

DRK-Reformtarifvertrag

Enorm in (Re-)Form

Nach langen Geburtswehen ist er nun bis auf redaktionelle Nachverhandlungen endlich unter Dach und Fach: der mit dem Beinamen „Reform“ versehene neue DRK-Tarifvertrag. Er wurde zwischen Verdi und der Bundestarifgemeinschaft des DRK ausgehandelt. Rechtsanwalt Bernd Spengler zeigt den wesentlichen Inhalt auf.

Die bittere Wahrheit offenbart gleich der erste Paragraph, nämlich der Geltungsbereich. Der Tarifvertrag gilt nur für die Mitgliedsverbände der Bundestarifgemeinschaft und der Landestarifgemeinschaften, die Mitglied in der Bundestarifgemeinschaft sind. Insofern hat das DRK seine innerverbandliche Zersplitterung bei den Arbeitsbedingungen nicht stoppen können, denn noch immer gehen ganze Landstriche eigene Wege. Insofern gilt er im Wesentlichen in den südwestlichen Bundesländern Deutschlands und in Hamburg.

Mancher bedauert das, denn der neue Tarifvertrag enthält Chancen für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, den veränderten Rahmenbedingungen im Rettungsdienst gemeinsam Rechnung zu tragen. Angelehnt haben sich das DRK und Verdi an den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst, dabei aber manches praktischer und geschickter gelöst.

Bei durchschnittlich 48 Stunden pro Woche ist Schluss

Die Arbeitszeit ist bei 38,5 Wochenstunden geblieben, allerdings wurde der Ausgleichszeitraum auf bis zu ein Jahr ausdehnbar. Dadurch sind Jahresarbeitszeitkonten möglich. Erhalten wurde die Arbeitsbereitschaft, allerdings ist die Ausweitung der Arbeitszeit auf maximal 48 Stunden im Wochendurchschnitt und zwölf Stunden täglich beschränkt.

Die Einführung von Arbeitszeitkonten wird ermöglicht, die Ausgestaltung allerdings ohne zu starre tarifliche Regelungen in die Hände der Geschäftsführer und Betriebsräte vor Ort gegeben.

Die Eingruppierung der Mitarbeiter erfolgt künftig in Entgeltgruppen mit maximal sechs Stufen. Die nächst höhere Stufe in der Entgeltgruppe erreichen die Mitarbeiter nach einer Verweildauer von einem Jahr (Stufe 2), zwei Jahren (Stufe 3) usw. Wird dem Mitarbeiter keine Tätigkeit einer höheren Entgeltgruppe übertragen, ist bei Erreichen der Stufe 6 seine persönliche Entgeltentwicklung abgeschlossen.

Der Tarifvertrag folgt der Tendenz des öffentlichen Dienstes und enthält leistungsorientierte Vergütungsansätze. Dies ist bei den Stufenaufstiegen der Fall. Die Zeiträume können bei „erheblichen Überleistern“ verkürzt, bei „erheblichen Minderleistern“ verlängert werden. Da diese Einschätzung

des Arbeitgebers aber einen Vergleich mit dem Durchschnitt erfordert, müssten erst einmal allgemeine Beurteilungsrichtlinien in den Kreisverbänden und Einrichtungen mit dem Betriebsrat abgeschlossen sein, um diese Möglichkeit zu nutzen.

Daneben wurde eine leistungsorientierte Vergütung vorgesehen. Verdi und das DRK haben aber darauf verzichtet, diese verbindlich vorzuschreiben. Werden für Arbeitnehmergruppen solche Leistungsprämien, Leistungszulagen oder Erfolgsprämien angeboten, ist die nähere Ausgestaltung vor Ort mit dem Betriebsrat vorzunehmen.

Die Jahressonderzahlung wurde weitgehend erhalten und beträgt für die Mehrheit der im Rettungsdienst Beschäftigten 90 Prozent der Monatsvergütung. Sozialleistungen an die Mitarbeiter wie Jubiläumszuwendungen, Sterbegeld und Zuschüsse zum Krankengeld bei längerer Arbeitsunfähigkeit sind ebenfalls im Tarifwerk enthalten.

Die Urlaubsdauer (26, 29, 30 Arbeitstage) bleibt bestehen, die Staffelung orientiert sich jetzt aber nicht mehr am Lebensalter, sondern nach der Beschäftigungszeit.

Was sich sonst noch ändert

Positiv ist festzuhalten, dass der DRK-Reformtarifvertrag die Arbeitnehmerhaftung auf grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz beschränkt und erstmals zumindest den Anspruch auf Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs für Weiterbildung vorsieht. Neu ist auch, dass die Beschäftigten jetzt das Recht haben, Auszüge und Kopien aus der Personalakte zu erhalten.

Künftigen Entwicklungen bei Ausschreibungen trägt der Tarifvertrag bei der Befristung von Arbeitsverträgen Rechnung. Wird die Stelle öffentlich refinanziert, ist die zeitliche Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund jetzt für vier Jahre zulässig. Hier hat man in weiser Voraussicht bereits einkalkuliert, dass die Vergabe des Rettungsdienstes künftig mehr und mehr im Rahmen europaweiter Ausschreibungen zeitlich befristet erfolgen wird.

Die Überführung in das neue Tarifwerk erfolgt für die bisher Beschäftigten in umfassenden Überleitungsvorschriften, die weitgehende Besitzstandswahrung beinhaltet.

kommentar

Das DRK als Marktführer im Bereich Rettungsdienst hat zusammen mit Verdi den Weg in die Zukunft eingeschlagen. Trotz harter und langwieriger Tarifverhandlungen ist weitgehend geräuschlos ein modernes Tarifwerk entstanden. Voraussetzung war die Vernunft beider Seiten und eine grundsätzlich gemeinsam erkannte Verantwortung für die Beschäftigten. Dass heute Gewerkschaftler bei Geschäftsführertagungen diskutieren und die DRK-Verantwortlichen auch den Dialog auf Gewerkschaftsschulungen suchen, wäre vor Jahren undenkbar gewesen. In einem solchen Klima des Dialogs und Respekts vor dem Verhandlungspartner gedeihen auch Lösungen. Bedauerlich nur, dass viel zu viele DRK-Strukturen vor Ort noch immer ihr Heil in der Tariffucht oder abweichenden Tarifverträgen ohne Akzeptanz bei den Beschäftigten suchen. Doch auch hier gilt: Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben.

Bernd Spengler

Bernd Spengler, Fachanwalt für Arbeitsrecht, www.kanzlei-spengler.de (Text)