

Mitteilung des Senats vom 17. Oktober 2023**Leistungsprämie Gesundheit Nord
Petition S 20/306**

Der Senat hat in seiner Sitzung am 14. März 2023 die Petition S 20/306 zur weiteren Bearbeitung an die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz überwiesen. Diese Petition wurde dem Senat wiederum zuvor durch die Stadtbürgerschaft durch Beschluss vom 21. Februar 2023 mit der Bitte um Abhilfe zugeleitet.

Der städtische Petitionsausschuss erkennt an, dass die Betriebsvereinbarung von der Rechtslogik her, und somit die damit einhergehende Nichtberücksichtigung der ehemaligen Beschäftigten, nicht zu beanstanden ist. Der Ausschuss ist jedoch auch der Ansicht, dass die Exklusion gleichzeitig auf Ebene der Sachlogik jeglichem Gerechtigkeitsempfinden widerspricht. Nach Auffassung des Ausschusses ist der Petentin zu folgen, dass die ehemaligen Mitarbeiter:innen maßgeblich einen Anteil an der Erwirtschaftung der Vermögensmasse zwischen 2010 bis 2021 beigetragen haben, welche die monetäre Grundlage für die Leistungsentgelte bildet. Nicht nachvollziehbar für den Ausschuss ist die Gegebenheit, dass die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz keinen Einfluss auf die Führung der Geschäfte der Gesundheit Nord Klinikverbund Bremen gGmbH (GeNo) nehmen kann, da es sich bei der Gesundheit Nord um eine Bremer Beteiligungsgesellschaft handelt.

Der Ausschuss sieht es als Aufgabe des Senats an, nach Möglichkeit eine pragmatische Lösung zu suchen, um eine Berücksichtigung und Würdigung der Arbeit der ehemaligen Beschäftigten der GeNo in Form einer Beteiligung an der Ausschüttung zu ermöglichen. Aus diesem Grund beschloss der Ausschuss, dem Senat die Petition mit der Bitte um Abhilfe zuzuleiten.

Im Jahr 2010 wurde im Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD-K) – Sparte Krankenhäuser – im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) der § 18 Leistungsentgelt aufgenommen. Hierbei handelt es sich gemäß tariflicher Regelung um eine variable und leistungsorientierte Bezahlung zusätzlich zum Tabellenentgelt, die als

Leistungsprämie, Erfolgsprämie oder Leistungszulage gewährt werden soll. Im Oktober 2020 wurde im Änderungstarifvertrag der § 18a Alternatives Entgeltanreiz-System eingeführt. Dieser regelt, dass alternativ zum System von Leistungszulage und Leistungsprämie, das Gesamtvolumen, welches in § 18 geregelt ist, ganz oder teilweise für das alternative Entgeltanreiz-System verwendet werden kann. Somit kann laut § 18a Absatz 2 das Budget für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden. Gemäß §§ 18 und 18a ist für die vollständige Auszahlung der Leistungsentgelte an die Beschäftigten eine Betriebsvereinbarung erforderlich, in der das betriebliche System zur Verteilung geregelt ist.

In den letzten Jahren bestand keine entsprechende Betriebsvereinbarung in der GeNo. Die GeNo hat seither an alle Beschäftigten, die nach TVöD-K vergütet wurden, mit dem Tabellenentgelt für den Monat Dezember die Hälfte des Leistungsentgeltes (6,0 Prozent des Tabellenentgeltes für den Monat September) als Einmalzahlung ausgezahlt. Im Oktober 2021 haben sich die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat der GeNo gemäß §§ 18 und 18a des TVöD-K auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) über ein alternatives Entgeltanreizsystem geeinigt, die die Auszahlung des Leistungsentgeltes regelt. Das Gesamtvolumen des Leistungsentgeltes, das circa 9 Millionen Euro umfasst, soll laut GBV in drei Schritten an die Mitarbeiter:innen ausgeschüttet werden. Die erste Auszahlung erfolgte im Dezember 2021. Die zweite Auszahlung der Tranche ist im Mai 2024 und die dritte Auszahlung ist in 2025 vorgesehen. Nach § 2 der GBV haben alle Beschäftigten, die ab dem 1. Januar 2021 in einem Arbeitsverhältnis zur GeNo stehen, einen Anspruch auf die Auszahlung. Nach § 6 der GBV haben Mitarbeiter:innen, die vor dem Abschluss der Betriebsvereinbarung aus dem Arbeitsverhältnis mit der GeNo ausgeschieden sind, keine Ansprüche. Tariflich betrachtet besteht gemäß § 37 TVöD-K eine Ausnahme, wenn die Ansprüche nach dem Ausscheiden aus dem Tarifvertrag durch die ehemalige Mitarbeiterin oder den ehemaligen Mitarbeiter innerhalb der Frist von sechs Monaten gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht wurden. Demzufolge hatte jede/r ehemalige/r Mitarbeiter:in der GeNo die Möglichkeit, die Ansprüche nach dem Austritt geltend zu machen.

Bei der Gesamtbetriebsvereinbarung handelt es sich um eine tarifliche Angelegenheit und eine Vereinbarung zwischen der Geschäftsführung und dem Gesamtbetriebsrat der GeNo. Dementsprechend hat die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz von Rechts wegen keinen Einfluss auf die Vertragsparteien. Eine Klärung kann nur durch die Tarifvertragsparteien (Geschäftsführung, Betriebsräte und die Gewerkschaft ver.di) erfolgen. Sollte der Wille der Vertragsparteien bestehen, auch ehemalige Beschäftigte an der Auszahlung teilhaben zu lassen, könnte dies durch einen einstimmigen Beschluss von Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat in einer Ergänzung zur GBV geregelt werden.

In ihrer Stellungnahme vom 13. Dezember 2021, die der städtische Petitionsausschuss eingeholt hat, hat die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz im Handlungsbedarf abschließend festgestellt, dass das Anliegen der ehemaligen Mitarbeiter:innen, von der Auszahlung des Leistungsentgeltes partizipieren zu wollen, verständlich ist, da sie mit einem jährlichen Anteil von 0,5 Prozent ihres Bruttogehalts zur Ansparung beigetragen haben und deren Auszahlung durch eine Betriebsvereinbarung zu regeln war. Um dem nachzugehen, hat sich die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz am 5. Juni 2023 schriftlich an die Geschäftsführung und den Gesamtbetriebsrat der GeNo gewendet mit der Bitte, eine Beteiligung der vorzeitig ausgeschiedenen Mitarbeiter:innen an der Leistungsprämie nochmals zu prüfen.

Die Prüfung der Geschäftsführung hat ergeben, dass eine andere als die getroffene Lösung zur Anwendung des alternativen Entgeltanreizsystems durch den Abschluss der „Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) über ein alternatives Entgeltanreizsystem“ rechtlich nicht zulässig ist.

Solange keine GBV existierte, wurde die Hälfte des leistungsorientierten Bezahlungsbudgets (LOB), wie oben beschrieben, jährlich an die Beschäftigten ausgezahlt. Die andere Hälfte wurde angespart. Ein Anspruch auf die Auszahlung des Ansparbetrages entsteht erst dann, wenn eine Betriebsvereinbarung darüber abgeschlossen wird (Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 16. Mai 2012, 10 AZR 202/11). Das BAG stellt ausdrücklich fest, dass die Tarifparteien das „Ansparproblem“ gesehen und in Kauf genommen haben, auch wenn in dem Urteil nicht auf die Problematik des Ausscheidens vor einer Regelung zwischen den Tarifparteien eingegangen wird. Somit war die Konsequenz daraus, dass diejenigen Beschäftigten, die vor dem Zustandekommen der GBV ausgeschieden sind, nur die Pauschalzahlungen erhalten beziehungsweise erhalten haben.

Wie oben bereits dargestellt, kann das Budget für das alternative Entgelt-Anreizsystem laut § 18a Absatz 2 für Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit eingesetzt werden. Gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat (GBR) hat sich die Geschäftsführung entschieden die Alternative „Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität“ zu verwenden und in Form der Sonderzahlung an die Beschäftigten, die zum Stichtag 1. Januar 2021 ein Beschäftigungsverhältnis in der GeNo haben, auszuzahlen.

In seiner Stellungnahme teilt der GBR mit, dass die GBV am 27. September 2021 von allen Betriebsräten unterzeichnet wurde (Gesamtbetriebsrat, Betriebsräte der Kliniken Links der Weser, Bremen-Mitte, Bremen-Nord, Bremen-Ost, und dem Betriebsrat der Geschäftsbereiche). Bei der Festlegung einer Stichtagsregelung wird darauf hingewiesen, dass sich organisatorische Schwierigkeiten bei rückwirkenden Auszahlungen an ehemals Beschäftigte ergeben. Es müssten beispielsweise Krankheitszeiten, Ausfallzeiten, Erziehungszeiten, Lohnsteigerungen,

Sonderzahlungen et cetera errechnet und zugeordnet werden. Zudem müssten aktuelle Adressdaten ermittelt werden, da Veränderungen wie Wohnortwechsel bei ehemalig Beschäftigten nicht vorliegen. Ebenfalls müsste bei verstorbenen Beschäftigten geklärt werden, ob erbrechtliche Ansprüche bestehen. Falls diese bestehen, müssen die Adressen der erbberechtigten Angehörigen ermittelt werden. Auch bei IT-technischer Unterstützung seien manuelle Berechnungen erforderlich.

Für eine Stichtagsregelung sprach, dass die organisatorischen Arbeiten eingegrenzt werden konnten. Dagegen sprach, dass ehemalige Beschäftigte, die vor dem Stichtag aus der GeNo ausgeschieden sind, nicht berücksichtigt werden. Eine Regelung mit einer zeitlichen Bandbreite oder einer Ausrichtung auf die jeweiligen Kliniken der GeNo im Sinne einer Einzelregelung hätte nicht zur Klärung beigetragen. Die ehemalig Beschäftigte, die sich an den Petitionsausschuss gewandt hat, hat den Vorschlag gemacht, dass es keine Stichtagsregelung geben sollte. Vor diesem Hintergrund seien die Gespräche schwierig gewesen und es drohte ein Scheitern der Verhandlungen. Ohne ein Verhandlungsergebnis hätte es keine rechtliche Basis für die Auszahlung gegeben. Dementsprechend haben sich die Geschäftsführung und der Gesamtbetriebsrat auf eine Stichtagsregelung zum 1. Januar 2021 geeinigt und die Betriebsräte haben der Gesamtbetriebsvereinbarung zugestimmt.

Demzufolge besteht für die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz, neben der Bitte an die Vertragsparteien, die Geschäftsführung der GeNo und den Gesamtbetriebsrat, die Gesamtbetriebsvereinbarung zu überarbeiten, keine Möglichkeit, Einfluss auf die Ausgestaltung der Gesamtbetriebsvereinbarung zu nehmen.