



Dienstgeberseite

der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



## Dienstgeberbrief Nr. 4/2009

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](mailto:marc.riede@caritas.de)

[elke.gundel@caritas.de](mailto:elke.gundel@caritas.de)

Internet: [www.caritas.de](http://www.caritas.de)

### Inhalt

#### **Aktuelles aus der AK-Arbeit:**

Vermittlungsausschuss entscheidet  
am 31.08.09 über eine Nachfolgeregelung  
zu Anlage 18 S. 2

Bericht über die Sitzung der Verhand-  
lungskommission am 02./03.09.09 S. 2

Bericht über die Sondersitzung der  
Beschlusskommission am 14./15.09.09  
zu Anlage 18 S. 2

#### **Blick in die Regionen:**

**RK Ost:** Eckpunkte zum Tarif abgeschlossen S. 3

**RK Nord:** Leistungsgerechte Vergütung  
und Anpassung an Marktpreise oder:  
Die Quadratur des Kreises S. 3

#### **Blick in andere Tarifbereiche:**

Neuer Entgelttarifvertrag für Pflegehilfskräfte  
des AGV Pflege mit Mitgliedern des CGB S. 4

#### **Aktuelles zu Mindestlöhnen:**

Mindestlöhne für Aus- und Weiterbildungs-  
dienstleistungen nach SGB II oder SGB III  
durch Tarifausschuss vorerst gestoppt S. 5

#### **Aus Rechtsprechung und Praxis:**

Die Opt-out-Regelung in der Arbeitszeitrichtlinie  
2003/88/EG läuft nicht aus S. 5

## **Vermittlungsausschuss entscheidet am 31.08.09 erneut über Anlage 18**

Am 31.08.2009 hat sich der Vermittlungsausschuss der Bundeskommission der AK erneut mit dem Thema „geringfügig Beschäftigte“ befasst, nachdem er von der Dienstgeberseite der Verhandlungskommission zu dieser Thematik angerufen wurde. Der Vermittlungsausschuss hat durch einstimmigen Spruch einen Vermittlungsvorschlag verabschiedet, der den Mitgliedern der Beschlusskommission gem. § 15 Abs 2 AK-Ordnung zur Entscheidung vorzulegen ist.

Zur Anrufung des Vermittlungsausschusses kam es, nachdem in der Kommission keine Einigung hinsichtlich einer Nachfolgeregelung für Anlage 18, die am 31.10.2009 ausläuft, erzielt werden konnte.

Nachdem der Vermittlungsausschuss bei seiner Abschaffungsentscheidung der Anlage 18 bereits deutlich signalisiert hatte, dass ein Handeln der Kommission erwartet wird, in verschiedenen Bereichen markt- und wettbewerbstaugliche Regelungen zu schaffen, die auch außerhalb des derzeitigen Lohnniveaus der AVR liegen können und gleichzeitig betonte, dass er seine Pflicht sachge-

rechte Regelungen vorzuschlagen im Falle der erneuten Anrufung wahrnehmen werde, hat der Vermittlungsausschuss mit dem nun vorliegenden Vermittlungsvorschlag diese Selbstverpflichtung in die Tat umgesetzt.

Der Vermittlungsausschuss hat die Idee der Nettolohngleichstellung im Dienstgeberantrag und die Formel für die Berechnung der Stundenlohnvergütung aufgegriffen. Allerdings fließen in die Formel individuelle Kinderzulagenansprüche mit ein und der Prozentsatz zur Kompensation der sozialversicherungsrechtlichen Nachteile wurde auf 10 Prozent angehoben. Weiterhin wird es eine Differenzierung der Stundenlöhne entsprechend der Beschäftigungszeit geben, wobei es lediglich eine Eingangsstufe, eine Hauptstufe mit Beginn des 7. Beschäftigungsjahres und eine Endstufe mit Beginn des 13. Beschäftigungsjahres geben wird. Vordienstzeiten im Geltungsbereich der AVR werden für die Ermittlung der Stufen berücksichtigt.

Marc Riede

## **Bericht über die Sitzung der Verhandlungskommission am 02./03.09.09**

In der Sitzung der Verhandlungskommission am 02./03.09.09 fand eine Beschlussvorlage die notwendige Mehrheit, bei der es um einige Klarstellungen und redaktionelle Anpassungen des Juni-beschlusses 2008 ging.

Hintergrund waren in den meisten Fällen Auslegungsfragen die im praktischen Umgang mit dem Juni-beschluss in der Praxis aufgetaucht waren, und die immer wieder zu Unsicherheiten geführt haben. Diese können mit dem Beschluss, der nun der Beschlusskommission in der Oktobersitzung zur Entscheidung vorgelegt wird, ausgeräumt werden.

Ebenfalls die notwendige Mehrheit fand ein Beschlussvorschlag des Ausschusses Arbeitszeit mit verschiedenen Teilkomponenten. Dabei ging es um die Ausweitung der 12-Stunden-Schichten auf Werktage, die Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Zusammenhang mit der Anzahl von Bereitschaftsdiensten und eine Regelung zur Klärung des Vollarbeitsanteils in 24-Stunden-Schichten. Auch dieser Beschluss liegt der Kommission im Oktober zur Entscheidung vor.

Marc Riede

## **Bericht über die Sondersitzung der Beschlusskommission am 14./15.09.09 zu einer Nachfolgeregelung für Anlage 18**

Die Beschlussempfehlung des Vermittlungsausschusses zum Thema „geringfügig Beschäftigte“ fand in der Sondersitzung der Beschlusskommission am 14./15.09.2009 nicht die notwendige Mehrheit auf Mitarbeiterseite. Allerdings erteilte die Beschlusskommission der Verhandlungskommission den Auftrag, zeitnah folgende The-

men zu verhandeln: Ärzte, Pflege, untere Lohngruppen, geringfügig Beschäftigte, Sozial- und Erziehungsdienst. In einem ersten Schritt sollen der Beschlusskommission Eckpunkte zur Bestätigung vorlegt werden. Damit verbunden wird die Hoffnung, dass die Punkte eventuell in einer Paketlösung voran gebracht werden können.

Dieser Beschluss ändert allerdings nichts daran, dass sich die Praxis vor Ort ab 01.11.2009 darauf einstellen muss, dass auch geringfügig Beschäftigte, wie andere teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, normal in die AVR einzugruppieren und entsprechend zu vergüten sind. Ab 01.11.2009 wird in Folge der Abschaffung der Anlage 18 und in Folge der Eingruppierung in die AVR eine Vielzahl von Mitarbeitern die 400-Euro-Grenze überschreiten.

Das Ende dieser Regelung wird der Mitarbeiterseite verdeutlichen, dass sie ihrer eigenen Klientel – die Beschäftigten, die unter Anlage 18 fallen, – schadet. Die Folge der Abschaffung wird sein, dass es in den Einrichtungen und Diensten der Caritas zu Entlassungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung kommt, die Caritas sich aus

einigen Tätigkeitsfeldern zurückziehen wird, Servicegesellschaften gegründet werden oder aber die AVR nicht mehr zur Anwendung kommt und auf einzelvertragliche Lösungen ausgewichen wird.

Mit dieser Ablehnung geht ein erheblicher Imageverlust der Arbeitsrechtlichen Kommission einher. Das Vertrauen der Einrichtungen und Träger, dass die Kommission in der Lage ist, adäquate Lösungen zu finden, die der Situation, in der sie sich befinden, gerecht werden, lässt stark nach. Die Rufe nach anderen Lösungen werden lauter und der Erosionsprozess im Dritten Weg wird sich verstärken.

Marc Riede

## **RK Ost: Eckpunkte zum Tarif abgeschlossen**

Auf einer Sondersitzung am 30.07.2009 hat die Regionalkommission Ost nach langen und schwierigen Verhandlungen nun doch ein Ergebnis erreicht.

Dem im ergänzenden Vermittlungsverfahren nach § 14 Abs. 4 der AK-Ordnung mit Herrn Ester und Herrn Dr. Hauser erarbeiteten Kompromissvorschlag wurde von der RK Ost mehrheitlich zugestimmt. Der Vorschlag beinhaltet im Wesentlichen eine Vergütungserhöhung in drei Stufen:

In der Region West wird die Vergütung zum 01.07.2009 um € 50,- und anschließend um 1,6 Prozent erhöht, ab 01.09.2009 erfolgt eine weitere Erhöhung um 2,0 Prozent und ab 01.09.2010 um noch 1,0 Prozent.

In der Region Ost wird die Vergütung zum 01.07.2009 um € 50,- und anschließend um 4,0 Prozent erhöht, ab dem 01.04.2010 erfolgt eine weitere Erhöhung um 2,0 Prozent und ab 01.09.2010 um 1,0 Prozent.

Die Arbeitszeit bleibt unverändert im Westen 38,5 Stunden/Woche und im Osten bei 40 Stunden/Woche.

Der Geschäftsführer der AK wird gemeinsam mit einer Redaktionsgruppe bis zur nächsten Sitzung am 21.09.09 eine entsprechende Beschlussvorlage zur Umsetzung in die AVR erarbeiten.

Quelle: DG-Kurzinfo RK Ost Nr. 06 v. 30.07.09

## **RK Nord: Leistungsgerechte Vergütung und Anpassung an Marktpreise oder: Die Quadratur des Kreises**

Im Zusammenhang mit der Übertragung der fünf Altenpflegeheime und einer Sozialstation der Caritas-Seniorendienste Hannover gGmbH an das evangelische Johannesstift im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg schlesische Oberlausitz ist eine Diskussion darüber entstanden, ob und wie dieser Verkauf hätte verhindert werden können. Diese Frage stellt sich insbesondere, wenn trotz der Bereitschaft der Mitarbeiterschaft, auf Gehaltsbestandteile zu verzichten, das wirtschaftliche Überleben der Einrichtungen auf der Grundlage der AVR Caritas nicht gesichert werden kann. Zu Recht weisen die Mitarbeitervertreter darauf hin, dass aufgrund des in Niedersachsen

niedrigsten Pflegesatzniveaus aller alten Bundesländer Rahmenbedingungen vorherrschen, die das wirtschaftliche Betreiben stationärer und ambulanter Pflegeeinrichtungen unter Einhaltung der AVR nahezu unmöglich machen. Zum Gesamtbild gehört dabei auch, dass die in der Regionalkommission Nord beschlossene Gehaltskürzung für die Hannoveraner Einrichtungen von den Verantwortlichen schon im Zeitpunkt der Beschlussfassung als unzureichend für das Überleben der Einrichtungen bewertet worden ist.

Soweit allerdings Politik und Kostenträger meinen, der Markt werde ein angemessenes Niveau

für die Vergütung von Pflegekräften und die Preise von Pflegeleistungen schon austarieren, führt dies dazu, dass eben nicht eine angemessene Bezahlung von Pflegekräften sichergestellt wird. Gegenwärtig gelingt es privaten Anbietern von Pflegeleistungen, auch qualifizierte Pflegekräfte zu untertariflichen Konditionen arbeiten zu lassen. Dies führt angesichts der begrenzten Mittel der Pflegebedürftigen und der unvollkommenen Refinanzierung durch die Pflegekassen zu einer Verlagerung der Nachfrage weg von tarifgebundenen Anbietern hin zu diesen preiswerten Anbietern. Dann kann aber nicht gleichzeitig eine angemessene Bezahlung von Pflegekräften und die wirtschaftliche Konkurrenzfähigkeit mit den preiswertesten Anbietern sichergestellt werden.

Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Festlegung eines Mindestlohns für die Pflege nach der Neufassung des Arbeitnehmerentendegesetzes auf Empfehlung einer dazu eingerichteten Kommission unter Beteiligung von Caritas und Diakonie zu fairen Wettbewerbsbedingungen für alle Anbieter beitragen kann.

Auch wenn durch die geänderte Rechtsprechung des Bundessozialgerichts vom 29.01.2009 (u. a. Az. B 3 P 6/08 R) eine Abkehr vom externen Preisvergleich der Anbieter erwartet wird, zeigt gerade die jüngste Praxis in den Pflegesatzverhandlungen eine andere Tendenz: Die Kostenträger

versuchen nämlich, die AVR-Bindung als wirtschaftlich angemessene Grundlage für die Pflegesatzbemessung zu ignorieren und die Leistungserbringer durch Anforderung immer detaillierterer Unterlagen davon abzuhalten, angemessene Pflegesatzerhöhungen durchzusetzen.

Auf Dauer wird es nur durch gemeinsame Anstrengungen von Dienstgebern und Mitarbeitern gelingen, sich zum Einen für eine angemessene Vergütung von Pflegekräften in der Gesellschaft und bei den Kostenträgern stark zu machen, aber auch auf die Herausforderungen des Wettbewerbs durch vorübergehende Einschränkungen zu reagieren, um auf Dauer den Bestand von Caritas-Einrichtungen sicherzustellen. Nur wenn hier alle Beteiligten das Notwendige tun, um das Überleben der Einrichtungen zu sichern, wird auch künftig die Caritas ein gewichtiges Wort bei der Ausgestaltung der gesellschaftlichen Antworten auf die Herausforderungen der Pflege mitsprechen können.

Werner Negwer  
stellvertr. Vorsitzender der RK Nord

siehe zur Thematik des Verkaufs der Altenpflegeheime auch die Pro-/Contra Beiträge in: neue caritas, Heft 16 v. 21.09.2009

## **Neuer Entgelttarifvertrag für Pflegehilfskräfte des AGV Pflege mit Mitgliedern des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB)**

Der neu gegründete Arbeitgeberverband (AGV) Pflege hat sich gemeinsam mit den Gewerkschaften medsonet – Die Gesundheitsgewerkschaft und DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. auf einen Entgelttarifvertrag für Pflegehilfskräfte geeinigt. Beide Gewerkschaften sind Mitglied des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB).

Es lassen sich folgende Arten der Tarifverträge unterscheiden:

- In Manteltarifverträgen oder Rahmentarifverträgen werden grundlegende Fragen geregelt, wie Urlaub, Arbeitszeiten, vom BGB abweichende Kündigungsfristen, oder die Konkretisierung arbeitsrechtlicher Nebenpflichten, z. B. Anzeige und Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit, Übernahme von Auszubildenden nach Ausbildungsende usw. Ferner werden darin grundlegende Entgeltschemata (Lohn-/Gehaltsgruppen) festgelegt.
- Die Vergütungstarifverträge (Entgelt-, Lohn- und Gehaltstarifverträge) regeln die Höhe der Vergütungen für die Arbeitsleistung der Arbeit-

nehmer. Für Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Gratifikationen usw.) werden oft separate Tarifverträge abgeschlossen.

- Der Flächentarifvertrag oder Verbandstarifvertrag gilt für ein regional begrenztes Gebiet, oft für ein Bundesland, z. T. aber auch das gesamte Bundesgebiet. Ein Vertrag mit nur einem Arbeitgeber auf der einen Seite nennt sich Unternehmens-, Firmen- oder Haustarifvertrag.
- Spezielle Tarifverträge: Es werden immer häufiger Sondermodelle entwickelt. Beispiel hierfür sind Sozialtarifverträge, in denen Gegenstände geregelt werden, die sonst typischerweise in einem Interessenausgleich und in einem Sozialplan normiert werden.

### Entgelttarifvertrag für Pflegehilfskräfte

Im Frühsommer haben sich die acht größten privaten Pflegeunternehmen (u. a. die Marseille-Kliniken, Kursana und Pro Seniore) und der Bundesverband der privaten Anbieter sozialer Dienste (BPA) zum „Arbeitgeberverband Pflege“ zusammengeschlossen. Insgesamt werden in den dort

vertretenen Unternehmen mehr als 185.000 Mitarbeitende beschäftigt. Der bundesweit gültige Entgelttarifvertrag gilt zunächst für über 38.000 Mitarbeitende.

Zukünftig erhalten Pflegehilfskräfte ohne abgeschlossene fachspezifische Berufsausbildung einen Stundenlohn von 8,50 € (West) brutto und 7,50 € Ost. Das entspricht bei einer 40-Stunden-Woche einem monatlichen Bruttolohn von 1.470 € (West) und 1.300 € (Ost) als Einstiegsgehalt.

Vergleicht man diese „nackten“ Zahlen mit den Regelungen in den AVR, so stellt man fest, dass jede Pflegeservicekraft nach den AVR mehr Bruttoentgelt erhält als eine Pflegehilfskraft bei den privaten Anbietern, die diesen neuen Entgelttarifvertrag anwenden. Pflegehilfskräfte liegen allein mit der Regelvergütung in den Einrichtungen der Caritas deutlich über dem Entgelt, das ihre Kol-

leg(inn)en in den Einrichtungen der privaten Anbieter verdienen. Dabei wurden die Kinderzulage, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die Regelung zur betrieblichen Altersversorgung noch nicht eingerechnet. Ganz zu schweigen von der günstigeren Regelung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, den Zeitzuschlägen, dem Mehranspruch aus den über dem gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehenden Urlaubstagen und den Regelungen zur Arbeitsbefreiung nach § 10 AT AVR (z. B. könnten die Fälle des § 616 BGB in einem Entgelttarifvertrag ausgeschlossen werden). Rechnet man beispielsweise durchschnittlich mit zehn Tagen Mehrurlaub und Arbeitsbefreiung, so erhält der Mitarbeiter nach den AVR allein daraus 4 Prozent mehr Vergütung im Verhältnis zu seiner Arbeitsleistung.

Elke Gundel

## **Mindestlöhne für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II oder SGB III durch Tarifausschuss vorerst gestoppt**

Am 31.08.2009 hat der Tarifausschuss nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) grünes Licht für die Einführung von Mindestlöhnen in zwei weiteren Branchen – Großwäschereien und Bergbau-Spezialarbeiten – gegeben. Weitere Anträge auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages lagen noch aus den Branchen Wach- und Sicherheitsgewerbe, Abfallwirtschaft sowie Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II oder SGB III vor.

Die Abstimmung über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Tarifvertrages für die Abfallwirtschaft wurde vertagt. Aufgrund einer Änderung im Tarifvertrag ist nach Ansicht des BMAS eine erneute Veröffentlichung im Bundesanzeiger notwendig.

Beim Wach- und Sicherheitsgewerbe und den Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II oder SGB III war allerdings, in dem je zur Hälfte mit Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgebern besetzten Gremium, keine Einigung (3 : 3 Stimmen) erzielt worden.

Der Tarifausschuss trat erstmalig zusammen, das Ziel des Arbeitnehmerentsendegesetzes (§ 7 Abs. 5 AEntG) umzusetzen, branchenweite Lohnuntergrenzen zu erreichen. Bundesarbeitsminister Olaf Scholz kann nunmehr die zuvor von den Tarifparteien ausgehandelten entsprechenden Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären.

Marc Riede

## **Die Opt-out-Regelung in der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG läuft nicht aus**

Nach dem Scheitern der Änderung der Arbeitszeitrichtlinie auf europäischer Ebene gilt diese unverändert fort. Die maßgebliche Regelung zum Opt-out enthält Artikel 22 Abs. 1 der Arbeitszeitrichtlinie. Eine Befristung dieser Regelung ist nicht vorgesehen. Die geltende Opt-out Regelung in Artikel 22 Abs.1 Arbeitszeitrichtlinie ist daher weiterhin Grundlage für die Nutzung des Opt-out im deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

Vom Opt-out wird in Deutschland seit der zum 01.01.2004 in Kraft getretenen Änderung des Arbeitszeitgesetzes Gebrauch gemacht. Nach § 7 Abs. 2a ArbZG kann durch Tarifvertrag bzw. eine entsprechende Regelung bei den Kirchen bei Bereitschaftsdienst eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit über acht Stunden ohne Ausgleich zugelassen werden, wenn gleichzeitig Regelungen zum Schutz der Gesundheit der Ar-

beitnehmerinnen und Arbeitnehmer getroffen und weitere Bedingungen eingehalten werden. Eine solche Arbeitszeitverlängerung bedarf zusätzlich nach § 7 Abs. 7 ArbZG der schriftlichen Einwilligung des jeweils betroffenen Beschäftigten.

Quelle: Schreiben des BMAS vom 23.07.2009 an den AS Arbeitszeit der Bundeskommission AK Caritas

Der Dienstgeberbrief wurde von den Dienstgebervvertretern 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.