

## **Gesundheitsversorgung in Zeiten der Corona-Krise – Arbeits- und Gesundheitsschutz im Klinikum Nürnberg, NürnbergStift und deren Service-Gesellschaften**

**hier: Dringlichkeitsantrag der Stadtratsgruppe DIE LINKE vom 15.12.2020**

Die Stadtratsgruppe DIE LINKE hat mit 15.12.2020 einen Dringlichkeitsantrag auf Beschluss zahlreicher Maßnahmen gestellt, die die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des Klinikums Nürnberg, der Klinikum Nürnberg Service-GmbH sowie des Eigenbetriebs NürnbergStift und der NürnbergStift Service GmbH in Zeiten der Corona-Pandemie weiter verbessern sollen.

Der nachfolgende Bericht trennt zwischen der Bezahlung der Beschäftigten nach dem TVöD und den übrigen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Er berichtet im ersten Teil über den Stand der Umsetzung der beantragten Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und im zweiten Teil über die Rahmenbedingungen der Entlohnung der Beschäftigten des Klinikums Nürnberg, des NürnbergStifts sowie deren Service-Gesellschaften.

### **1. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Die in der Zusammenfassung des Antrags vorab mit Ziffer 2-8 bezeichneten Maßnahmen werden in den angesprochenen Unternehmen bereits ausnahmslos umgesetzt bzw. eingehalten. Auf der Grundlage der in den Unternehmen ergriffenen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz besteht für die Stadt Nürnberg kein Handlungsbedarf.

#### **1.1.1. Zur Situation im Klinikum Nürnberg und der Klinikum Nürnberg Service GmbH:**

- Die **Pausen- und Arbeitszeiten** werden eingehalten, der Arbeitsschutz sowie alle vom Institut für Klinikhygiene vorgegebenen **Hygienevorschriften** werden im gesamten Klinikum und in der Klinikum Nürnberg Service GmbH beachtet.
- Die von den Reinigungskräften zu leistenden **Stundenflächen** wurden seit vielen Jahren nicht erhöht und liegen im Vergleich zu anderen Dienstleistern auf jeden Fall deutlich darunter. Es wurden außerdem zusätzlich Reinigungskräfte (über Plan 2020) eingestellt, um den Anforderungen der Pandemie besser gerecht zu werden.
- Angefallene **Mehrarbeit** kann im gesamten Klinikum monatlich ausbezahlt oder in Freizeit abgegolten werden. Es werden keine Arbeitszeitkonten gekappt.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in patientennahen Bereichen können sich einmal, ab Januar 2021, zweimal wöchentlich freiwillig einem **COVID-19-Test** während der Arbeitszeit unterziehen – einen Zwang hierzu gibt es aber selbstverständlich nicht. Bei einem Ausbruchsgeschehen wird natürlich noch häufiger getestet.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer **Risikogruppe** werden, wenn dem Arbeitgeber dies bekannt ist, nicht auf COVID-19-Stationen eingesetzt.

#### **1.2. Zur Situation im NürnbergStift und der NürnbergStift Service GmbH**

- **Reduzierung der zu leistenden m<sup>2</sup>-Zahl der Reinigungskräfte:**  
Die NürnbergStift Service GmbH hat hierzu folgende Maßnahmen ergriffen:  
Für die neu hinzugekommenen Bereiche der Testzentren in vier Einrichtungen wurde eine Fremdfirma mit der Reinigung/Desinfektion beauftragt. Durch die Schließung des Tiergartens Nürnberg Anfang November wurden die freigewordenen Kapazitäten, soweit fachlich geeignet, zur Unterstützung in den Einrichtungen eingesetzt. Mit Unterstützung der Bundesagentur für Arbeit wurde zusätzliches Personal eingestellt.

- Arbeitsbedingungen:**

Bereits im März 2020 hat das NürnbergStift ein Verfahren zu Personaleinsatzplanung, Arbeitsorganisation, Dienstplan- und Arbeitszeitgestaltung beim NürnbergStift in Zeiten der Corona-Krise eingeführt. Das Verfahren regelt insbesondere die Priorisierung der Pflegemaßnahmen, der Dokumentationspflicht sowie des Umgangs mit Arbeitszeit und Erholungszeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und wird von den zuständigen Pflegedienstleitungen angewendet. Zudem wurde ein Konzept zum Management von COVID-19-Ausbrüchen in den Einrichtungen des NürnbergStifts erstellt.
- Hygieneverfahren:**

Alle Hygieneverfahren und insbesondere der Umgang mit FFP2-Masken sind unter Berücksichtigung des Arbeitsschutzes erstellt und die Berücksichtigung des zeitlichen Mehraufwands für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter findet im Rahmen der Dienstplangestaltung statt. Zudem wurden und werden fortlaufend zusätzliche Personalressourcen eingestellt, sodass das NürnbergStift im Durchschnitt 23 Vollzeitstellen im Überhang vorhält. Auch sind die Versorgungsbereiche in der Pflege angepasst, sodass die Mitarbeitenden weniger Pflegebedürftige in einer Schicht zu versorgen haben als zuvor. Insbesondere in der Versorgung von COVID-19-infizierten Bewohnerinnen und Bewohnern wurde die Zuordnung auf maximal vier zu Pflegenden je Pflegekraft und Schicht reduziert. Im Nachtdienst wurde auch der Personalschlüssel nach unten reguliert.
- Überstunden und Mehrarbeit:**

Alle angefallenen Über- und Mehrarbeitsstunden werden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NürnbergStift Service-GmbH erfasst und gutgeschrieben. Diese entscheiden selbst, wie die Gutschrift abgebaut wird. Eine Abfrage der Bereitschaft der Auszahlung von Mehrstunden findet regelmäßig durch die direkten Vorgesetzten statt. Jegliche Mehrarbeit wird im Bereich der gewerblichen Beschäftigten in Form von Geld abgegolten.
- COVID-19 Tests:**

Das NürnbergStift hat bereits im August 2020 eine eigene Teststrategie erarbeitet, die sich insbesondere seit Oktober 2020 auf die intensive Anwendung der PoC-Antigentests konzentriert. Alle Beschäftigten, die unmittelbar in den Pflegebereichen tätig sind (Pflege, Betreuung, HWD, Reinigung, BD) werden zweimal wöchentlich mit PoC-Antigentest getestet. Zudem werden bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Isolierbereichen tätig sind, zusätzlich zu PoC-Tests wöchentlich PCR-Tests durchgeführt. Um die Teststrategie umzusetzen, hat das NürnbergStift an allen vier Standorten Testzentren eingerichtet und das nötige Personal für die Durchführung der Testungen sichergestellt.
- Schutz der Risikogruppen unter den Beschäftigten:**

Bereits im März 2020 erfolgte eine Abfrage bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, inwieweit sie selbst zu einer Risikogruppe gehören, und darüber hinaus wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern motiviert, sich mit dem eigenen Hausarzt zu verständigen sowie dem Arbeitgeber ein Attest vorzulegen. Die erhaltenen Atteste wurden individuell berücksichtigt und adäquate Lösungen gefunden. Bei jedem eventuellen Einsatz in Isolierbereichen baut das NürnbergStift auf Freiwilligkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Zudem berücksichtigen die zuständigen PDL-s das individuelle Risiko der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insbesondere bei Abgabe von Personal zur Unterstützung an anderen Standorten des Nürnberg Stifts.

### **1.3. Bezahlung nach TVöD**

#### **1.3.1. Arbeitsrechtliche Ausgangslage**

Die arbeitsrechtliche Bindung an den TVöD kann sich für die Arbeitgeber aus deren Mitgliedschaft im Kommunalen Arbeitgeberverband Bayern (KAV Bayern) ergeben. Sowohl die Stadt Nürnberg als auch das Kommunalunternehmen Klinikum Nürnberg sind Mitglieder des KAV Bayern. Der Eigenbetrieb NürnbergStift ist rechtlich unselbstständig und unterliegt deshalb derselben Tarifbindung wie die Stadt Nürnberg selbst.

Dagegen sind weder die Klinikum Nürnberg-Service GmbH noch die NürnbergStift Service GmbH Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbands e.V. und damit arbeitsrechtlich nicht an den TVöD gebunden. Es besteht auch keine gesetzliche Verpflichtung der Kommunen, auf die Anwendung des TVöD innerhalb der von ihr beherrschten Unternehmen hinzuwirken.

#### **1.3.2. Sachstand in der NürnbergStift Service GmbH**

Für die Service-GmbH gelten aktuell die Tarifverträge des Gebäudereiniger-Handwerks. Dieser Tarif gilt für alle unmittelbar von der NürnbergStift Service GmbH Beschäftigten, also auch für Beschäftigte aus den Bereichen Küche, Betriebsdienst und Verwaltung. Die Geltung der Tarifverträge beruht nicht auf einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband, sondern auf einer individual-arbeitsvertraglichen Vereinbarung. Zum Jahr 2021 wurde in der jüngsten Tarifrunde eine Lohnerhöhung von 3,0 % vereinbart. Für die Angestellten der NürnbergStift Service-GmbH gilt zusätzlich ein „Haustarifvertrag NÜST-Service GmbH. In der jüngsten Tarifrunde wurde für die Lohngruppe 1 und für das Jahr 2021 eine Lohnerhöhung von 2,9% vereinbart (ab 2022: +3,9% und ab 2023: +3,9%)

Nach überschlägiger Rechnung der NürnbergStift Service GmbH würde sich im Bereich der gewerblichen Beschäftigten im Helferbereich bei einem Umstieg auf den TVöD für die ca. 50 Vollzeitstellen ein Mehraufwand im Jahr 2021 von ca. 227.000 Euro ergeben. Für die übrigen ca. 14 Vollzeitstellen liegt eine überschlägige Rechnung nicht vor.

#### **1.3.3. Sachstand in der Klinikum Nürnberg Service GmbH**

Für die Beschäftigten der Klinikum Nürnberg Service GmbH gilt seit dem 01.01.2016 ein eigenständiger mehrgliedriger Tarifvertrag. Dieser Tarifvertrag wurde zwischen der Gewerkschaft ver.di und einem Zusammenschluss von sieben bayerischen Servicegesellschaften kommunaler Krankenhäuser in Bayern verhandelt. In diesem Tarifvertrag wurden besondere Entgeltgruppen geschaffen, die gegenüber dem Tarifvertrag des Gebäudereiniger-Handwerks deutlich besser auf die Servicebereiche der Krankenhäuser zugeschnitten sind. Der Tariflohn liegt leicht über dem des Gebäudereiniger-Handwerks, aber unterhalb des Niveaus des TVöD.

ver.di hat diesen Tarifvertrag zum Ende 2019 gekündigt. Seither befinden sich die Tarifparteien in Tarifverhandlungen.

Vor diesem Hintergrund hat sich der Verwaltungsrat des Klinikums Nürnberg zwar im Dezember 2020 mit der Frage des Wechsels auf den TVöD oder der Wiedereingliederung der Service-GmbH ins Klinikum Nürnberg beschäftigt, sich aber mehrheitlich dafür ausgesprochen, stattdessen die anstehenden Tarifverhandlungen ordnungsgemäß fortzusetzen.

Der Mehraufwand für die Bezahlung der ca. 692 Vollzeitstellen der Klinikum Nürnberg Service GmbH nach dem TVöD beziffert diese für das Wirtschaftsjahr 2020 mit ca. 13,6 Mio. Euro. Das entspräche einem Mehraufwand von ca. 61 %.

## **2. Rechtlicher Rahmen zur Beschlussfassung im Gemeinderat über die Bezahlung der Beschäftigten kommunaler Unternehmen**

Einfluss und Zuständigkeit des Stadtrats auf die Geschäfte der kommunalen Unternehmen sind abhängig von der jeweiligen Rechtsform sowie der konkreten Ausgestaltung.

Bei der NürnbergStift Service GmbH ist die Stadt Nürnberg alleinige Gesellschafterin. Als solche kann die Stadt deren Geschäftsführung Weisungen erteilen und damit auch Einfluss auf den Abschluss von Tarifverträgen durch die GmbH nehmen.

Die Klinikum Nürnberg Service GmbH ist dagegen 100 % Tochter des Klinikums Nürnberg, welche wiederum als selbständiges Kommunalunternehmen des öffentlichen Rechts gemäß Art. 89 BayGO organisiert ist. Als solches genießt das Klinikum Nürnberg nach der gesetzlichen Ausgestaltung eine große unternehmerische Freiheit. Diese Freiheit hat die Stadt Nürnberg in der Unternehmenssatzung nicht eingeschränkt. Die direkten Einflussmöglichkeiten der Stadt Nürnberg beschränken sich nach dieser Rechtslage gemäß Art. 90 Abs. 2 S. 4 BayGO darauf, dass der Stadtrat den Mitgliedern des Verwaltungsrats des Klinikums Nürnberg nur solche Weisungen erteilen darf, die den Erlass von Satzungen oder Verordnungen zum Gegenstand haben.

Eine rechtlich verbindliche Entscheidung betreffend die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Service-Betriebe ist dem Stadtrat damit nur hinsichtlich der NürnbergStift Service GmbH möglich.

## **3. Historische und aktuelle Bedeutung der Servicegesellschaften**

Die Gründung einer Servicegesellschaft dient nicht nur in Nürnberg, sondern auch bei anderen Kommunen der Konsolidierung defizitärer kommunaler Unternehmen. Sie stellt eine Alternative zur vollständigen Privatisierung dieser Servicebetriebe dar und verhindert die Vergabe deren Geschäftsbereiche an private Dienstleister. Die durch die Ausgliederung entfallene Bindung an den TVöD ermöglicht Einsparungen, die den Erhalt der Arbeitsplätze in kommunaler Trägerschaft ermöglichen.

Dieser Kompromiss wurde im Zuge der Gründung der Klinikum Nürnberg Service GmbH auch von ver.di (damals ÖTV) mitgetragen. Die Forderung nach der Überführung der Beschäftigten der Servicegesellschaften in den TVöD wirft deshalb die ganz grundsätzliche Frage auf, welche Geschäftsbereiche die Stadt Nürnberg sowie deren Tochterunternehmen selbst anbieten können und sollen.

Die Prüfung der Voraussetzungen und Folgen einer solchen Umstellung für die Servicegesellschaften, die Mutterbetriebe und den kommunalen Haushalt überschreiten den Rahmen dieses Berichts, soweit nicht der Stadtrat die Verwaltung mit einem entsprechenden Auftrag zur Prüfung und Vorbereitung eines Beschlussvorschlages ausstattet.