



---

## Dienstgeberbrief Nr. 5/2011

vom 28. Oktober 2011

Herausgegeben von:

**Dienstgebervertreter in der  
Verhandlungskommission der  
Arbeitsrechtlichen Kommission**  
des DCV e. V.:

Peter Bollermann, Dr. Rainer Brockhoff,  
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,  
Christiane Henneke, Rolf Lodde

Kontakt:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Postfach 4 20, 79004 Freiburg

Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg

Telefon (07 61) 200-781

Telefax (07 61) 200-790

E-Mail: [info@caritas.de](mailto:info@caritas.de)

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

### Inhalt

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

Bericht über die Sitzung der Beschluss-  
kommission am 27.10.2011 S. 2

Verhandlungskommission 2012 – Nachfolge  
Peter Bollermann geregelt S. 2

Die Kr-Anwendungstabelle Anhang B  
der Anlagen 31 bzw. 32 zu den AVR S. 3

Änderung der AK-Ordnung – Bericht über  
die 11. Delegiertenversammlung S. 5

#### **Aktuelles zu Mindestlöhnen:**

Erneute Antragstellung für einen Mindest-  
lohn für Aus- und Weiterbildungsdienst-  
leistungen nach SGB II oder SGB III S. 5

#### **Aktuelles aus der Sozialwirtschaft:**

Fachkräfteengpass in der Pflege S. 6

#### **Aktuelles zu Vereinbarkeit Beruf & Familie:**

Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor  
Familie 2012“ S. 7

## Bericht über die Sitzung der Beschlusskommission am 27.10.2011

Auf der Sitzung der Beschlusskommission (BK) der Arbeitsrechtlichen Kommission am 27.10.2011 wurden zahlreiche redaktionelle Anpassungen in den AVR an die neuen Anlagen 30 bis 33 zu den AVR rückwirkend zum 21.10.2010 beschlossen. Diese schaffen Klarheit für die anwendenden Einrichtungen und Dienste der Caritas.

Im Mittelpunkt der Sitzung standen jedoch neun weitere Anträge, wovon sieben mehrheitlich beschlossen wurden:

- Nach langen und intensiven Verhandlungen im Ausschuss Arbeitszeit konnte endlich eine neu gefasste Anlage 5c zu den AVR (Langzeitkonto) beschlossen werden, die eine Öffnung für eine Regelung auf der Einrichtungsebene vorsieht.
- In den AVR wurde durch die Änderung des § 2 der Anlage 9 zu den AVR die Möglichkeit der Entgeltumwandlung für den Betrag der vermögenswirksamen Leistungen zu schaffen.
- In § 16 der Anlage 31 zu den AVR wurde eine Anpassung an eine Neuregelung des TVöD vorgenommen. Damit findet auf Mitarbeiter der Vergütungsgruppe Kr 6 ohne Aufstieg nun auch der in Absatz 2 Satz 1 für die Entgeltgruppen 1 bis 8 ausgewiesene Prozentsatz (90 Prozent) Anwendung.
- Wie bereits angekündigt (Dienstgeberbrief Nr. 3/2011) wurden die von Dienstgeberseite eingebrachten Änderungen in Anlage 21 beschlossen.
- Im Nachgang zum Beschluss vom 21.10.2010 zu den Anlagen 30 bis 33 zu den AVR wurde das Verhältnis der Besitzstandsregelungen in Anlage 1b zu den neuen Anlagen 30 bis 33 geregelt. Es wurde klargestellt, dass Anlage 1b vom Geltungsbereich der neuen Anlagen 30 bis 33 ausgenommen ist.
- Besonders hervorzuheben ist, dass es

gelingen ist, eine neue Anlage 7b zu beschließen. Damit wurden „Besondere Regelungen für Praktikanten“ in den AVR eingeführt und somit Mindeststandards festgelegt.

In den Ausschuss Sonderformen der Arbeit wurde das Thema Sonderurlaub ohne Bezüge (§ 10 der Anlage 14 zu den AVR) verweisen. Hier soll es v. a. um eine Präzisierung der darin genannten 5-Jahres-Frist kommen.

Keine Mehrheit hat leider der im Ausschuss Arbeitszeit vorbereitete Antrag zu 12-Stunden-Schichten in den Anlagen 31 bis 33 zu den AVR gefunden. Die Dienstgeberseite wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass diese Regelung auch für die in die neuen Anlagen übergeleiteten Mitarbeiter möglich wird.

Nachdem der Beschlussantrag auf Erhöhung des Leistungsentgelts bzw. der Sozialkomponente in den neuen Anlagen auf 1,75 Prozent durch einen Patt abgelehnt wurde, hat die Mitarbeiterseite die Vermittlung beantragt. Die Dienstgeberseite steht für die Weiterentwicklung dieses neuen Instruments in den AVR. Jedoch muss zunächst die Struktur korrigiert und dann die Höhe festgelegt werden.

Auf der Tagesordnung der nächsten Sitzung der Verhandlungskommission steht u. a. wiederum die Regelung des nächtlichen Bereitschaftsdienstes. Hier kam es noch nicht zu einer beschlussfähigen Vorlage für die BK.

Die Beschlüsse werden baldmöglichst unter <http://www.caritas-dienstgeber.de> abrufbar sein.

Elke Gundel und Marc Riede

## Verhandlungskommission 2012 – Nachfolge Peter Bollermann geregelt

Die Mitglieder der Beschlusskommission der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) haben die Sitzung genutzt, um bereits jetzt die Nachfolge von Peter Bollermann, Cari-

tasverband für das Bistum Aachen e. V., zu sichern und einen gleitenden Übergang zu ermöglichen. Herr Bollermann wird altersbedingt zum 31.12.2011 aus allen Ämtern zurücktreten.

Auf Vorschlag der bayrischen Direktoren und der Regionalkommission Bayern wurde Lioba Ziegele, Caritasverband für die Diözese Würzburg e. V., gewählt. Damit hat die Dienstgeberseite der AK nach Christiane Henneke bereits die zweite

Frau in die Verhandlungskommission berufen. Wir wünschen Ihr im Jahr 2012 einen guten Start!

Elke Gundel

## Die Kr-Anwendungstabelle – alles nur „Verrutscht“? oder: Auch das Original macht Fehler

Im Zusammenhang mit der Kr-Anwendungstabelle kommt es in der Praxis immer wieder zu Schwierigkeiten, was ihre Anwendung angeht. Diese Tabelle, die eigentlich den Anwendern das Leben erleichtern soll, ist auch nicht ganz einfach zu verstehen.

1. Aus der Kr-Anwendungstabelle selbst ergeben sich keine originären Ansprüche. Im Prinzip ist diese Tabelle lediglich eine Zusammenfassung verschiedener Regelungen, die es ermöglichen sollen, mit einem Blick das Tabellenentgelt in der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe unter Berücksichtigung aller Besonderheiten zu erfassen.

D. h. auch in den Anlagen 31 und 32 richtet sich das Tabellenentgelt nach Anhang A der Anlagen 31 und 32 zu den AVR. Dabei sind allerdings einige Besonderheiten ergänzend zu berücksichtigen. So sind für Mitarbeiter im Pflegedienst in der Tabelle Anhang A (siehe Hochziffern 1 bis 6) von der allgemeinen Tabelle abweichende Werte hinterlegt.

Abweichend von der allgemeinen Stufenregelungen gemäß § 13 der Anlagen 31 und 32 zu den AVR gelten besondere Stufenregelungen gemäß § 13a der Anlagen 31 und 32 zu den AVR, die abweichende Eingangsstufen, Endstufen und Stufenlaufzeiten vorsehen.

Fasst man diese Besonderheiten in einer Tabelle zusammen, kommt man „im Prinzip“ zur Kr-Anwendungstabelle.

2. Warum „im Prinzip“? Weil es noch eine kleine Besonderheit gibt, die man wissen sollte.

Anwender, die dieses System verstanden

haben, stellen immer wieder das scheinbare „Verrutschen“ von Stufenwerten in der Kr-Anwendungstabelle fest. Es handelt sich dabei nicht um einen Übertragungsfehler bei Erstellung der neuen Anlagen 31 und 32. Auch im TVöD-Tarifvertragstext ist dieses „Verrutschen“ enthalten und bisher konnte auch kein TVöD-Vertreter oder -Experte eine Erklärung für die Abweichung der Kr-Anwendungstabelle von der Regelung in § 13a liefern. Da sich aus der Kr-Anwendungstabelle keine originären Ansprüche ergeben, sind der Tariftext und die Anhang A Tabelle ausschlaggebend. Es stimmt aber, dass der Tariftext und die Anwendungstabelle an dieser Stelle differieren und damit stellt sich in der Praxis immer wieder die Frage, welche Fassung nun ausschlaggebend ist.

### Beispiel:

Kr 8 auf Aufstieg nach 9 Eingruppierung im neuen System entsprechend des Tariftextes:

Der Mitarbeiter kommt in die EG 9. Welche Besonderheiten sind zu beachten:

- a) Gemäß § 13 a (1) a.) ist Eingangsstufe die Stufe 4
- b) Es gibt keine Abweichung bei der Endstufe, d. h. Stufe 6
- c) Zu beachten ist eine abweichende Stufenlaufzeit gemäß § 13a d.) (Stufe 6 nach 2 Jahren in Stufe 5)

Weitere Besonderheiten gibt es nicht (insbesondere keine abweichenden Werte gemäß Anmerkung zu Anhang A Anlage 32). Dies führt zu folgender Tabelle:

Tabelle ab 01.08.2011					
Beispiel: Textfassung NRW					
Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
			3.014,68	3.285,74	3.502,66
			Eingangsstufe		
			4 J. in St. 4	2 J. in St. 5	

Die Kr-Anwendungstabelle sieht folgendes vor:

Tabelle ab 01.08.2011					
Beispiel: Textfassung NRW <b>Kr-Anwendungstabelle</b>					
Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
		3.014,68	3.285,74	3.502,66	
		Eingangsstufe			
		4 J. in St. 3	2 J. in St. 4		

Wenn man die Tabellen gegenüberstellt, sieht man, dass die Werte lediglich eine Spalte vorgezogen sind, die Verbleibzeiten in den Stufen und die Werte aber übereinstimmen. Tatsächlich kommt man dann zum selben Resultat. Somit kann es letztlich dahingestellt bleiben, was nun anzuwenden ist, da man sowohl bei entsprechender Anwendung der Kr-Anwendungstabelle, als auch des reinen Tariftextes zu den gleichen Zahlenwerten kommt.

- Die Eingruppierung in das neue System kann zur Vereinfachung des Vorgehens auf Basis der Kr-Anwendungstabelle in Anhang B der Anlagen 31 bzw. 32 erfolgen. Dort findet sich in der 3. Spalte der "Karriereverlauf" aus dem alten System gemäß dem die Eingruppierung vorgenommen werden kann. D. h. für die Eingruppierung im neuen System ist nicht die Vergütungsgruppe relevant, die der Mitarbeiter im Augenblick der Überleitung oder der Einstellung erhält, sondern der Verlauf, der durch die Eingruppierung nach Anlage 2a/2c bzw. Anhang D der Anlage 31 und Anhang E der Anlage 32 festgelegt wurde.

Beispiel:

Ein "normaler" Altenpfleger (Anlage 2a)

hat den Karriereverlauf: Kr 4 Ziffer 3, nach 3 Jahren Kr 5 Ziffer 4 und nach weiteren 4 Jahren Kr 5a Ziffer 5. Egal, ob der Mitarbeiter sich nun noch in der Kr 4 befindet, oder schon den Bewährungsaufstieg in Kr 5 oder 5a hinter sich hat, ist er in die Entgeltgruppe 7a einzugruppieren.

- Im Zusammenhang mit der Kr-Anwendungstabelle taucht immer wieder die Frage auf, ob die im Rahmen der Überleitungsvorschriften ermittelten Beschäftigungsjahre auf die Kr-Anwendungstabelle oder die Grundtabelle angerechnet werden?

Bei der Überleitung sind die ermittelten Jahre fiktiv auf die neue Stufensystematik unter Berücksichtigung aller Sonderregelungen anzurechnen. Diese Sonderregelungen sind integraler Bestandteil der neuen Anlagen und eine Anwendung nur auf die Grundtabelle wäre systematisch falsch, da es im Prinzip diese Grundtabelle so gar nicht gibt, sondern diese immer mit den Sonderregelungen gesehen werden muss, was einen dann zur Kr-Anwendungstabelle bringt.

Marc Riede

## Änderung der AK-Ordnung – Bericht von der 11. Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung hat in ihrer 11. Sitzung das Budget der arbeitsrechtlichen Kommission 8ak9 für die Geschäftsjahre 2012 bis 2016 beschlossen.

Dabei wird zwischen dem Jahr 2012 und den Jahren 2013 bis 2016 unterschieden. Grund hierfür ist, dass die Änderungen der AK-Ordnung mit den neuen Strukturen erst mit Beginn der neuen Amtsperiode ab dem Jahr 2013 greifen. Die laufende Amtsperiode der AK wurde wegen des ungeklärten Umfangs der Freistellung in der nächsten Amtsperiode zunächst um das Jahr 2012 verlängert.

Das Budget sieht für das Jahr 2012 als Übergangsbudget lediglich eine moderate Steigerung vor, während für Jahre 2013 bis 2016 eine deutliche Erweiterung des Freistellungsumfangs vorgesehen ist. Außerdem sollen dann die Geschäftsstellen beider Seiten der AK ausgebaut werden. Sie dienen der Beratung im Arbeits- und Tarifrecht, der Unterstützung bei der Tarifpolitik, dem Tarifrechnen sowie der Kommunikation, der Öff-

fentlichkeitsarbeit und der Budgetverwaltung.

Die Erfahrungen der letzten Jahre und eine in Auftrag gegebene Studie haben gezeigt, dass der derzeit finanzierte Umfang der Arbeitsweis der Kommission, insbesondere der Umfang der Freistellungen, nicht den tatsächlichen Erfordernissen entspricht.

Mit dem Dritten Weg ist ein kirchengemäßes Verfahren zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen geschaffen worden. Die notwendige regionale und branchenorientierte Differenzierung bei der Tarifierung, die Vernetzung der Dienstgeber und das Abstimmen von Dienstgeberpositionen bedeutet aber einen höheren Zeitaufwand und ein höheres Maß an Professionalität. Mit einer höheren Freistellung der Mitglieder der AK und einer besser ausgestatteten Geschäftsstelle soll dies in den kommenden Jahren nun umgesetzt werden.

Marc Riede

## Erneute Antragstellung für einen Mindestlohn für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach SGB II oder SGB III

Der neue Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE), den GEW, ver.di und Arbeitgeberverband BBB (Zweckgemeinschaft von Mitgliedsunternehmen des Bundesverbands der Träger Beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.) gestellt haben, wurde am 09.09.2011 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Der Branchentarifvertrag Weiterbildung liegt bereits seit zwei Jahren vor. Am 12.05.2009 hatten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber geeinigt. Er regelt für pädagogische Mitarbeiter bei einer Arbeitszeit von 39 Std./Woche eine Mindeststundenvergütung (brutto) von 12,28 € (West + Berlin) bzw. 10,93 € (Ost). Diese Stundensätze basieren auf der bereits 2007 tarifvertraglich vereinbarten monatlichen Anfangsvergütung von mindestens 2.076,06 € (West + Berlin) bzw. 1.847,69 € (Ost). Um als Grundlage für den AVE-Antrag nach dem Arbeitnehmerentendegesetz

(AEntG) geeignet zu sein, war der Tarifvertrag 2009 angepasst worden. Der erste AVE-Antrag vom 12.09.2009 war am 4.10.2010 unter Verweis auf „mangelndes öffentliches Interesse“ abgelehnt worden.

Ab Veröffentlichung des Antrags im Bundesanzeiger hatten alle Betroffenen die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von drei Wochen Stellung zu nehmen. Dann erfolgt die Abstimmung im Tarifausschuss. Anschließend wird das Bundesarbeitsministerium über die Allgemeinverbindlichkeit zu entscheiden haben.

Die Stellungnahme der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) ist unter <https://caritas-dienstgeber.de/presse/positionenstellungennahmen.html> abrufbar.

Elke Gundel

## Fachkräfteengpass in der Pflege

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, wird einerseits die Zahl der erwerbsfähigen Personen in Zukunft deutlich zurückgehen, andererseits wird die Zahl älterer Menschen deutlich zunehmen. Beide Entwicklungen wirken sich insbesondere auf den Pflegesektor aus: Die Zahl der Pflegebedürftigen ist bereits in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und wird dies allen Prognosen nach auch weiterhin tun. Gleichzeitig steigt die Zahl der offenen Stellen in den sozialen Berufen aufgrund der steigenden Nachfrage nach Arbeitskräften und dem knapper werdenden Angebot deutlich an.

### Entwicklung von Angebot und Nachfrage nach Pflege

Verschiedene aktuelle Studien zur Entwicklung des Pflegemarktes in Deutschland kommen zu dem Ergebnis, dass die Zahl der Pflegebedürftigen demografiebedingt in den nächsten Jahren und Jahrzehnten stark ansteigen wird. Bereits bis 2030 wird die Zahl der Pflegebedürftigen - bei konstanter Pflegewahrscheinlichkeit - von derzeit rund 2,3 Millionen um knapp eine Million zunehmen. Bis 2050 ist mit einem Anstieg auf über vier Millionen zu rechnen. Die zu erwartende Zunahme dementieller Erkrankungen kann sogar zu noch mehr Pflegefällen führen.

Allein aufgrund der absoluten Zunahme der Pflegefälle wird die Nachfrage nach Beschäftigten im Pflegebereich ansteigen. Hinzu kommt die ebenfalls demografisch bedingte Abnahme der sogenannten informellen Pflege durch Angehörige, die den Bedarf an professioneller Pflege weiter vergrößert. Daher wird in verschiedenen Studien mit einem deutlichen Anstieg des Bedarfs an Pflegekräften von derzeit ca. 640.000 Vollzeitbeschäftigten auf 1,1 Millionen im Jahr 2030 und 1,6 Millionen im Jahr 2050 gerechnet. Vor diesem Hintergrund und angesichts des Rückgangs der Erwerbspersonen, wird die Personalgewinnung zunehmend schwieriger werden.

### Personalsituation im Bereich der Caritas

Eine Online-Befragung zur Personalsituation in der Caritas, die die Prognos AG im Frühjahr 2010 im Auftrag des Deutschen Caritasverbandes durchgeführt hat, bestätigt, dass auch die Altenpflegeeinrichtungen der Caritas

zunehmend mit Engpässen bei der Gewinnung von Fachkräften konfrontiert sind. So gaben bei der Umfrage 76 Prozent der befragten Einrichtungen an, dass die Anzahl der Bewerber im Pflegebereich zu gering ist. 63 Prozent der Einrichtungen beklagen zudem die mangelnde Qualität der Bewerber.

Angesichts der zunehmenden Knappheit wird die Mitarbeitergewinnung durch eigene Ausbildungsangebote noch wichtiger als bisher. Bisher bilden laut Umfrage 69 Prozent der Caritaseinrichtungen selbst aus. Die restlichen 31 Prozent – insbesondere kleinere Einrichtungen – bieten keine Ausbildungsplätze an. Ein weiterer Aspekt, der zur Reduktion des zukünftigen Fachkräftebedarfs beitragen kann, ist die langfristige Bindung von Mitarbeitern. Mit einer Fluktuationsrate von 5,7 Prozent bewegt sich die Altenhilfe in der Caritas zwar insgesamt auf einem recht niedrigen Niveau. Trotzdem geben fast die Hälfte der Befragten Einrichtungen an, dass sie im Bereich Pflege/Funktionsdienste „stark“ oder „sehr stark“ von Fluktuation betroffen sind.

Dabei unterscheiden sich gemäß einer Auswertung von Beschäftigtendaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die Verweildauern in der Altenhilfe und im Krankenhaus deutlich. So beträgt die durchschnittliche Verweildauer von Altenpflegekräften in Einrichtungen der Altenhilfe 8,4 Jahre, wohingegen Krankenpflegekräfte durchschnittlich 13,7 Jahre im Krankenhaus arbeiten. Gemäß einer Untersuchung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) in Nordrhein Westfalen würde eine Erhöhung der Verweildauer um ein Jahr den dort drohenden Fachkräftemangel in der Altenhilfe nahezu lösen.

### Fazit

Durch die Erhöhung der Berufsverweildauer von vorhandenen Pflegekräften auf der einen Seite und die Bereitstellung von mehr Ausbildungsplätzen zur Gewinnung von Neueinsteigern in den Pflegeberuf auf der anderen Seite, kann dem drohenden Fachkräfteengpass in der Pflege wirksam begegnet werden. Hierzu muss die Attraktivität des Pflegeberufs durch geeignete Maßnahmen wie z. B. der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig gesichert und weiter gesteigert werden.

### Links zu aktuellen Studien:

- Dominik Enste / Jochen Pimpertz - Wertschöpfungs- und Beschäftigungspotenziale auf dem Pflegemarkt in Deutschland bis 2050 – IW-Trends 4/2008:  
<http://www.iwkoeln.de/Studien/IWTrends/ta/bid/148/articleid/23557/Default.aspx>
- Prognosstudie (Juni 2010) - Arbeitsmarktanalyse und Führungskräftebefragung zur Personalsituation in der Caritas – Management Summary:  
<https://www.carinet.de/collaboration/dcvzentr/ntrale/caritazentrale/2fe525c7-871b-404a-8648-520516774d92/f3742ab8-320e-4582-82f3-457125350324/default.aspx>
- BARMER GEK Pflegereport 2010 (Schwerpunkt Demenz):

[http://www.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Versicherte/Komponenten/gemeinsame\\_PDF\\_Dokumente/Reports/PDF-Pflegereport-2010,property=Data.pdf](http://www.barmer-gek.de/barmer/web/Portale/Versicherte/Komponenten/gemeinsame_PDF_Dokumente/Reports/PDF-Pflegereport-2010,property=Data.pdf)

- „Caritas in NRW - AKTUELL" (Oktober 2011) – Studie: NRW droht Pflegenotstand:  
<http://www.caritas-nrw.de/wai1/showcontent.asp?ThemaID=1652>
- Tobias Hackmann (2010) - Arbeitsmarkt Pflege: Bestimmung der künftigen Altenpflegekräfte unter Berücksichtigung der Berufsverweildauer - Sozialer Fortschritt, 59(9), S. 235-244.

Dr. Pascal Krimmer

## **Gesucht: Die familienfreundlichsten Unternehmen Deutschlands – Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2012“**

Sie sind als Träger von den Vorteilen einer familienbewussten Personalpolitik überzeugt? Sie tragen durch verschiedene Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei?

Das Bundesfamilienministerium zeichnet die familienfreundlichsten Unternehmen aus.

Die Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder und der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Dr. Dieter Hundt, haben Mitte Oktober den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2012“ gestartet. Zur Teilnahme aufgerufen sind bundesweit alle Unternehmen, die ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Beruf und Pflege unterstützen. Schirmherrin des Wettbewerbs ist Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel.

Die Teilnahme an diesem Unternehmenswettbewerb lohnt sich für alle – unabhängig von Größe und Anzahl der Beschäftigten. Unternehmen können sich, je nach Anzahl der Mitarbeiter, in den Kategorien kleine Unternehmen (bis 99 Beschäftigte), mittlere

Unternehmen (100 bis 1.000 Beschäftigte) und Großunternehmen (über 1.000 Beschäftigte) bewerben. Auch die Sonderpreise für Modelle familienbewusster Arbeitszeiten sowie Beruf und Pflege werden in den genannten Größenkategorien vergeben.

Der Wettbewerb bietet Ihnen die Möglichkeit, Politik und Öffentlichkeit auf Ihr familienfreundliches Engagement aufmerksam zu machen. Denn, wer heute qualifizierte Fach- und Führungskräfte finden und langfristig an sein Unternehmen binden möchte, muss sicherstellen, dass die Mitarbeiter Beruf und Familie in Einklang bringen können. Der Erfolgsfaktor Familie spielt im Wettbewerb mittlerweile eine entscheidende Rolle.

Bewerben auch Sie sich als Träger und/oder Einrichtung um diese Auszeichnung. Unter <http://www.erfolgsfaktor-familie.de> erhalten Sie vom BMFSFJ die wichtigsten Informationen rund um die Ausschreibung. Bewerbungsschluss ist der 09.12.2011.

Elke Gundel

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.

Die Redaktion