rückte die Idee der einheitlichen Arbeitsbedingungen ein Stück weiter in die Ferne.

Für den kommunalen Bereich wurde mit dem TVöD-VKA ein Mittelweg gefunden: Die allgemeinen Arbeitsbedingungen sind „vor der Klammer“ im Allgemeinen Teil (§§ 1 bis 39 TVöD-VKA) geregelt.

Zusätzliche bzw. abweichende Regelungen finden sich in den „Besonderen Teilen“: Verwaltung (BT-V), Sparkassen (BT-S), Entsorgung (BT-E), Krankenhäuser (BT-K), Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BT-B) und Flughäfen (BT-F).

Wichtig: Bei der Anwendung des TVöD-VKA erfolgt die Prüfung der Rechtslage grundsätzlich in einem Dreier-Schritt:

1. Zunächst ist die allgemeine Regelung im Allgemeinen Teil der §§ 1 bis 39 TVöD-VKA nachzuschlagen.
2. Anschließend ist zu prüfen, ob der jeweilige Besondere Teil eine Abweichung trifft.
3. Schließlich ist zu kontrollieren, ob im Fall von „Altbeschäftigten“ eine Besitzstandregelung des TVÜ-VKA greift.

Praxis-Tipp:

Als Arbeitserleichterung im Umgang mit dem Allgemeinen und den Besonderen Teilen existieren sogenannte „durchgeschriebene Fassungen“ (z. B. TVöD-V, TVöD-B), in denen die Abweichungen der Besonderen Teile im gesamten Fließtext eingearbeitet worden sind.

2. Wann gilt ein Tarifvertrag?

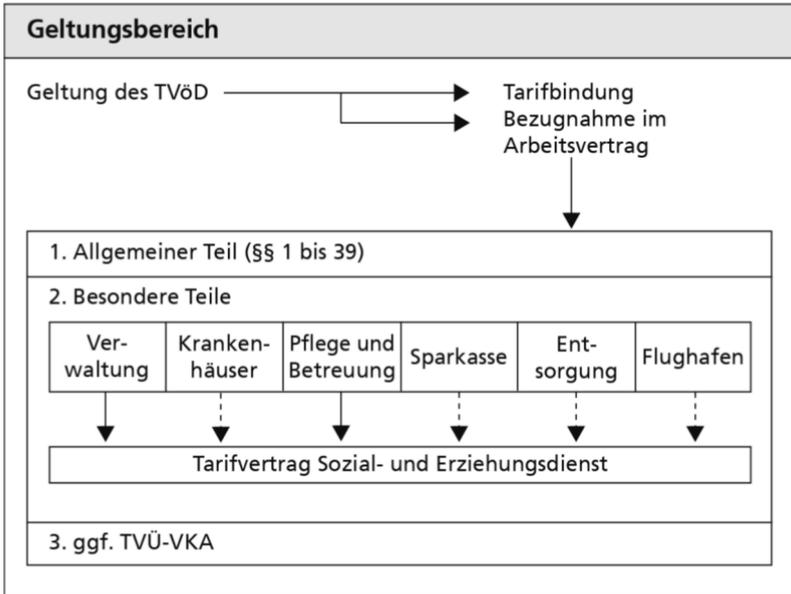
Tarifverträge – so auch der TVöD – gelten zunächst, wenn eine Tarifbindung vorliegt. Diese hat zwei Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber muss entweder selbst Tarifvertragspartei oder Mitglied in einem Arbeitgeberverband sein, der den Tarifvertrag vereinbart hat.
- Der Arbeitnehmer muss Mitglied einer Gewerkschaft sein, die den Tarifvertrag unterzeichnet hat (insbesondere die Gewerkschaft ver.di bzw. die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes, für die ver.di federführend verhandelt).

Tarifbindung liegt nur vor, wenn beide Voraussetzungen erfüllt werden. Entgegen einer weit verbreiteten Ansicht sind die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes nicht „allgemeinverbindlich“, was auch für den TVöD gilt. Unter dem Begriff der Allgemeinverbindlichkeit versteht man ein gesetzlich verankertes Verfahren, wonach die zwingende Geltung eines Tarifvertrags für eine Branche festgelegt wird. Dabei kommt es auf eine Tarifbindung gerade nicht an (§ 5 TVG).

Fehlt es an einer Tarifbindung, kann die Geltung des Tarifvertrags über eine Verweisungsklausel im Arbeitsvertrag geregelt werden.

Wichtig: Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes vereinbaren in der Regel derartige Verweisungsklauseln in ihren Arbeitsverträgen.



Quelle: IPW – Institut für PersonalWirtschaft GmbH

3. Wann gilt der TVöD-VKA?

Der TVöD existiert in zwei Fassungen: Für die Bundesverwaltung gilt der TVöD-Bund. Bei kommunalen Arbeitgebern ist regelmäßig der TVöD-VKA anwendbar, Voraussetzung ist die Mitgliedschaft in einem Kommunalen Arbeitgeberverband, der seinerseits Mitglied der VKA ist.

Etwas anderes gilt nur, wenn der einzelne Arbeitgeber einen abweichenden (Haus-)Tarifvertrag abgeschlossen hat oder aus dem Kommunalen Arbeitgeberverband ausgeschieden ist, was beides selten der Fall ist bzw. sein dürfte.

Die Arbeitsbedingungen im TVöD-Bund und TVöD-VKA sind grundsätzlich gleich. Im Detail bestehen aber erhebliche Unterschiede, zum Beispiel beim leistungsorientierten Entgelt gemäß § 18 TVöD.

Für andere, beispielsweise kirchliche Arbeitgeber, gilt der TVöD-VKA nur, wenn dies im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart worden ist.

4. Für wen gilt der TVöD-VKA nicht?

Über die Tarifbindung oder eine Verweisklausel im Arbeitsvertrag werden grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die der TVöD-VKA „Beschäftigte“ nennt, in den Geltungsbereich des Tarifs einbezogen. Allerdings gibt es Arbeitnehmer, die gemäß § 1 Abs. 2 TVöD-VKA von der Anwendung des Tarifvertrags ausgenommen sind. Grund dafür ist, dass der Tarifvertrag für diese Mitarbeiter als unangemessen oder unpassend betrachtet wird.

Dabei handelt es sich um:

- höhere Positionen (außertarifliche Arbeitnehmer, leitende Angestellte gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG oder Chefärzte)
- spezielle Tätigkeiten, Berufe oder Vertragsverhältnisse, für die besondere Regelungen erforderlich sind (z. B. Auszubildende)
- öffentlich geförderte Tätigkeiten (vgl. §§ 217 ff., 260 ff. SGB III)
- zeitlich begrenzte Aushilfstätigkeiten gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV

Praxis-Tipp:

Es ist umstritten, ob dieser Tarifausschluss rechtmäßig ist. Zu bedenken ist, dass eine Benachteiligung vorliegt, die gegen das Verbot der Diskriminierung von befristet beschäftigten Arbeitnehmern verstößt (§ 4 Abs. 2 TzBfG). Es ist Aufgabe der Arbeitsgerichte, diese Frage zu klären.

5. Besonderheit Sozial- und Erziehungsdienst?

Strukturell neu war, dass innerhalb des TVöD-VKA und seinen Spartenregelungen wiederum eine „Spartenregelung“ getroffen worden ist. Die Wirtschaftspresse sprach von der „tarifpolitischen Extrawurst“ (FAZ vom 30.07.2009, S. 10).

Wichtig: Die Neuregelung gilt für den BT-V und BT-B.

Beim Gesundheitsschutz wurden zwei gleich lautende Vorschriften geschaffen (§ 2 der Anlage zu § 56 BT-V und § 53 BT-B). Demgegenüber gelten die Eingruppierungsvorschriften für den Sozial- und Erziehungsdienst (Teil B Abschnitt XXIV. in Verbindung mit Vorbemerkung Nr. 1 Satz 5) unabhängig vom jeweils anzuwendenden Besonderen Teil.

Der „Spartentarif“ im TVÖD

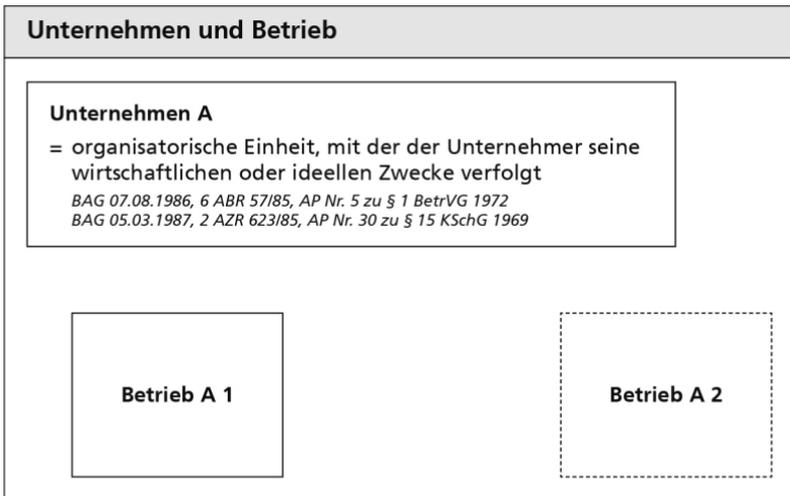
Der BT-V bzw. BT-B ist anzuwenden, wenn die jeweilige Organisationseinheit einen „Betrieb“ im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. Kündigungsschutzgesetzes darstellt.

1

Wichtig: Der Betrieb ist die organisatorische Einheit, innerhalb derer ein Arbeitgeber alleine oder zusammen mit den von ihm beschäftigten Arbeitnehmern bestimmte arbeitstechnische Zwecke fortgesetzt verfolgt, die sich nicht in der Befriedigung des Eigenbedarfs erschöpfen. Für diesen arbeitstechnischen Zweck werden materielle und immaterielle Betriebsmittel zusammengefasst, geordnet, gezielt eingesetzt.

Die menschliche Arbeitskraft wird von einem einheitlichen Leitungsapparat gesteuert (vgl. Schaub, § 17 Rn. 2).

Für einen (großen) Arbeitgeber als „Unternehmen“ können in seinen „Betrieben“ deshalb unterschiedliche Besondere Teile gelten.



Quelle: IPW – Institut für Personalwirtschaft GmbH

Im Personalvertretungsrecht spricht man entsprechend von „Verwaltung“ und „Dienststelle“, denn die Dienststelle ist „der Betrieb des öffentlichen Dienstes“ (vgl. Altvater/Baden/Berg, § 6 Rn. 2a).

Beispiel:

Betreibt die Stadt ein Krankenhaus mit eigener Leitungsmacht, gilt für die Verwaltungsmitarbeiter der BT-V, während alle Mitarbeiter des Krankenhauses (auch die der Krankenhausverwaltung) unter den BT-K fallen.

Für eine Kita gilt dann:

Beispiel:

Ist die Kita ein unselbständiger Teil der Stadtverwaltung (Personalentscheidungen trifft das Personalamt der Stadt), gilt der BT-V (denn „die Verwaltung ist prägend“).

Ist die Kita als GmbH verselbständigt (Personalentscheidungen trifft die Personalabteilung der GmbH), gilt der BT-B (denn „die Betreuungsaufgaben“ sind prägend).

Innerhalb des TVöD-VKA (unabhängig vom Besonderen Teil) finden die Eingruppierungsvorschriften Anwendung, wenn eine Tätigkeit des Sozial- und Erziehungsdienstes vorliegt. Demgegenüber gelten die Vorschriften des Gesundheitsschutzes nur für Arbeitgeber, die den BT-V oder BT-B anwenden.

Beispiel:

Unterhält ein Abfallentsorgungsbetrieb, für den der BT-E gilt, eine betriebliche Kita, gelten die tariflichen Regelungen über den Gesundheitsschutz nicht. Demgegenüber erfolgt Eingruppierung und Entgelt nach den Regeln des Sozial- und Erziehungsdienstes.

Tarifvertraglicher Gesundheitsschutz

1. Der demografische Faktor	20
2. Vom Krankenrückkehrgespräch zum modernen Betrieblichen Gesundheitsmanagement	21
3. Das Gesamtsystem	24
4. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	27
5. Arbeitsschutz	27
6. Stellenbeschreibung und Gefährdungsbeurteilung	31
7. Betriebliches Gesundheitsmanagement	31
8. Kosten	32

1. Der demografische Faktor

Die reformierten Tarifverträge des öffentlichen Dienstes nehmen Rücksicht auf sich ändernde wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen. Das gilt im Übrigen auch für Teile des Arbeits- und Steuerrechts, denn der demografische Faktor zeigt, dass die Gesellschaft in Deutschland altert. Hochrechnungen zufolge wird bis 2034 der Anteil der Ü67-Jährigen an allen Erwerbstätigen auf 30 bis 45 Prozent ansteigen (vgl. www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html).

In der Folge steigt die Zahl sogenannter leistungsgewandelter Mitarbeiter. Ursachen sind neben der altersbedingten (natürlichen) Abnahme der Leistungsfähigkeit Krankheiten und/oder Behinderungen. Öffentlichen Arbeitgebern wird in Zukunft ein Mangel an uneingeschränkt leistungsfähigem Personal drohen. Die Vorschläge für eine weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters werden vehement abgelehnt, denn ein 68-jähriger Beschäftigter erscheint kaum als ernst zu nehmende Aussicht.

Zuweilen wird betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) bzw. betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als Luxus klassifiziert („nice to have“). Wie auch beim Thema Organisations- und Personalentwicklung heißt es, man habe dafür „weder Zeit noch Geld“. Und nicht wenige Arbeitgeber erfüllen nicht einmal das Minimum beim Gesundheitsschutz, nämlich ihre aus § 618 BGB oder anderen Vorschriften folgende Fürsorgepflicht, die ansonsten im öffentlichen Dienst sehr hoch gehalten wird.

Praxis-Tipp:

Im eigenen wirtschaftlichen Interesse ist ein Umdenken im Hinblick auf Arbeitsbelastungen sowie akuter und drohender Arbeitsunfähigkeit, Krankheit und (Schwer-)Behinderung erforderlich.

Prävention und Rehabilitation sind Pflichtaufgaben des Arbeitgebers geworden. Es gilt vor dem Hintergrund der zunehmend schwierigeren Rahmenbedingungen und steigenden Anforderungen sowohl im Arbeitsalltag als auch bei der mittel- und langfristigen Personalplanung, einen körperlich und geistig leistungsbereiten, voll einsatzfähigen und motivierten Personalbestand zu sichern.

Wichtig: An dieser Stelle setzen die neuen Gesundheitsvorschriften des § 2 der Anlage zu § 56 BT-V und des § 53 BT-B an, die verschiedene Auswirkungen haben.

Zunächst spiegeln sie die Rechtslage wider, räumen aber dem Arbeitnehmer einen auch tarifvertraglich einklagbaren Anspruch auf Schutz ein. Im TVöD-VKA wird der Arbeitgeber über diese Vorschriften wie auch über die Qualifizierungsvorschrift des § 5 TVöD zu einem Mindestmaß an Personalentwicklung gezwungen.

Im Ergebnis wird die Organisations- und Personalentwicklung zunehmend verrechtlicht.

2. Vom Krankenrückkehrgespräch zum modernen Betrieblichen Gesundheitsmanagement

Seit den 1980er-Jahren wurden sogenannte (Kranken-)Rückkehrgespräche modern – und berüchtigt. Betriebs- bzw. Personalräte beanstandeten die „Jagd auf Kranke“. Im Vordergrund stand die Leistungsoptimierung: diejenigen, die nicht (mehr) wollten oder konnten, sollten „Farbe bekennen“.

Wichtig: Ein zeitgemäßes System der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des betrieblichen Gesundheitsmanagements darf nicht an diesem veralteten Instrument anknüpfen.

Der Begriff der betrieblichen Gesundheitsförderung bzw. des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist rechtlich nicht definiert. Wir sprechen im Folgenden von betrieblichem Gesundheitsmanagement als umfassendem und zeitgemäßem Begriff. Es existieren unterschiedliche Begriffsbestimmungen:

- Die Vereinten Nationen erkennen an, dass das Erreichen des höchstmöglichen Gesundheitsstandards eines der fundamentalen Rechte aller Menschen ohne Unterschied darstellt. Gesundheitsförderung basiert auf diesem wesentlichen Menschenrecht. Dieses positive und umfassende Konzept begreift Gesundheit als einen Bestimmungsfaktor für Lebensqualität einschließlich des psychischen und geistigen Wohlbefindens.

Gesundheitsförderung ist der Prozess, Menschen zu befähigen, die Kontrolle über ihre Gesundheit und deren Determinanten zu erhöhen und dadurch ihre Gesundheit zu verbessern. Gesundheitsförderung ist eine Kernaufgabe der öffentlichen Gesundheit und trägt zur Bekämpfung übertragbarer wie nichtübertragbarer

Krankheiten sowie zur Eindämmung anderer Gesundheitsgefährdungen bei.

Bangkok Charta für Gesundheitsförderung in einer globalisierten Welt vom 11.08.2005

- Betriebliche Gesundheitsförderung umfasst alle gemeinsamen Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Dies kann durch eine Verknüpfung folgender Ansätze erreicht werden:
 - Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen
 - Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung
 - Stärkung der persönlichen Kompetenz

Präambel der „Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“ von 1997

Wichtig: § 2 Abs. 2 der Anlage zu § 56 BT-V bzw. § 53 Abs. 2 BT-B geben eine eigenständige Definition:



§ 2 Abs. 2 der Anlage zu § 56 BT-V bzw. § 53 Abs. 2 BT-B

Betriebliche Gesundheitsförderung zielt darauf ab, **die Arbeit** und die Arbeitsbedingungen **so zu organisieren, dass diese nicht die Ursache von Erkrankungen oder Gesundheitsschädigungen sind**. Sie fördert die Erhaltung bzw. Herstellung gesundheitsgerechter Verhältnisse am Arbeitsplatz sowie **gesundheitsbewusstes Verhalten**. Zugleich werden damit die **Motivation** der Beschäftigten und die **Qualitätsstandards** der Verwaltungen und Betriebe **verbessert**. Die betriebliche Gesundheitsförderung basiert auf einem aktiv betriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser reduziert Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und **verbessert durch den Abbau von Fehlzeiten und die Vermeidung von Betriebsstörungen die Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltungen und Betriebe**. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die betriebliche Gesundheitsförderung gehören zu einem zeitgemäßen Gesundheitsmanagement.

(Hervorhebungen durch die Verfasser)

Diese Vorschrift des TVöD-VKA erfasst zwei unterschiedliche Problembereiche: Zunächst wird klargestellt, dass der Arbeitgeber den Arbeitsschutz beachten muss. Darüber hinaus wird appelliert, ein betriebliches Gesundheitsmanagement zu installieren. Den Unterschied zwischen dem Arbeitsschutz als „Minimum“ und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement als „Kür“ soll ein Schaubild verdeutlichen:



in Anlehnung Bueren, S. 21

3. Das Gesamtsystem

Notwendig und im TVöD-VKA strukturell angelegt ist ein ganzheitliches System des betrieblichen Gesundheitsmanagements:

- das bei der Einhaltung des gesetzlichen Arbeitsschutzes beginnt
- sich über die Fürsorgepflicht fortsetzt (vgl. z. B. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, § 617 ff. BGB, § 166 Abs. 2 SGB IX)
- korrespondierende Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitszeit, leistungsorientiertes Entgelt, Qualifizierung) schafft
- in der Prävention, insbesondere dem betrieblichen Gesundheitsmanagement gipfelt

Diese Aspekte werden nicht nur über den Schutzgedanken, sondern auch über das Prinzip der neuen Leistungsorientierung im öffentlichen Dienst verklammert:

Lernen, die Gesundheit zu erhalten

Der Tarifvertrag schreibt in § 5 Abs. 4 TVöD-VKA ein jährliches Gespräch mit der Führungskraft vor, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Das ist auch folgerichtig, denn Leistung benötigt „Leistungsfähigkeit“. In den Zeiten eines rasanten technischen und gesellschaftlichen Wandels resultiert diese zu einem großen Teil aus (Weiter-)Bildung:



§ 5 Abs. 1 TVöD-VKA

Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz (...), der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

Wichtig: Dieses Lernen muss auch das Thema Gesundheit umfassen. Arbeitgeber, die den TVöD-VKA anwenden, werden im Grunde gezwungen, (ein Minimum an) Personalentwicklung ein- bzw. durchzuführen (zur Organisations- und Personalentwicklung in Kitas vgl. z. B. Esch/Born, Grundlagen für eine systematisch-wertschätzende Organisations- und Personalentwicklung, Göttingen 2012).

Gerade die Themen Qualifizierung und Gesundheitsschutz sind eng miteinander verbunden. Das gilt vor allem beim Thema Stress und dem richtigen Umgang damit (vgl. Krämer, S. 115 ff.).