

# Recht: Aktuell

## Praxistipps – Hinweise – Informationen

Hartmut Gerlach

Landespsychotherapeutenkammer Baden-Württemberg

### TVöD – seine Regeln, Geheimnisse und Ziele Das neue Tarifrecht für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst

#### Teil 2

„Ich müsste lügen, wenn ich sagen würde, ich hätte den Artikel ‚Der TVöD – Hoffnung der Psychotherapeuten ...‘ im letzten Heft des *Psychotherapeutenjournals* 1/2006, S. 22, ganz verstanden. So beschreibt er die Überleitung des BAT in den TVöD mittels des TVÜ-VKA (Überleitungstarifvertrag der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände), nimmt dabei Zuordnungen vor und erwähnt Tabellen, die dafür maßgeblich seien, zitiert diese aber nur auszugsweise. Irgendwie habe ich dann den Zusammenhang verloren.“

So mag vielleicht die Reaktion manches Lesers ausgefallen sein. In der Tat, die Überleitung vom alten BAT in das neue TVöD-Recht ist kompliziert und selbst für den Juristen nur schwer nachvollziehbar. Die Hoffnung, der neue TVöD bringe nun Transparenz in das Gewirr der bislang geltenden Tarifverträge, erfüllt sich nicht – jedenfalls nicht ohne weiteres. Wenn lernen auch wiederholen heißt, dann lassen Sie uns deshalb noch einmal das im letzten Heft (*Teil 1*) Beschriebene in seinen Grundzügen wiederholen. Ausgangspunkt aller Überlegungen und Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien war es, den im Öffentlichen

**Anlage 1: Zuordnung der Vergütungs- und Lohngruppen zu den Entgeltgruppen für am 30. September/ 1. Oktober 2005 vorhandene Beschäftigte für die Überleitung (VKA)**

Entgeltgruppe	Vergütungsgruppe	Lohngruppe
15 Ü	I	-
15	Ia Ia nach Aufstieg aus Ib Ib mit ausstehendem Aufstieg nach Ia (keine Stufe 6)	-
14	Ib ohne Aufstieg nach Ia Ib nach Aufstieg aus II II mit ausstehendem Aufstieg nach Ib	-
13	<b>II ohne Aufstieg nach Ib</b>	-
12	II nach Aufstieg aus III III mit ausstehendem Aufstieg nach II	-
11	III ohne Aufstieg nach II III nach Aufstieg aus IVa <b>IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III</b>	-
10	IVa ohne Aufstieg nach III IVa nach Aufstieg aus IVb IVb mit ausstehendem Aufstieg nach IVa Vb in den ersten sechs Monaten der Berufsausübung, wenn danach IVb mit Aufstieg nach IVa (Zuordnung zur Stufe 1)	-
9	IVb ohne Aufstieg nach IVa IVb nach Aufstieg Vb  Vb mit ausstehendem Aufstieg nach IVb Vb ohne Aufstieg nach IVb (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6) Vb nach Aufstieg Vc (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6) Vb nach Aufstieg aus Vlb (nur Lehrkräfte) (Stufe 5 nach 9 Jahren in Stufe 4, keine Stufe 6)	9 (Stufe 4 nach 7 Jahren in Stufe 3, keine Stufen 5 und 6)
8	Vc mit ausstehendem Aufstieg nach Vb Vc ohne Aufstieg nach Vb Vc nach Aufstieg aus Vlb	8a 8 mit ausstehendem Aufstieg nach 8a 8 nach Aufstieg aus 7 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 8 und 8a
7	-	7a 7 mit ausstehendem Aufstieg nach 7a 7 nach Aufstieg aus 6 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 7 und 7a
6	Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vb (nur Lehrkräfte) Vlb mit ausstehendem Aufstieg nach Vc Vlb ohne Aufstieg nach Vc Vlb nach Aufstieg aus VII	6a 6 mit ausstehendem Aufstieg nach 6a 6 nach Aufstieg aus 5 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 6 und 6a
5	VII mit ausstehendem Aufstieg nach Vlb VII ohne Aufstieg nach Vlb VII nach Aufstieg aus VIII	5a 5 mit ausstehendem Aufstieg nach 5a 5 nach Aufstieg aus 4 4 mit ausstehendem Aufstieg nach 5 und 5a

Dienst Beschäftigten bei der Überleitung in den TVöD finanzielle Einbußen zu ersparen.

Man einigte sich auf folgenden Weg: Die („vorhandenen“) Beschäftigten (30.09./ 01.10.

2005) sollten in einem ersten Schritt mittels der vorstehenden Tabelle (**Anlage 1: TVÜ-VKA-**

**Zuordnungstabelle**) einer sog. Entgeltgruppe zugeordnet werden. Im *Teil 1* fanden sich dazu zwei Beispiele (aaO PTJ, S. 24): Die dortige PPLerin war bislang in BAT II (ohne Aufstieg nach Ib) eingruppiert, der KJPLer in BAT IVa mit ausstehendem Aufstieg nach III. Deren jeweilige Eingruppierung ist **halbfett** in Spalte 2 („Vergütungsgruppe“) der vorstehenden Tabelle markiert. In der ersten Spalte („Entgeltgruppe“) lesen wir nun die jeweilige Entgeltgruppe ab: **13** und **11** (1. Schritt). Mit Hilfe der umseitigen, weiteren **Anlage A (TVöD-Entgelttabelle)** folgt nun der 2. Schritt, nämlich die Zuordnung der Entgeltgruppen zu bestimmten Grundentgelten und Entwicklungsstufen.

Der erste und der zweite Schritt sind damit erfolgt. Wird dabei aber nachträglich festgestellt, aber nur dann (!), dass die bisherige Eingruppierung unzutreffend gewesen ist, kann höher- oder rückgruppiert werden (so das *Rundschreiben* des Bundesministerium des Innern – BMI – v. 10.10.2005, GMBL 2005, S. 1298). Bis zum Inkraft-Treten einer neuen **Entgeltordnung** bleibt es i. Ü. bei der bisherigen Eingruppierungspraxis der §§ 22, 23 BAT.

Kontrollieren Sie nun selbst Ihre individuelle Zuordnung, die Ihnen – vielleicht – Ihr Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt hat! Anhand der umseitigen **Anlage 1** und Ihres/r Arbeitsvertrages/ Arbeitsplatzbeschreibung und des Wissens um Ihre Vergütungsgruppe gehen Sie zunächst in die 2. Spalte („Vergütungsgruppe“). Links davon, in der 1. Spalte, lesen Sie dann Ihre Entgeltgruppe ab. Wenn Sie nun Ihre Entgeltgruppe ermittelt haben, kommt die umseitige **Tabelle A** gem. § 5 TVÜ-VKA zum Zuge.

Diese Tabelle dient der Ermittlung des Vergleichsentgelts und ist zugleich die Grundlage für die sog. Stufenzuordnung der übergeleiteten Beschäftigung. Nach § 5 Abs. 1 TVÜ-VKA ist das Vergleichsentgelt auf der Grundlage der im September 2005 erhaltenen Bezüge zu bilden. Das Vergleichsentgelt setzt sich zusammen aus

- Grundvergütung,
- allgemeiner Zulage (§ 2 Zulagen-TV),
- Ortszuschlag bis zur Stufe 2 und
- Funktionszulagen, soweit sie im TVöD nicht mehr vorgesehen sind.

Andere Entgeltbestandteile, die Ihnen bisher nach BAT zustanden, finden im Vergleichsentgelt keinen Niederschlag mehr. Diese werden stattdessen in den §§ 8 ff. TVÜ-VKA berücksichtigt: Bei diesen handelt es sich um Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege, Vergütungsgruppenzulagen, kinderbezogene Entgeltbestandteile und um den sog. **Strukturausgleich**.

Noch einmal zurück zu meinen o. e. Beispielen (PP und KJP): Danach ist die PPLerin der Entgeltgruppe **13** (1. Spalte) zugeordnet. Ihr Vergleichsentgelt – ohne die vorgenannten Entgeltbestandteile – beträgt 3.311,24 Euro (= ihr individuelles Vergleichsentgelt). Dieses bewegt sich zwischen der Stufe 3 (4. Spalte – **3.300 Euro**) und der Stufe 4 (5. Spalte – **3.630 Euro**). Im Regelfall wird ihr dieses Vergleichsentgelt von 3.311,24 Euro zum **01.10.2007** auf 3.630 Euro (Stufe 4) angehoben. Gleiches werden die meisten anderen Kollegen/innen von ihr („Allgemeiner Beförderungstag“) erleben. Die „Überleitung“ des o. e. KJPLers

können Sie nun selbst vornehmen.

Wir hatten gesehen, dass beim Vergleichsentgelt der **übergeleiteten Beschäftigten** weder die Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege noch die Vergütungsgruppenzulage oder die kinderbezogenen Entgeltbestandteile berücksichtigt wurden. Diese Entgeltbestandteile müssen also noch zusätzlich und gesondert den Übergeleiteten zugute kommen – getreu dem o. e. Grundsatz, dass niemand nach der Überleitung schlechter gestellt werden darf als vor ihr. Daher enthalten die §§ 8 ff. TVÜ-VKA besondere Besitzstandsregelungen. Die **Bewährungs- und Fallgruppenaufstiege** werden dadurch berücksichtigt, dass sie zu dem Zeitpunkt, in dem sie bis zum 30.09.2007 höhergruppiert worden wären, nunmehr ein höheres Entgelt nach der nächsten Stufe von dem Zeitpunkt an bekommen, zu dem sie nach bisherigem Recht höhergruppiert worden wären (§ 8 Abs. 2 Satz 1 TVÜ-VKA). Ferner wird die **Vergütungsgruppenzulage**, die bislang gewährt wurde, zusätzlich zum Tabellenentgelt als Besitzstandszulage in der bisherigen Höhe weiter gezahlt. Ähnliches gilt für die **Vergütungsgruppenzulage** (§ 9 Abs. 1 TVÜ-VKA). Für im September 2005 zu berücksichtigende **Kinder** und solche, die in der Zeit vom 01.10.2005 – 31.12.2005 geboren wurden, erhält der Beschäftigte eine weitere Besitzstandszulage, und zwar in der Höhe, wie sie im September 2005 gezahlt wurde. Ferner ist u. U. noch zusätzlich zum monatlichen Entgelt ein nicht dynamischer **Strukturausgleich** (§ 12 Abs. 1 Satz 1 TVÜ-VKA) zu gewähren. Die Zahlung dieses Strukturausgleichs erfolgt

allerdings erst ab Oktober 2007, sofern nichts anderes bestimmt ist.

Das Bundesinnenministerium (BMI) veröffentlichte bis zum Redaktionsschluss des PTJ bislang drei umfangreiche Rundschreiben (Rdschr.), nämlich vom 10.10.2005 (GMBL S. 1293), 08.12.2005 (GMBL 2006, S. 86) und 22.12.2005 (GMBL 2006, S. 175) mit insgesamt fast 170 Seiten. Die Rdschr. enthalten zahllose Rechen- und Zuordnungsbeispiele, um der Komplexität des TVÜ Rechnung zu tragen.

Erwähnt werden müssen im Zusammenhang mit dem TVÜ-VKA noch die **Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall** (§ 13 TVÜ-VKA). Abweichend vom § 22 Abs. 2 TVöD haben die Übergeleiteten grds. Anspruch auf Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem festgesetzten Nettokrankengeld oder der entsprechenden gesetzlichen Nettoleistung und dem Nettoentgelt. Beim **Urlaub** (§ 15 TVÜ-VKA) änderte sich im Jahr 2005 für die Übergeleiteten nichts. Indes gelten ab dem Jahr 2006 hinsichtlich des Urlaubsentgelts sowie für eine Übertragung von Urlaub nunmehr die Regelungen des TVöD.

Während sich der TVÜ-VKA im Wesentlichen den übergeleiteten Angestellten und Arbeitern widmet, also denjenigen, die in der Zeit vom 30.09.2005/01.10.2005 bereits im Öffentlichen Dienst angestellt waren (Übergeleitete), richtet sich der

#### **TVöD-AT:**

(AT = Allgemeiner Teil) sowohl an die Übergeleiteten als auch an die nach dem 01.10.2005

**Anlage A (VKA): TVöD-Entgelttabelle****Tabelle TVöD/VKA – Tarifgebiet West –**

Entgeltgruppe	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	3384	3760	3900	4400	4780	5030
14	3060	3400	3600	3900	4360	4610
<b>13</b>	<b>2817</b>	<b>3130</b>	<b>3300</b>	<b>3630</b>	<b>4090</b>	<b>4280</b>
12	2520	2800	3200	3550	4000	4200
11	2430	2700	2900	3200	3635	3835
10	2340	2600	2800	3000	3380	3470
9	2061	2290	2410	2730	2980	3180
8	1926	2140	2240	2330	2430	2493
7	1800	2000	2130	2230	2305	2375
6	1764	1960	2060	2155	2220	2285
5	1688	1875	1970	2065	2135	2185
4	1602	1780	1900	1970	2040	2081
3	1575	1750	1800	1880	1940	1995
2	1449	1610	1660	1710	1820	1935
1		1286	1310	1340	1368	1440

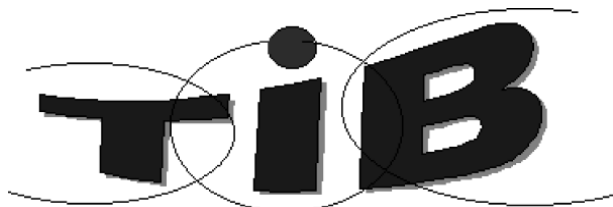
neu angestellten Beschäftigten. Spätestens ab dem 01.10.2007 werden sie alle (fast) gleich behandelt. Denn: Bestimmte Besitzstände nehmen die Überleiteten, sozusagen bis an ihr Lebensende, mit. Lassen Sie uns nun einige wesentliche Elemente des TVöD betrachten. Der **Arbeitsvertrag** mit dem Beschäftigten ist schriftlich ab-

zuschließen; die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als **Probezeit**, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren. Diese **Verschwiegenheits-**

**pfl**icht gilt schon dann, wenn sie noch keine diesbezügliche Erklärung nach dem sog. Verpflichtungsgesetz unterschrieben haben (§ 3 TVöD). Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen **versetzt** oder **abgeordnet** werden. Auch können sie im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen bekommen. Die Zustimmung kann allerdings aus wichtigem Grund verweigert werden (§ 4 TVöD). Die **regelmäßige Arbeitszeit** beträgt für die Beschäftigten der VKA Tarifgebiet West durchschnittlich 38,5 Stunden. Allerdings ist diese Bestimmung seitens der VKA inzwischen gekündigt worden. Diese Kündigungsmöglichkeit

war ausdrücklich zwischen der VKA und Ver.di vereinbart worden (§ 39 Abs. 3 Satz 1 TVöD). Diese frühe Kündigungsmöglichkeit nutzte die VKA. Das Ergebnis: Ein wochenlanger Streik im Öffentlichen Dienst.

Die **Teilzeitbeschäftigung** auf Antrag (§ 11 TVöD) soll Beschäftigten eine geringere als die vertraglich festgesetzte Arbeitszeit ermöglichen, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche/betriebliche Belange nicht entgegen stehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zu fünf Jahren zu befristen. Sie kann allerdings verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der verein-



TIEFENPSYCHOLOGISCHES INSTITUT BADEN e.V.  
Staatlich anerkanntes Ausbildungsinstitut und  
Weiterbildungsstätte der Deutschen Fachgesellschaft  
für Tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie (DFT)

**Postgraduierten-Ausbildung zur  
Psychologischen Psychotherapeutin/  
zum Psychologischen Psychotherapeuten  
in tiefenpsychologisch-fundierter  
Psychotherapie**

**Anmeldung und Info-Material:**

Geschäftsstelle des TIB – Klinik Bad Herrenalb  
Kurpromenade 42, 76332 Bad Herrenalb  
Tel.: 0 70 83 - 50 92 43 Fax: 0 70 83 - 50 92 42  
E-mail: [info@ti-b.de](mailto:info@ti-b.de)  
Homepage: [www.ti-b.de](http://www.ti-b.de)

**Beginn des neuen Curriculums:  
November 2006**

## HYPNOSE THERAPIE

[www.hypnose-kikh.de](http://www.hypnose-kikh.de)



## KONSTANZ und WIESBADEN

Referent: **Prof. Dr. Walter BONGARTZ**

Ort: **Konstanz / Wiesbaden**

Teilnehmer: **Diplompsychologen, Ärzte**

Beginn des  
curriculums: **Konstanz: 04.10.2006**  
**Wiesbaden: 13.09.2006**

Kursinformationen/ **K.I.K.H.**<sup>1)</sup>  
Anmeldung: **Bleicherstr. 12**  
**78467 Konstanz**  
**Tel./Fax: 07531-56711**  
**e-mail: [bongartz@hypnose-kikh.de](mailto:bongartz@hypnose-kikh.de)**

<sup>1)</sup> Klingenberger Institut für Klinische Hypnose

barten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

Im Abschnitt III des TVöD werden die **Eingruppierung** und das **Entgelt** geregelt. Während die Eingruppierungsvorschriften (§§ 12, 13 TVöD) noch offen sind, hier gelten unverändert die §§ 22, 23 BAT fort, verweist der § 15 auf das **Tabellenentgelt** der nebenstehend abgedruckten **Anlage A**. (§ 16 VKA „Stufen der Entgelttabelle“). In den Entgeltgruppen 9 - 15 (und nur darunter fallen PP und KJP) sind **Neueinstellungen** der Stufe 1 zuzuordnen, es sei denn, es liegt eine einschlägige Berufserfahrung vor (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TVöD). Verfügt also der Beschäftigte über eine einschlägige **Berufserfahrung** von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, bei mindestens drei Jahren eine Zuordnung zur Stufe 3 (diese gilt aber erst ab 01.01.2009). Die Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung ist im Übrigen eng auszuliegen (Rdschr. aaO v. 08.12.2005, GMBI. 2006, S. 101). Allerdings steht dem Anstellungsträger die Möglichkeit offen, zur Deckung des Personalbedarfs die Zeiten einer beruflichen Vortätigkeit bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit „förderlich“ ist (§ 16 Abs. 2 Satz 3 TVöD).

Ein **Stufenaufstieg** nach § 17 TVöD erfolgt immer zum Beginn eines Monats. Bei **Leistungen** der/des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 - 6 jeweils verkürzt, bei unterdurchschnittlichen Leistungen verlängert werden. Nur, wie stellt man eine erhebliche überdurch-

schnittliche bzw. erheblich unterdurchschnittliche Leistung fest? Schematisch darf das jedenfalls nicht geschehen, erforderlich ist vielmehr eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalles, die neben den erbrachten Leistungen und in verschiedenen Leistungsprofilen auch andere Aspekte der beruflichen Entwicklung, wie z. B. Bewährung in unterschiedlichen Aufgabengebieten oder die regelmäßige Übernahme von Sonderaufgaben, einbeziehen kann (Rdschr. v. 08.12.2005, GMBI. 2006, S. 106). Ein Überspringen von Stufen ist nicht möglich. Der § 17 Abs. 2 Satz 6 TVöD sieht für Fälle einer Verlängerung der Stufenlaufzeit eine sog. **betriebliche Kommission** vor, die paritätisch besetzt wird und allein beratende Funktion im Hinblick auf die geplante Verlängerung hat. Bei der Stufenlaufzeit ist es indessen unerheblich, ob der Beschäftigte in Vollzeit oder in Teilzeit beschäftigt war (§ 17 TVöD). Im Hinblick darauf, dass die Bezahlung nach Berufserfahrung und Leistung erfolgen soll, ist die **Stufenzuordnung** bei Höhergruppierungen im TVöD betragsmäßig vorgesehen. Danach werden die Beschäftigten ihrer neuen Entgeltgruppe derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. Da es sich bei diesen Beschäftigten in aller Regel nicht mehr um Neueinstellungen handelt, werden sie jedoch unabhängig von der Höhe ihres bisherigen Verdienstes mindestens der Stufe 2 zugeordnet. Ihnen wird dabei im Tarifgebiet West ein Garantiebetrug von 50 Euro geleistet, der sicherstellen soll, dass Beschäftigte nach Übertragung der höherwertigen Tätigkeit einen Mindestgewinn erzielen.

Die leistungs- und/oder erfolgsorientierte Bezahlung, die sich der TVöD zum Ziel gesetzt hat, soll dazu beitragen, die öffentlichen Dienstleistungen zu verbessern und Motivation, Eigenverantwortung und Führungskompetenz zu stärken. So soll zum 01.01.2007 ein **Leistungsentgelt** (§ 18 VKA- TVöD) **zusätzlich** zum Tabellenentgelt (§ 15 TVöD) als Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt werden. In den Protokollerklärungen heißt es: „Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die zeitgerechte Einführung des Leistungsentgelts sinnvoll, notwendig und deshalb beiderseits gewollt ist. Sie fordern deshalb die Betriebsparteien dazu auf, rechtzeitig vor dem 01.01.2007 die betrieblichen Systeme zu vereinbaren. Kommt bis zum 30.09.2007 keine betriebliche Regelung zustande, sollen die Beschäftigten mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2008 6 vom Hundert des von dem Monat September jeweils zuständigen Tabellenentgelts erhalten. Also auch hier besteht noch erheblicher Verhandlungsbedarf zwischen den Tarifparteien.“

Die **Jahressonderzahlung** (§ 20 TVöD) sieht für die Entgeltgruppen 9 - 12 80 vom Hundert der/dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts vor. Überstunden werden dabei nicht berücksichtigt.

§ 22 TVöD (**Entgelt im Krankheitsfall**) gleicht die Entgeltfortzahlung an die Usancen der Wirtschaft an. Die Beschäftigten erhalten nämlich bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21 TVöD. Be-

schäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, haben ferner einen Anspruch auf **vermögenswirksame Leistungen**. Für Vollbeschäftigte beträgt diese für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der **Urlaub** bestimmt sich im Übrigen weitgehend nach dem Bundesurlaubsgesetz. Dabei gilt, dass bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen der Beschäftigte Anspruch auf 26 Arbeitstage bis zum vollendeten 30. Lebensjahr hat, 29 Arbeitstage bis zum vollendeten 40. Lebensjahr und 30 Arbeitstage nach dem vollendeten 40. Lebensjahr. Eine Urlaubsübertragung ist nur dann statthaft, wenn dringende dienstliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Als persönliche Gründe reichen grundsätzlich sachliche Gründe – soweit sie dem Erholungszweck nicht entgegenstehen – aus (Rdschr. v. 22.12.2005, GMBI. 2006, S. 194). Dem Beschäftigten steht überdies grundsätzlich ein Anspruch auf Zusatzurlaub, auf Sonderurlaub und auf Arbeitsbefreiung zu. **Arbeitsbefreiung** von einem Arbeitstag erhält der Beschäftigte bei der Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin, des Umzugs aus dienstlichem Grund, beim 25jährigen bzw. 40jährigen Arbeitsjubiläum, bei der schweren Erkrankung eines Angehörigen, soweit dieser im selben Haushalt lebt. Zwei Arbeitstage stehen dem Beschäftigten zu, dessen Ehegatte/Lebenspartner stirbt und bis zu vier Arbeitstagen im Kalenderjahr demjenigen Beschäftigten, dessen Kind, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, im laufenden Kalenderjahr schwer erkrankt. Die Tarifvertragsparteien haben im Übrigen schriftlich klargestellt,

dass die ärztliche Behandlung im Sinne des § 29 Abs. 1 Buchstabe f TVöD auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung umfasst (Rdschr. v. 22.12.2005, aaO S. 197).

Neu eingeführt wurden im TVöD die **Führung auf Probe** (§ 31) und die **Führung auf Zeit** (§ 32). Auf Probe können Führungspositionen bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren übertragen werden. Als Führungspositionen gelten diejenigen, die ab der Entgeltgruppe 10 zugewiesene Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis ausüben. Weisungsbefugt ist derjenige, der das Direktions- und Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung über andere Beschäftigte ausüben darf. Dabei ist Voraussetzung, dass das vom Arbeitgeber abgeleitete Recht die geschuldete arbeitsvertragliche Leistungspflicht nach Zeit, Ort, Inhalt und Art ganz oder teilweise konkretisieren oder beeinflussen darf (Rdschr. v. 22.12.2005, aaO S. 199). Die **Führung auf Zeit** unterscheidet sich von der Führung auf Probe dadurch, dass sie nicht auf eine dauerhafte Übertragung der Führungsposition gerichtet ist.

Der § 33 TVöD befasst sich mit der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ohne Kündigung, der § 34 mit einer **Kündigung**. Ein Arbeitsverhältnis endet in der Regel mit der Vollendung des 65. Lebensjahrs. Überdies kann ein Arbeitsverhältnis jederzeit gemäß § 623 BGB ohne Einhaltung von Fristen durch schriftlichen Auflösungsvertrag beendet werden. Der TVöD bestimmt im § 34 Abs. 1 TVöD die **Kündigungsfristen** im Einzelnen und die Voraussetzungen der sog. Unkündbarkeit (§ 34 Abs. 2 TVöD). Der

Beschäftigte ist unkündbar, wenn auf ihn die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, er 15 Jahre Beschäftigungszeit erfüllt hat und mindestens 40 Jahre alt ist. Die Unkündbarkeit setzt ferner voraus, dass die Beschäftigungszeiten bei *demselben* Arbeitgeber zurückgelegt wurden. Übergeleitete Beschäftigte, die bereits nach dem BAT nicht ordentlich kündbar waren, können auch nicht nach dem TVöD ordentlich gekündigt werden. Zur **Beschäftigungszeit** zählen alle Zeiten einer Beschäftigung bei *demselben* (!) Arbeitgeber. Auch Zeiten wie Elternzeit zählen dazu. Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches **Zeugnis** über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich überdies auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis). Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis verlangen. Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können sie schließlich ein vorläufiges Zeugnis verlangen, nämlich über Art und Dauer ihrer Tätigkeit. Zeugnisse müssen i. Ü. unverzüglich ausgestellt werden.

### TVöD-BT-K

Den TVöD-Allgemeiner Teil (AT) haben wir nun ausgiebig erörtert. Jetzt wollen wir uns noch dem „Besonderen Teil – Krankenhaus (TVöD-BT-K)“ zuwenden. Der TVöD verfügt über mehrere Besondere Teile: z. B. Verwaltung (BT-V) oder Sparkassen (BT-S) – neben dem BT-K, der uns hier besonders interessiert.

Der Geltungsbereich (§ 40 TVöD-BT-K) richtet sich an alle Beschäftigten, die in einem Ar-

beitsverhältnis zu einem VKA-Arbeitgeber stehen, wenn sie in Krankenhäusern, Heil-, Pflege- und Entbindungseinrichtungen, medizinischen Instituten von Kranken-, Heil- und Pflegeeinrichtungen, sonstigen Einrichtungen und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen, oder in Einrichtungen und Heimen, die der Förderung der Gesundheit, der Erziehung, Fürsorge oder Betreuung von Kindern und Jugendlichen usw. dienen, beschäftigt sind. Die §§ 41 – 44 beschäftigen sich ausschließlich mit Ärztinnen/Ärzten. PPLer und KJPLer, die in den genannten Einrichtungen tätig sind, unterfallen nicht diesen Bestimmungen, auch nicht analog. Die Bestimmungen der §§ 45 und 46 widmen sich dem Bereitschaftsdienst, der Rufbereitschaft und dem Be-

reitschaftsdienstentgelt. Die §§ 48 und 49 TVöD-BT-K befassen sich mit der Wechselschichtarbeit und der Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Der § 51 bestimmt, wie Ärztinnen und Ärzte mit besonderer Stufenzuordnung einzugruppieren sind. Danach unterfallen Ärztinnen und Ärzte in der Regel der Entgeltstufe 14 (Stufen 1 und 2), Fachärztinnen und Fachärzte ebenfalls der Entgeltgruppe 14 (Stufen 3 und 4) und Fachärztinnen und Fachärzte mit fünfjähriger bzw. neunjähriger entsprechender Tätigkeit der Entgeltgruppe 15 (Stufen 5 bis 6). Ausdrücklich stellt § 51 Abs. 6 fest, dass die vorzitierten Bestimmungen hinsichtlich der Eingruppierung der Ärztinnen und Ärzte weder auf Zahnärztinnen/Zahnärzte, Apothekerinnen /Apotheker und Tierärztinnen/Tierärzte An-

## Psychotherapie Fortbildung 2006

- **aktuelle Themen / Methoden**  
*Trauma, Essstörg., Raucherentwöhn., Depression, Rechtsfragen, Tests, Kurzzeittherapie, Psychodrama*
- **Psychotherapeut.. Zusatzausbildungen**  
*Hypnose, Autogenes Tr., Verhaltenstherapie Tiefenpsychologie, Psychodynamische PT*
- **Therapie f. Kinder und Jugendliche**  
*Hör- / Sprachentwicklung, LRS, ADHS, Kinderhypnose, Kinder-AT, Verh.störungen Ängste, Elternarbeit*
- **Supervisions-Ausbildung (DGSv)**
- **Führungstraining, Kommunikation**  
*Rhetorik, Präsentation, Verhandlung Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement*
- **Weiterbildung Psychotherapie**  
*Facharztausbildung, Zusatzbezeichnung Psychosomatische Grundkompetenz*

Universität Tübingen



Wilhelmstraße 5, D-72074 Tübingen  
07071 / 29-76439, -76872 FAX: 29-5101  
wit@uni-tuebingen.de, <http://www.wit.uni-tuebingen.de>

wendung finden – und damit erst recht nicht auf PPler und KJPler. Schließlich haben Beschäftigte an Heimschulen und Internaten ihren Urlaub in der Regel während der Schulferien zu nehmen (§ 52 TVöD-BT-K). Beschäftigte, die im Kalenderjahr 150 Nachtarbeitsstunden oder mehr leisten, haben Anspruch auf Zusatzurlaub von ein bis maximal vier Arbeitstagen.

Wenn allgemein gesagt wird, dass der TVöD nunmehr eine höhere Transparenz als der alte BAT aufweise, so kann der Verfasser dieses Beitrags dem nur eingeschränkt zustimmen. Die Komplexität, die seinerzeit der BAT aufwies, dürfte spätestens dann erreicht werden, wenn die Tarifvertragsparteien die Eingruppierungsvorschriften der §§ 22, 23 BAT durch die neuen Eingruppierungsvorschriften der §§ 16, 17 TVöD ersetzt und eine **Entgeltordnung** verabschiedet haben. Überdies ist **auf Bundesebene** noch ein **Bundestarifvertrag** erforderlich. Es darf mithin die Prognose gewagt werden, dass der TVöD in Verbindung mit seinem TVÜ noch viel Schweiß für die Gerichte, die Personalvertretungen und die Tarifvertragsparteien verursachen wird.

## Ganz Recht:

### Wissen Sie eigentlich, dass,

- nach Auffassung des LSG Baden-Württemberg die **Be-**

**handlung von Sexualstraf-tätern** keine Behandlung eines „begrenzten Personenkreises“ im Sinne von § 31 Abs. 1b Ärzte-ZV darstellt (Urteil v. 23.11.2005; Az. B 6 KA 3/06), sodass eine beantragte **Ermächtigung abgelehnt** wurde? Der Kläger, ein PP, der zugleich als Fachbereichsleiter der Psychotherapeutischen Ambulanz tätig ist, wollte eine Ermächtigung zur Teilnahme an der psychotherapeutischen ambulanten Versorgung (ehemaliger) Sexualstraftäter. Er argumentierte u. a., der Umgang mit diesen Personen erfordere eine besondere Tätigkeitsausrichtung und Qualifikation sowie besondere Erfahrung im Umgang mit dieser Personengruppe. Während das SG Stuttgart die beklagte KV noch zur Neubescheidung verurteilte, wies das LSG die Klage mit dem Hinweis ab, eine Ermächtigung für eine „soziologische Gruppe“ sei mit dem Bedarfsplanungsrecht unvereinbar. Revision beim Bundessozialgericht (BSG) ist eingelegt worden.

- sich das OLG Düsseldorf (GesR 2006, S. 70) mit dem Beweiswert der sog. **Sekundärdokumentation** (persönliche Aufzeichnungen) eines Psychiaters auseinandergesetzt hat? Ein Psychiater hatte eine „Behandlungsverweigerung“ des Patienten behauptet und diese Behauptung mit

seinen „persönlichen Aufzeichnungen“, die er parallel zur Krankenakte geführt hatte, beweisen wollen. Das zuvor angegangene Landgericht hatte nur der Krankheitsakte Beweiswert zuerkannt. Das OLG hat sich (leider) nicht zum **Beweiswert der „persönlichen Aufzeichnungen“** geäußert. In einer Urteilsanmerkung von *Korioth* heißt es u. a.: Wie das vorliegende Urteil zeige, müsse der Arzt/Psychotherapeut gerade bei Führung einer **doppelten Dokumentation** sorgfältig darauf achten, dass alle *behandlungsrelevanten Daten* auch in die insofern herausgabepflichtige Behandlungsdokumentation aufgenommen werden. Im Übrigen sei bislang noch nicht entschieden, wie persönliche Aufzeichnungen beweisrechtlich zu würdigen seien.

- das LSG Bayern (Urteil v. 09.11.2005 – L 3 KA 5012/04) bestimmt hat, dass der **Vertragszahnarzt verpflichtet** sei, dem Schadensbeschwerdeausschuss **alle Behandlungsunterlagen**, Modelle und Röntgenbildern im jeweils zu überprüfenden Einzelfall **vorzulegen**? Diese Verpflichtung ergebe sich aus den §§ 294 und 298 SGB V sowie den diese Vorschriften konkretisierenden Satzungs Vorschriften der Selbstverwaltung und den Verträgen der gemeinsamen Selbstverwal-

tung. Selbiges gilt selbstverständlich auch für Psychotherapeuten (vgl. schon *Psychotherapeutenjournal* 4/2003, S. 289).

- der Arzt, der dem Patienten eine stationäre Behandlung vorschlägt, aber begründete Zweifel hat, ob der **private Krankenversicherer** des Patienten die Behandlung im Krankenhaus als notwendig ansieht und die Kosten dafür übernehmen wird, die (**Aufklärungs-**) **Pflicht** hat, den Patienten auf die Zweifel hinzuweisen (ähnlich schon BGH NJW 1983, 2630)? Das LG Karlsruhe (NJW-Spezial 2006, S. 253) wies auf diese Pflicht hin. Ähnliches gilt natürlich auch für Psychotherapeuten. Soweit sie solcherart Vorschläge machen, sollten Sie den Patienten über mögliche Schwierigkeiten aufklären – und dies in ihrer objektiven **Dokumentation** (s. o.) ausdrücklich vermerken. Es genüge auch, wenn Sie den Pat. darauf hinweisen, er möge sich mit seinem Versicherer in Verbindung setzen – und dieses dokumentieren.

### RA Hartmut Gerlach

Justiziar der Landespsychotherapeutenkammer Baden-Württemberg  
Hauptstätter Str. 89,  
70178 Stuttgart  
Tel. 0711/674470-50  
gerlach@lpk-bw.de