

## Mitteilungen für die Mitglieder des Deutschen Berufsverbands Operationstechnischer Assistenten

### AKTUELLES

### ➤ Empfehlung zur Ausbildungsvergütung OTA und ATA

Durch die immer noch fehlende staatliche Anerkennung des Berufsbilds Operationstechnische/r beziehungsweise Anästhesietechnische/r Assistentin beziehungsweise Assistent (OTA/ATA), ergibt sich eine große Spannweite in der Vergütung der Auszubildenden.

Laut einer Umfrage des Deutschen Berufsverbands Operationstechnischer Assistentinnen und Assistenten unter Auszubildenden im März 2015 werden Unterschiede in der Vergütung von bis zu 285 Euro im ersten und bis zu 300 Euro im dritten Ausbildungsjahr offen gelegt. Dies geschieht flächendeckend bundesweit. Durch die fehlende rechtliche Grundlage erfolgt keine rechtlich gesicherte Eingruppierung der Berufsgruppe in den Tarifverträgen des Gesundheitswesens. Dies führt dazu, dass die Auszubildenden der Willkür ihres Ausbildungsbetriebs erliegen und oftmals weniger Vergütung erhalten, als angemessen ist.

Die DKG schreibt in den Empfehlungen zur Ausbildung und Prüfung von OTA/ATA vom 01. Januar 2014 lediglich in:

#### „§ 24 Abs. 1 (Ausbildungsvergütung)

*Die Schülerin erhält eine angemessene, monatliche Vergütung. Sie ist so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Ausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.“<sup>1</sup>*

Hergenröder stellte die berechtigte Frage: „Was bedeutet rechtlich gesehen angemessen?“<sup>2</sup>.

Nach § 17 des BBiG besteht der Anspruch der Auszubildenden auf eine angemessene Vergütung. Angemessen bedeutet, dass sie hilft, die

Lebenshaltungskosten zu bestreiten und dass sie eine Mindestentlohnung für die Leistungen der Auszubildenden darstellt<sup>3</sup>. „Wird eine zu niedrige Vergütung vereinbart, kann eine angemessene eingeklagt werden.“<sup>4</sup> Hierbei handelt es sich um eine gängige Rechtsprechung, dass einschlägige tarifliche Vorschriften die Mindestentlohnung darstellen und stets angemessen sind<sup>5</sup>.

Sollten die Vertragsparteien nicht tarifgebunden sein, muss die Höhe der Vergütung festgelegt werden. Auch in dem Fall, dass sie sich an einen entsprechenden Tarifvertrag anlehnt, muss die Ausbildungsvergütung stets angemessen sein<sup>6</sup>. Ansonsten muss auf die Empfehlungen von Kammern und Innungen zurückgegriffen werden<sup>7</sup>.

Die Ausbildungsvergütung für OTA/ATA-Schülerinnen und Schüler sollten sich unserer Auffassung nach, bis zu einer tarifvertraglichen Regelung, an den Bestimmungen für die Ausbildungsbeihilfen für Schülerinnen und Schüler, die nach Maßgabe des Krankenpflegegesetzes in Schulen an Krankenhäusern ausgebildet werden, orientieren. Die Höhe der Ausbildungsvergütung richtet sich nach dem jeweils für die Einrichtung geltenden Tarifwerk, zum Beispiel TVöD beziehungsweise AVR in der jeweils geltenden Fassung, den Tarifgebieten und dem Ausbildungsjahr.

Dies bedeutet, dass sich das Ausbildungsverhältnis analog nach dem Tarifvertrag für Auszubildende des Öffentlichen Dienstes, Besonderer Teil Pflege (TVAöD-BT Pflege) richtet. Vereinbart der Arbeitgeber eine Ausbildungs-

vergütung, die um mehr als 20 Prozent unter den tariflichen Sätzen beziehungsweise unserer Empfehlung liegt, ist zu vermuten, dass sie nicht mehr angemessen ist<sup>8</sup>.

Wir empfehlen den Kliniken der Bundesrepublik Deutschland ausdrücklich, diese Empfehlung zu berücksichtigen, um das Berufsbild der Operationstechnischen/Anästhesietechnischen Assistentin beziehungsweise des Operationstechnischen/Anästhesietechnischen Assistenten attraktiv zu halten und um im eigenen Interesse zukünftig ausreichend Personal für Operations- und Funktionsbereiche generieren zu können.

*Der Vorstand des DBOTA*

#### Literatur

- 1 DKG. *Ausbildung zu Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen/ Assistenten*. Im Internet: [http://www.ota.de/fileadmin/content/bilder/Veroeffentlichungen/DKG-Empfehlung\\_OTA-ATA\\_01-01-2014.pdf](http://www.ota.de/fileadmin/content/bilder/Veroeffentlichungen/DKG-Empfehlung_OTA-ATA_01-01-2014.pdf); Stand: 12.08.2015
- 2 Hergenröder CS. *Fragen rund um die Ausbildungsvergütung*. Im Internet: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6185](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6185); Stand: 12.08.2015
- 3 Vgl. Urteil des BAG vom 15.11.2000, NZA 2001, 1248
- 4 Urteil des LAG Nürnberg vom 29.5.1984, Sa 57/83
- 5 Urteil des BAG vom 15.12.2005, NZA 2007, 1393
- 6 vgl. Urteil des BAG vom 22.01.2008, NZA-RR 2008, 565
- 7 Urteil des BAG vom 30.09.1998, NZA 1999, 265
- 8 vgl. Urteil des BAG vom 30.09.1998, NZA 1999, 265 und Urteil vom 10.04.1991, NZA 1991, 773