



Dienstgeberbrief Nr. 3/2009

Herausgegeben von:

**Verhandlungskommission der
Dienstgebervertreter in der
Arbeitsrechtlichen Kommission**

des DCV e. V.:

Peter Bollermann, Dr. Rainer Brockhoff,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Rolf Lodde, Matthias Schmidt

Kontakt:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Telefon (07 61) 200-780 oder -781
Telefax (07 61) 200-790

E-Mail: marc.riede@caritas.de
elke.gundel@caritas.de

Internet: www.caritas.de

Inhalt

Aktuelles aus der AK-Arbeit:

Sitzung der Beschlusskommission
am 18.06.09: Beschlüsse zu
Anlage 21 und Ruhezeitregelung S. 2

(k)eine Lösung in Sicht:

Ärztevergütung, untere Lohngruppen
und Anlage 18 S. 2

Blick in andere Tarifbereiche:

Anlage 17 zu den AVR:
Auslaufen der Altersteilzeit Ende 2009 S. 3

Aktuelles aus der Gesetzgebung:

Mindestlöhne für Pflege und Weiterbildung
nach SGB II und III - AK stellt Antrag
auf Einberufung der Pflege-Kommission S. 4

Aktuelles aus Europa:

Europawahl – Folgen für die
schwebenden Legislativvorhaben? S. 6

BAG-Terminvorschau:

„Kostenfalle“ Ortszuschlag?
– BAG entscheidet am 13.08.2009 S. 6

Sitzung der Beschlusskommission am 18.06.2009: Beschlüsse zur Verlängerung der Anlage 21 zu den AVR und zur Anpassung der Ruhezeitregelung

Verlängerung der Anlage 21 zu den AVR:

Mit Beschluss vom 18. Juni 2009 werden die besonderen Regelungen für Lehrkräfte in Anlage 21 zu den AVR um ein Jahr verlängert und damit auf Dienstverhältnisse ausgeweitet, die vor dem 1. August 2010 neu beginnen.

Anpassung der Ruhezeitregelung in Anlage 5 zu den AVR:

Seit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts zur Auslegung des Arbeitszeitbegriffs im Europarecht gilt Bereitschaftsdienst – anders als Rufbereitschaft – nicht mehr als Ruhezeit, wenn Bereit-

schaftsdienst mit der Verpflichtung zum Aufenthalt an der Arbeitsstelle verbunden ist.

Daher ist eine Unterbrechung der Ruhezeit durch eine Inanspruchnahme während des Bereitschaftsdienstes nicht mehr möglich und kann auch nicht mehr gemäß § 5 Abs. 3 ArbZG zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

§ 1 Abs. 10 Unterabs. 2 der Anlage 5 zu den AVR ist an diese Entwicklung entsprechend anzupassen. In § 1 Absatz 10 Unterabsatz 2 der Anlage 5 zu den AVR werden deshalb jeweils in Satz 1 und in Satz 2 die Worte „des Bereitschaftsdienstes oder“ ersatzlos gestrichen.

(k)eine Lösung in Sicht: Ärztevergütung, untere Lohngruppen und Anlage 18

Ärztevergütung

Bisher war in der Beschlusskommission eine Einigung in der Frage der Ärztevergütung nicht möglich und auch der Versuch einer gütlichen Einigung im Ältestenrat ist gescheitert. Nun kam von Mitarbeiterseite in der Sitzung der Verhandlungskommission am 19./20.05.2009 der Vorschlag, den Abschluss des Marburger Bundes in Form einer dynamischen Verweisklausel auf den TV Marburger Bund in den AVR zu übernehmen. Im Zusammenhang mit dieser Lösung wäre die Mitarbeiterseite auch bereit, auf das Junktim mit der Pflegevergütung zu verzichten. Auf beiden Seiten wurde die Sitzung der Beschlusskommission genutzt, um diesen Vorschlag eingehend zu erörtern.

Trotz der aus Dienstgebersicht grundsätzlich wünschenswerten Lösung in der Frage der Ärztevergütung, die auch hinsichtlich der Höhe der immer wieder vorgebrachten Forderung der Dienstgeber entsprochen hätte, konnte man sich nicht für eine dynamische Verweisung auf einen anderen Tarif entscheiden.

Dies hat vor allem mit dem Selbstverständnis der AK und dem Dritten Weg zu tun und geht weit über die hier zu regelnde Frage hinaus. Auch wenn sich die AK in der Vergangenheit immer wieder an anderen Tarifen orientiert hat, hat dies eine völlig andere Qualität, als eine dynamische Verweisklausel auf einen fremden Tarif, bei der man sich jede Verhandlungs- und Prüfungsoption nimmt.

Untere Lohngruppen

Eine Beschlussvorlage zur Frage der unteren Lohngruppen fand in der Sitzung der Beschlusskommission am 18.06.2009 auf Dienstgeberseite nicht die notwendige Mehrheit.

Idee der Beschlussvorlage war – zur Vermeidung von Outsourcing und Förderung von Resourcing-, dass einzelne Einrichtungen unter Vorlage der Angebote entsprechender Anbieter und bei Resourcing der aktuellen Kosten der outgesourceten Bereiche, einen Antrag bei der entsprechenden Regionalkommission auf Absenkung der Tarife stellen können. Bandbreitenvorgaben sind dabei nicht einzuhalten. Die Frage einer wirtschaftlichen Notlage spielt dabei nach dem Wortlaut der Regelung keine Rolle. Allerdings ist der RK-Beschluss zeitlich zu befristen. Er hat eine Regelung zu enthalten, in welchen Schritten innerhalb der befristeten Verringerung der Vergütung diese an die jeweiligen von der Regionalkommission festgelegten Vergütungswerte herangeführt wird. Andererseits kann während der Laufzeit des Beschlusses jederzeit ein Verlängerungs- oder Neuantrag gestellt werden, wenn das Ziel dieser Anlage nur so erreicht werden kann.

Aus Dienstgebersicht sollte hier wieder einmal eine notwendige Absenkung mit der Schaffung einer neuen Verfahrensstruktur beantwortet werden. Gegen die Lösung sprachen weiterhin die zeitliche Einschränkung und die massive Befürchtung, dass durch die Mitarbeiterseite auf Regionalebene entgegen dem Wortlaut der Regelung hohe Hürden aufgebaut werden. An dieser Stelle machten sich dann die schlechten Erfahrungen

bemerkbar, die in einzelnen Regionalkommissionen bisher im Umgang der Mitarbeiterseite mit den Anträgen nach § 11 AK Ordnung gemacht wurden.

Das Argument eines ersten Schrittes in die richtige Richtung konnte insofern nicht überzeugen, als befürchtet wurde, dass diese Minimallösung bei der Forderung weiterer Schritte immer als ausreichend präsentiert würde.

Anlage 18

Am 08.06.2009 hat der Vermittlungsausschuss zum Thema "geringfügig Beschäftigte" getagt. Auf der Grundlage des Dienstgeberantrags wurde über eine Nachfolgeregelung für Anlage 18 verhandelt.

Da noch ergänzende Berechnungen angestellt und auch noch Experten hinzugezogen werden sollen, wurde die Sitzung unterbrochen und ein neuer Termin für den 31.08.2009 vereinbart. Dem Vermittlungsausschuss war zwar die Dringlichkeit des Themas bewusst, es ließ sich jedoch aufgrund der Ferienzeit kein früherer Termin finden.

Am 02.09.2009 findet eine reguläre Sitzung der Verhandlungskommission statt. Für den Fall, dass es dort gelingt einen Beschluss zu fassen, hat die Dienstgeberseite eine Sondersitzung der BK beantragt, so dass eine Lösung in dieser Frage noch im September erreicht werden könnte.

Marc Riede und Elke Gundel

Anlage 17 zu den AVR: Auslaufen der Altersteilzeit Ende 2009 – innovative Lösungen anderer Tarifbereiche, insb. in der chemischen Industrie

Im AVR-Bereich besteht ab dem 01.01.2010 kein Anspruch mehr auf Altersteilzeit. § 2 Abs. 4 Satz 2 der Anlage 17 zu den AVR beschränkt diesen auf solche Altersteilzeitdienstverhältnisse, die vor dem 01.01.2010 beginnen.

Grund der Befristung ist, dass die gesetzliche Förderung bis zum 31.12.2009 begrenzt ist. Förderleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit können daher für die Zeit ab dem 01.01.2010 nur noch erbracht werden, wenn die Altersteilzeit vor diesem Zeitpunkt begonnen hat (§ 1 Abs. 2 ATG). Ab 2010 bleibt Altersteilzeit zwar möglich, jedoch müssen Arbeitgeber die fälligen Aufstockungsbeträge dann vollständig tragen.

Gesamtwirtschaftlich ist jede Ausweitung von Frühverrentungsmöglichkeiten abzulehnen. Die Dienstgeber sind bereits jetzt – und in Zukunft noch viel stärker – vermehrt auf ältere Mitarbeiter angewiesen. Ein „weiter so“ in der Altersteilzeit ist für die Dienstgeberseite nicht akzeptabel, weshalb eine Nachfolgeregelung auch nicht forciert wird. Es sei denn, es gelingt, eine innovative Lösung zu finden, die den richtigen Umgang mit den demografischen Herausforderungen bietet und nicht zu Mehrbelastungen der Dienstgeber führt.

Blick in andere Tarifbereiche

In anderen Tarifbereichen ist die Situation uneinheitlich. So gibt es im Einzelhandel wohl bereits seit 2004 keine Altersteilzeitregelung mehr. Im öffentlichen Dienst ist die Diskussion nicht abgeschlossen und im Metall- und Chemiebereich wurden teilweise Nachfolgeregelungen geschaffen, die über das Jahr 2009 hinausgehen.

Größere Bedeutung messen die Sozialpartner der Altersteilzeit im Bereich der chemischen Industrie zu. Mit dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ wurde eine „wegweisende Lösung für betriebliche Gestaltungsmöglichkeiten ohne individuellen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit gefunden“ (Quelle: BDA, PI 58/08).

Altersteilzeit in der Chemischen Industrie

Die Neuregelung der Altersteilzeit erlaubt einerseits – nach Auffassung der Tarifparteien im Chemiebereich – den Unternehmen eine flexiblere Personalpolitik. Andererseits können Arbeitnehmer in besonders belastenden Tätigkeiten, die voraussichtlich nicht bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze aktiv im Erwerbsleben stehen können, unter bestimmten Umständen früher in Rente gehen. Stellenstreichungen durch die Altersteilzeit soll es nicht geben.

Die künftige Altersteilzeit in der chemischen Industrie sieht folgendermaßen aus:

- Statt mit 55 Jahren wird ein Arbeitnehmer sie in der Regel erst mit 59 Jahren in Anspruch nehmen können.
- Für bis zu sechs Jahre wird der verbleibende Lohn um 40 Prozent aufgestockt.
- Unverändert bleibt die Steuer- und Beitragsfreiheit dieser Zahlungen.
- Die Altersteilzeit ist für maximal fünf Prozent der Belegschaft möglich.

Die Betriebsparteien müssen künftig selbst entscheiden, welche Arbeitnehmer sie berücksichtigen und Auswahlkriterien für den Fall aufstellen, dass es mehr Bewerber als freie Plätze gibt.

Die Chemie-Formel zum demografischen Wandel gibt den Unternehmen und ihren Mitarbeitern passgenaue Instrumente an die Hand. Zur Finanzierung sieht der Chemie-Pakt die Einrichtung betrieblicher Fonds aus Arbeitgeberbeiträgen vor, die in Abstimmung mit dem Betriebsrat für verschiedene Zwecke genutzt werden können: Langzeitkonten, Altersteilzeit, Berufsunfähigkeits-zusatzversicherung, Teilrente und die tarifliche Altersvorsorge. Ab 2010 stellen Arbeitgeber pro Tarifarbeitnehmer und Jahr 300 € in einem betrieblichen Demografiefonds zur Verfügung. Dieser Betrag wird ab 2011 im Gleichklang mit den Tarifierhöhungen angehoben.

Beispielsweise können die Betriebsparteien dann in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die Mittel aus dem Demografie-Fonds zur Förderung der Altersteilzeit nutzen. So könnten sie vereinbaren, das Zugangsalter von 59 auf 57 Jahre herabzusetzen. Möglich ist es auch, die Aufstockung zu erhöhen, oder zusätzlich Geld in die Rentenversicherung einzuzahlen.

Ausbau der Langzeitkonten

Der neue Tarifvertrag entwickelt auch das Instrument der Langzeitkonten weiter, das die Chemiebranche bereits 2003 eingerichtet hat. Auf diesem Konto kann jeder Arbeitnehmer ein Guthaben ansparen, mit dem er sich für bestimmte Zwecke freistellen lassen kann. Wie bisher sind dies in erster Linie Qualifizierung und die Freistellung vor der Rente. Neu ist, dass die Betriebsparteien die Pflege von Angehörigen, Eltern- und Teilzeit mit aufnehmen können. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, die das Langzeitkonto als Auffanglösung für den Einsatz des Demografie-Beitrags anbieten müssen, können die Arbeitnehmer das Langzeitkonto nur für die Freistellung vor der Rente einsetzen.

Damit auch kleinere Unternehmen die Konten ohne großen Aufwand einrichten können, haben die Tarifvertragsparteien ein Standardmodell mit einer Musterbetriebsvereinbarung entwickelt. Darin ist auch festgelegt, wie Arbeitnehmer Guthaben ansparen können. Der Vertrag nennt Altersfreizeiten, Mehrarbeit, Urlaubstage, die über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehen, Mehrarbeitszuschläge, Zulagen bis zu zehn Prozent des jährlichen Tariflohns sowie den Demografie-Beitrag.

Das Guthaben auf den Langzeitkonten ist immer ein Geldbetrag – Freizeit wird in Geld umgewandelt. Die Betriebe müssen die Arbeitnehmer regelmäßig über den Kontostand informieren. Der Vorteil besteht darin, dass die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge erst bei Auszahlung fällig werden. Vorher verzinst sich so der Bruttostatt der Nettobetrag. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das eingezahlte Guthaben anzulegen.

Bewertung

Bewertet man diesen Tarifvertrag, so stecken in der Lösung der Tarifpartner der Chemischen Industrie Ideen, wie

- die Finanzierung über die Vereinbarung eines Demografiefonds in der nächsten Tarifrunde,
 - betrieblich optionale Lösungen,
 - die Weiterentwicklung des Instruments der Langzeitarbeitskonten,
- die eventuell auch in den AVR Bereich übertragen werden könnten. Sie erhalten die Vorteile einer möglichen früheren Rente für den Mitarbeiter und einer flexibleren Personalpolitik, geben gleichzeitig aber auch eine Antwort auf die Finanzierungs-last.

Marc Riede

Mindestlöhne für Pflege und Weiterbildung nach SGB II und III – AK stellt Antrag auf Einberufung der Pflege-Kommission

Am 24.04.2009 ist das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und am 28.04.2009 dann auch das Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) nach einem langem parlamentarischen Diskussionsprozess in Kraft getreten. Mit beiden Gesetzen wurde kein gesetzlicher Mindestlohn für alle Branchen geschaffen. Vielmehr gibt es nun zwei Wege, um zu Mindestlöhnen in weiteren einzelnen Branchen zu kommen, u. a. die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II und III und die Pflegebranche.

Sonderweg Pflegebranche

Für die Pflegebranche wurde ein Sonderweg eingeschlagen, um die Besonderheiten dieser Branche berücksichtigen zu können:

- Im Gesetz wurde erstmals die Pflegebranche definiert.
- Mindestlöhne werden durch eine Rechtsverordnung festgesetzt, die inhaltlich an die Kommissionsempfehlung, die zur Erarbeitung der Arbeitsbedingungen einberufen wird, gebunden ist.

- Nach der gesetzlichen Regelung besteht die Kommission aus acht Mitgliedern sowie jeweils einem Stellvertreter:
zwei Vertreter der Gewerkschaften, die in der Pflegebranche tätig sind, zwei Vertreter der Vereinigungen der Arbeitgeber, die in der Pflegebranche tätig sind, zwei Vertreter der Dienstnehmerseite der AKen sowie zwei Vertreter der Dienstgeberseite der AKen.
- Die Kommission wird auf Antrag einer Tarifvertragspartei, der Dienstnehmer- oder der Dienstgeberseite einberufen.
- Eine doppelte Sicherung soll verhindern, dass die Kirchen überstimmt werden können. Zum einen müssen einem ausgehandelten Mindestlohn drei Viertel der Kommissionsmitglieder zustimmen. Zum anderen muss der Mindestlohn von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gleichermaßen mehrheitlich akzeptiert werden, bevor er Gültigkeit erhält.
- Mit Beschlussfassung wird die Kommission aufgelöst.
- Vor Erlass einer Rechtsverordnung werden die betroffenen Kreise zu dem Kommissionsvorschlag gehört.
- Die festgesetzten Mindestlöhne sind zwingend; ihre Einhaltung wird kontrolliert.

AK stellt Antrag auf Einberufung der Kommission

Die Dienstgeberseite und die Dienstnehmerseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission haben gemeinsam von Ihrem Recht Gebrauch gemacht und einen Antrag auf Einberufung der Kommission gestellt (§ 12 Abs. 1 AEntG). Gleichzeitig haben sie für die Dienstgeberseite als Mitglied Rolf Lodde und als stellvertretendes Mitglied Dr. Rainer Brockhoff (Nachrichtlich: für die Mitarbeiterseite Thomas Schwendele und Helmut Kohmann) vorgeschlagen. Die Benennungsfrist läuft noch bis 30.06.2009. Es ist davon auszugehen, dass es noch vor der Bundestagswahl zumindest zu einer konstituierenden Sitzung kommt.

Die Kommission kann dann Mindestarbeitsbedingungen für Mindestentgeltsätze einschl. der Überstundensätze, die Dauer des Erholungsurlaubes, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld für die Pflegebranche regeln (§ 5 Nr. 1 und 2 AEntG). Des Weiteren kann sie eine Ausschlussfrist empfehlen, die mindestens sechs Monate vorsieht.

Grundsätzlich gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers einer Branche, die dem Mindestlohn unterliegt, für Leiharbeitnehmer zumindest die in dem Tarifvertrag oder der Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und III

Ganz anders sieht es für die Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und III aus. Hier wurde der Dritte Weg und seine Besonderheiten im AEntG nicht berücksichtigt.

Inzwischen liegt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales erstmals ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages in dieser Branche vor. Dieser wurde am 18.06.2009 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Nach Ablauf einer Drei-Wochen-Frist (09.07.2009) hat sich zunächst der Tarifausschuss damit zu befassen (§ 7 Abs. 5 AEntG). Innerhalb von drei Monaten gibt der Tarifausschuss zu dem Antrag sein Votum ab. Stimmt der Tarifausschuss der Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu, gilt der Mindestlohn für alle In- oder Ausländer. Gibt der Tarifausschuss innerhalb der Frist kein Votum über den Antrag ab, kann das Mindestlohn-Verordnungsverfahren durchgeführt werden. Es kann sogar durchgeführt werden, wenn der Tarifausschuss mit drei zu drei abstimmt oder die Allgemeinverbindlichkeitserklärung mit zwei zu vier abgelehnt hat. Das Prozedere wird sich bis in den Herbst hineinziehen.

Inhalte des Tarifvertrages

Der allgemeinverbindlich beantragte Tarifvertrag regelt u. a. als Mindeststundenvergütung (brutto)

- für Arbeitnehmer(innen) in der Verwaltung: 10,71 € (Westdeutschland einschl. Berlin), 9,53 (Ostdeutschland)
 - für Arbeitnehmer(innen) im pädagogischen Bereich: 12,28 € (Westdeutschland einschl. Berlin), 10,93 (Ostdeutschland)
 - für alle übrigen Arbeitnehmer(innen): 7,60 €.
- Der Urlaubsanspruch beträgt unter Zugrundelegung der 5-Tage-Woche 30 Arbeitstage.

Reaktion der BA

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist bereits in ihren Verdingungsunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung einer Rahmenvereinbarung über FTEC nach § 46 Abs. 1, Satz 1 Nr. 2 SGB III sowie § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 46 Abs. 1 Satz 1, Nr. 2 SGB III / 2009 Vergabe-Nr.: 46FTEC-09-ARGE-WO-01-L001a vom 27.02.2009 auf die „schwebende“ Situation hin (S. 20):

„Die Branche für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem SGB II und SGB III wurde in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen. Nach Maßgabe des mit der Neuregelung verfolgten politischen Willens legt die BA Wert auf eine angemessene Bezahlung der Beschäftigten in den Maßnahmen. Bietern wird da

her empfohlen, vor der Angebotsabgabe bei ihrer Preiskalkulation zu berücksichtigen, dass im Rahmen einer späteren Leistungserbringung voraussichtlich der tariflich festgelegte Mindestlohn gelten wird. Eine Nachverhandlung der Vergütung aufgrund gestiegener Personalkosten ist ausgeschlossen.“

(Quelle: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Ausschreibungen/REZ-Suedwest/Massnahmen-P46-SGB3/46FTEC-09-ARGE-WO-01-L001a-WORMS-VU.pdf>)

Elke Gundel

Europawahl – Folgen auf die schwebenden Legislativvorhaben?

Welche Folgen hat das Ergebnis der Europawahl? Die politischen Kommentatoren haben in den letzten Wochen die Seiten der Presse gefüllt. Daneben stellt sich aber auch die Frage, was mit den Vorhaben z. B. im Arbeits- und Sozialrecht passiert, die vor der Wahl nicht mehr endgültig verabschiedet wurden, zum Beispiel die Neufassung der Arbeitszeitrichtlinie oder offene Fragen zum Thema Verlängerung des Mutterschutzes.

Die Folgen für die schwebenden Legislativvorhaben sind – einfach gesagt – nur sehr gering. Das neu gewählte Europäische Parlament wird sich übergangslos mit allen nicht abgeschlossenen wichtigen Vorhaben weiter befassen. Denn anders als in Deutschland gilt der Grundsatz der sog. Diskontinuität in Europa nicht. Das bedeutet, dass alle laufenden Legislativvorhaben einfach weitergeführt werden und nicht, wie bei uns üblich, vom neu gewählten Bundestag nur auf dessen Beschluss hin.

Die Europäischen Sozialpartner, die sich aus den Europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen zusammensetzen, haben sich am 18.06.2009 auf ein Rahmenübereinkommen über Mindeststandards für die Bemessung von Elternzeit geeinigt. Die Kommission wird bereits vor der Sommerpause auf der Grundlage der Entschei-

dung der Europäischen Sozialpartner eine neue Richtlinie erlassen, die durch den Rat in qualifizierter Mehrheit beschlossen und von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden muss.

Die beteiligten Parteien einigten sich auf die Erhöhung des Mindestanspruchs jedes Elternteils von drei auf vier Monate Elternzeit nach Geburt oder Adoption eines Kindes. Der Anspruch soll bestehen, bis das Kind das achte Lebensjahr erreicht hat. Es soll zudem möglich sein, drei dieser vier Monate auf den Partner zu übertragen. Außerdem soll den Arbeitnehmern nach der Elternzeit eine zeitweise Anpassung ihrer Arbeitszeiten und Bedingungen ermöglicht werden. Diese Regelungen sollen auch bei Teilzeitverträgen, befristeten Verträgen und im Rahmen von Zeitarbeitsverhältnissen anwendbar sein.

Bei der Umsetzung wird den Mitgliedstaaten überlassen, ob die Elternzeit auch als Teilzeitregelung angewendet werden kann und ob die Elternzeit durchgängig beansprucht oder in mehrere Etappen aufgeteilt werden kann. Da es sich nur um Mindeststandards handelt, ist es den Mitgliedstaaten außerdem überlassen, großzügigere Regelungen zu treffen.

Elke Gundel

BAG-Terminvorschau:

„Kostenfalle“ Ortszuschlag? – BAG entscheidet am 13.08.2009

Muss nach AVR Caritas der kinderbezogene Ortszuschlag (Stufe 3 oder höher) bezahlt werden, wenn das Arbeitsverhältnis der Ehefrau vom BAT in den TVöD überführt wurde?

Rechtsfrage

Der Dienstgeber meint, die Ehefrau habe nach der Überleitung Anspruch auf die Kinderzuschläge als Besitzstandszulage. Diese sei eine Leistung wesentlich gleichen Inhalts im Sinne der Konkurrenzregelung.

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer ist bei dem Dienstgeber seit März 1991 in Teilzeit beschäftigt. Er ist verheiratet und hat zusammen mit seiner Ehefrau zwei Kinder. Die Ehefrau ist bei der Stadt F. beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis des Klägers finden die Richtlinien für Arbeitsverhältnisse in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbands (AVR Caritas) Anwendung. Für seine Ehefrau galten bis zum 30.09.2005 die Regelungen des BAT. Mit Wirkung ab 01.10.2005 gilt für das Arbeitsverhält-

nis der Ehefrau der TVöD. Die Überleitung erfolgte unter Berücksichtigung des Ortszuschlags der Stufe 1. Bis zur Überleitung hatte die Ehefrau von ihrem Arbeitgeber die kinderbezogenen Leistungen für beide Kinder erhalten. Das Kindergeld wurde hingegen an den Kläger ausgezahlt. Nach den Vergütungsregelungen zu den AVR erhalten den Ortszuschlag der Stufe 2 u. a. verheiratete Mitarbeiter und den Ortszuschlag der Stufe 3 und der folgenden Stufen die Mitarbeiter der Stufe 2, denen Kindergeld nach dem Einkommensteuergesetz oder nach dem Bundeskindergeldgesetz zusteht oder ohne Berücksichtigung der §§ 64, 65 EStG oder der §§ 3, 4 BKGG zustehen würde. Die Stufe richtet sich nach der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder. Sowohl die AVR als auch der TVÜ-VKA enthalten Konkurrenzregelungen für den Fall, dass der Ehegatte (ebenfalls) im öffentlichen Dienst beschäftigt ist.

Mit seiner Klage macht der Arbeitnehmer Vergütung unter Berücksichtigung der Ortszuschlagsstufe 4 geltend. Er ist der Auffassung, er habe An-

spruch auf den Ortszuschlag der Stufe 4, da der Anspruch seiner Ehefrau auf entsprechenden Ortszuschlag durch die Überleitung in den TVöD weggefallen sei. Sie habe weder Anspruch auf den Ortszuschlag der Stufe 4 noch einen solchen auf vergleichbare Leistungen i. S. d. AVR. Der TVöD enthalte keine familienbezogenen Entgeltbestandteile. Der Familienstand habe keinen Einfluss mehr auf die Höhe des Entgelts der dem TVöD unterfallenden Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat auf die Berufung des Arbeitnehmers das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Dienstgeber die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

Quelle: Terminvorschau 3/2009 des BAG

Der Dienstgeberbrief wurde von den Dienstgebervetretern in der Verhandlungskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV geschaffen, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.