



# magazin

Mitteilungen der Mitarbeiterseite in der  
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Ausgabe Nr. 32

August 2008

## Die „neue Welt“ der AVR

### Kompromisspaket aus Vergütungserhöhung und Strukturveränderung beschlossen

**Vorbemerkung:** Seit der Reform des Tarifrechtes im Öffentlichen Dienst ist die Arbeitsrechtliche Kommission unter Zugzwang. Der ehemalige Referenztarif, der BAT, ist durch TVöD und TVL abgelöst worden. In beiden Tarifwerken sind zwingende Veränderungen, die auf gesetzlichen Notwendigkeiten beruhen, wie z.B. das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (das es z. B. verbietet, die Höhe arbeitsrechtlicher Ansprüche vom Alter abhängig zu machen) hart verhandelt und in Kompromissen neu geregelt worden. Familienbezogene Leistungen (Stichwort: Ortszuschläge) wurden abgeschafft, automatische Lohnsteigerungen (Bewährungs- und Zeitaufstiege) gestrichen und zusätzliche Jahreszahlungen (Urlaubsgeld und Weih-

nachtszuwendung) umgestaltet und deutlich reduziert.

Jetzt ist es auch der Arbeitsrechtlichen Kommission gelungen, den Sprung in die Gegenwart zu schaffen. Allerdings etwas anders, nicht unbedingt schlechter, aber mit vielen Risiken und Nebenwirkungen, wie der folgende Artikel zeigt.

#### I. Veränderungen in der Struktur der AK

##### a) Neue AK-Ordnung und deren Auswirkungen

Am 1. Januar 2008 hat sich die Basis für das Wirken der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes grundlegend geändert.

Während sich das Arbeitsvertragsrecht der etwa 450.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die in der Bundesrepublik die AVR-Caritas dienstvertraglich vereinbart sind, bis zu jenem Zeitpunkt bundesweit einheitlich gestaltete (bei prozentualer Absenkung des Gehaltsniveaus für das Gebiet der neuen Bundesländer), ist seither Regionalisierung angesagt. Die wichtigsten Elemente eines Systems zur Regelung kollektiven Arbeitsrechtes, nämlich die Höhe der Vergütung, der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit und die Dauer des Erholungsurlaubs sind jetzt regional und damit möglicherweise unterschiedlich regelbar. Be-

#### Inhalt:

<b>Einführung</b>	<b>Seite 1</b>
<b>Häufige Fragen</b>	<b>Seite 9</b>
<b>Kommentar</b>	<b>Seite 11</b>

grenzt wird diese neue Freiheit durch sogenannte „Bandbreiten“, die eine prozentuale Höchstabweichung von bundesweit geltenden „Mittleren Werten“ erlauben. Beides, die „Mittleren Werte“ aller Vergütungsbestandteile und die „Bandbreiten“, innerhalb derer abgewichen werden kann, legt die Bundesebene fest.

**aa)** Bei der Organisation der Bundesebene hat der Ordnungsgeber (Deutscher Caritasverband durch seine Delegiertenversammlung) statt einer Kommission nun zwei Kommissionen installiert: Die Verhandlungskommission (VK) und die Beschlusskommission (BK). Das soll offenbar den Sinn haben, in einem kleineren Gremium (VK) zu schnelleren Ergebnissen zu kommen. Dagegen steht allerdings ein komplizierterer Ablauf. Soll es zu einer Veränderung der AVR kommen, so ist zunächst die VK das entscheidende Gremium. Es besteht aus jeweils 6 Mitgliedern der Dienstnehmer- und der Dienstgeberseite, die durch die Mitglieder der BK aus ihrer Mitte (jeweils 28 auf beiden Seiten, je ein Mitglied pro Bistum auf Dienstnehmerseite) gewählt werden. Die VK muss eine Neuregelung vorbereiten, verhandeln und beschließen, bevor die beiden Seiten der BK (jeweils mit  $\frac{3}{4}$ -Mehrheit) dem Beschluss der VK durch ihre Zustimmung zur Geltung verhelfen. Anschließend ist der Beschluss durch den jeweiligen Ortsbischof in Kraft zu setzen und im Amtsblatt des Bistums zu veröffentlichen.

Der Neuregelung der Zuständigkeiten liegt die Absicht des Ordnungsgebers zugrunde, die Sitzungsintensität und Fachlichkeit in der VK hoch zu halten, während die BK lediglich den Konsens ihrer jeweiligen Seite (der vertretenen Mitarbeiter und Dienstgeber bundesweit) mit den Beschlüssen auf Bun-

desebene sicher stellen soll. Regelungsmaterie für die Bundeskommission (VK und BK) sind alle Inhalte der AVR, die nicht die konkrete Vergütungshöhe, den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit oder die Dauer des Erholungsurlaubs betreffen. Das klingt nach viel, ist in der Bedeutung für den einzelnen Mitarbeiter aber eher wenig. Denn die Hauptpflichten im Arbeitsverhältnis drehen sich um das Verhältnis von Gehalt und den Umfang der dafür zu leistenden Arbeit. In diesen Fragen hat der Bund jedoch nur noch „Mittlere Werte“ und „Bandbreiten“ zu beschließen.

**bb)** Die Regionalkommissionen teilen sich ihre Zuständigkeit für die Bundesrepublik folgendermaßen:

- Region Nord mit jeweils sechs Vertretern für die Bistümer Hildesheim, Osnabrück und das Offizialat Oldenburg,
- Region Ost mit jeweils zwölf Vertretern für die Erzbistümer Berlin und Hamburg und die Bistümer Dresden-Meißen, Erfurt, Görlitz und Magdeburg,
- Region Nordrhein-Westfalen mit jeweils zehn Vertretern für die Erzbistümer Köln und Paderborn und die Bistümer Aachen, Essen und Münster,
- Region Mitte mit jeweils zehn Vertretern für die Bistümer Fulda, Limburg, Mainz, Speyer und Trier,
- Region Baden-Württemberg mit jeweils sechs Vertretern für das Erzbistum Freiburg und das Bistum Rottenburg-Stuttgart, und
- die Region Bayern mit jeweils vierzehn Vertretern für die Erzbistümer Augsburg und München und die Bistümer Bamberg, Eichstätt, Passau, Regensburg und Würzburg.

Die Regionalkommissionen sind nach § 11 der AK-Ordnung neben der Regelung der Vergütungshöhe, Arbeitszeit und des Urlaubs auch für Anträge von Einrichtungen auf zeitlich begrenzte Sonderregelungen (z.B. wegen wirtschaftlicher Probleme) zuständig. In dieser Zuständigkeit können sie Vergütungen nochmals verändern oder den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit für einzelne Träger oder Einrichtungen variieren.

---

### **b) Bisherige Erfahrungen mit dieser Struktur**

Die AK tut sich im Moment noch schwer mit der Annahme dieser Struktur, obwohl die Arbeit der Regionalkommissionen mit einrichtungsspezifischen Anträgen noch gar nicht begonnen hat.

Während die Dienstgeberseite anscheinend annähernd ihr gesamtes Tarifgeschäft auf Bundesebene auf die VK verlagert hat, kämpft die Dienstnehmerseite um den Erhalt einer echten Bundesstruktur mit Meinungsbildung aller am Tarifgeschäft der AK Beteiligten.

Zu diesem Zweck hat die Mitarbeiterseite eine „Fraktion“ aller AK-Vertreter gebildet (ak.mas, d.h. Arbeitrechtliche Kommission Mitarbeiterseite), die regelmäßige Sitzungen durchführt, an denen Mitglieder der Bundeskommission und der Regionalkommissionen gleichberechtigt teilnehmen. Darüber hinaus hat sie auch einen sogenannten Vorstand gebildet, der sich aus den Mitgliedern der VK und 3 zusätzlichen Personen zusammensetzt, die aus der ak.mas gewählt werden. Denn alle auf der Dienstnehmerseite gewählten Mitglieder haben Sitz und Stimme in ihrer jeweiligen Regionalkommission und müssen nach dem Verständnis

der Mitarbeiterseite gemeinsame Strategien für die Gestaltung des Arbeitsrechtes der Caritas im Zusammenspiel zwischen Bundes- und Regionalebene sicherstellen.

Die nach der Ordnung der AK zur Verfügung gestellte Freistellung erscheint den Dienstnehmervetretern für die Gesamtheit der neuen Aufgaben unzureichend. Viele Dienstnehmervetreter haben bereits in der ersten Jahreshälfte ihre Freistellungen (15% für Mitgliedschaft in der Regionalkommission, 10% für Mitgliedschaft in der Bundeskommission) verbraucht und stehen nun vor der Situation, entweder zu Lasten anderer Ämter oder ihrer Freizeit weiter zu arbeiten oder die AK-Tätigkeit einzuschränken bzw. ganz einzustellen. Die Dienstnehmerseite bereitet sich zu dieser Frage auf eine gerichtliche Auseinandersetzung vor, da der Deutsche Caritasverband eine Aufstockung der Freistellungen verweigert.

Die Lage wird sich noch verschärfen, wenn ab der zweiten Jahreshälfte 2008 die oben erwähnten Anträge von Einrichtungen auf ein Abweichen (in fast allen Fällen nach unten) gestellt werden. Dann wird eine intensive Auseinandersetzung mit solchen Anträgen weitere Zeitkapazitäten fordern.

---

## **II. Beschluss der Bundeskommission vom 19. Juni 2008**

---

Die neue Struktur hat der Deutsche Caritasverband der AK vorgegeben. Die inhaltliche Reform war Sache der AK selbst.

Das war ein äußerst schwieriger Prozess. Begonnen hatte er bereits 2005, als der Öffentliche Dienst mit dem Wechsel auf das neue Tarifrecht begann und man sich in der AK nicht auf eine zeitgleiche Übernahme

des TVöD einigen konnte. Es folgten der Dialogprozess, in dem beide Seiten das eigenständige Verhandeln über Tarifrecht „zu lernen versuchten“, die Eskalation der Lage mit erfolgloser Anrufung des Ältestenrates im Dezember 2007, und die erneute Einschaltung des Ältestenrates in 2008. Vorläufiger Endpunkt war die Annahme des Vermittlungsvorschlages des Ältestenrates durch die VK und dann durch die BK am 19. Juni 2008. Damit liegt die Architektur für eine reformierte AVR vor. Diese sieht in ihren Grundstrukturen folgendermaßen aus:

#### **a) Regelvergütung**

Das neue Vergütungssystem kennt nicht mehr die Einteilung in Grundvergütung, Ortszuschlag und Allgemeine Zulage. Es geht statt dessen von einer Regelvergütung aus, die in einer Tabelle (eigentlich zwei, Allgemeine Tabelle und KR-Tabelle für Pflegeberufe) dargestellt ist. Die Regelvergütung setzt sich zusammen aus

- Grundvergütung
- Ortszuschlag der Stufe 1 (also unterste Stufe= ledig) und
- der Allgemeinen Zulage.

Die Einzelbeträge werden addiert und in einer (s.o.: eigentlich zwei) einheitlichen Tabelle dargestellt. Da die Bundesebene aber für die Höhe der Vergütung nur eine Rahmenkompetenz hat, sind diese Tabellen keine wirklichen Vergütungstabellen, sondern nur die „Bundes-Mittelwert-Tabellen“. Die eigentlichen Vergütungstabellen erstellen die Regionalkommissionen, die nach dem Beschluss vom 19. Juni von den Bundes-Mittelwerten

- im Jahre 2008 jeweils 7% und
- im Jahre 2009 jeweils 10% (derzeitige Bandbreiten)

nach oben oder unten abweichen dürfen. Der Beschluss sieht eine zeitlich begrenzte Festsetzung des Mittelwertes bis Ende 2009 vor. Das bedeutet: Die Regionalkommissionen dürfen nur bis zum 31.12.2009 Beschlüsse im oben genannten Rahmen fassen. Was bis zu diesem Stichtag in der jeweiligen Region festgesetzt ist, gilt solange weiter, bis die Bundeskommission einen neuen Mittelwert für das Jahr 2010 und die folgenden Jahre festgesetzt und bis die RK aufgrund dieser Neufestsetzung einen neuen Beschluss gefasst hat. Sinn dieser besonderen Regelung ist nach dem Willen der Bundeskommissionen, neue „Tarifverhandlungen“ mit diesem technischen Trick auf die Bundesebene „zurück zu holen.“

#### **b) Kinderkomponente**

Die neue AVR behält im Gegensatz zu TVöD und TVL eine Kinderkomponente im Gehalt bei. Jeder Mitarbeiter erhält eine Kinderzulage von 90 € pro Monat für jedes kindergeldberechtigte Kind zusätzlich zu seiner Regelvergütung. Diese Kinderzulage ist nicht mehr durch eine Konkurrenzregelung (Streichung, wenn der Ehegatte schon einen kinderbezogenen Anteil in seinem Gehalt erhält) begrenzt, sondern wird an jeden Mitarbeiter gezahlt, auch wenn beispielsweise beide im AVR-Bereich beschäftigt sind.

#### **c) Stufenentwicklung**

Die sogenannten Dienstaltersstufen, also der jeweils nach 2 Jahren stattfindende Stufenanstieg innerhalb einer Vergütungsgruppe wird ersetzt durch einen Aufstieg in Berufserfahrungsstufen, die inhaltlich genau den Dienstaltersstufen entsprechen. Hintergrund ist das im Allgemeinen Gleichbehandlungs-

gesetz (AGG) geregelte Verbot einer unterschiedlichen Behandlung von Mitarbeitern aufgrund ihres Alters. Sonderprobleme beim Wechsel des Dienstgebers löst die AVR folgendermaßen: Erworbene Berufserfahrungsstufen gehen nicht verloren, wenn

- zwischen kirchlichen Dienstgebern (AVR, Katholische oder Evangelische Kirche oder Diakonie) gewechselt wird und
- ein unmittelbarer Anschluss vorliegt (kein einziger Werktag zwischen Ende des alten und Beginn des neuen Dienstverhältnisses),
- oder Tätigkeits- bzw. Ausbildungszeiten von bis zu 3 Jahren Voraussetzung für die Beschäftigung in dem neuen Dienstverhältnis sind.

Neben dieser zwingend vorgeschriebenen Anrechnung kann eine Anrechnung von Vordienstzeiten vorgenommen werden, wenn

- höchstens ein Jahr zwischen dem Wechsel des (kirchlichen) Dienstgebers liegt oder
- die über 3 Jahre hinausgehenden Tätigkeits- oder Ausbildungszeiten Voraussetzung für die Beschäftigung in dem neuen Dienstverhältnis sind.

Hier stecken für die Dienstgeber die größten Einspareffekte. Mitarbeiter mit längerer Berufserfahrung, die bislang im wesentlichen nach ihrem Lebensalter eingestuft wurden, beginnen jetzt im Extremfall mit der Stufe 1 und haben bis zur Endvergütung ihrer Vergütungsgruppe unter Umständen 20 oder mehr Jahre vor sich, die sie wegen Erreichen des Rentenalters schon theoretisch nicht mehr erreichen können. So betragen die Gehaltsdifferenzen bei der derzeitigen AVR-Tabelle zwischen der untersten und der

höchsten Dienstaltersstufe bei einer Eingruppierung in VG 5 c etwa 530 € bei einer Eingruppierung in KR ca. 330 € monatlich.

#### **d) Bewährungs- und Zeitaufstiege**

Den Mitarbeitern bleiben die Bewährungs- und Zeitaufstiege erhalten, soweit sie in den Anlagen 2 bis 2 d vorgesehen sind. Die neue AVR kann in diesem Bereich daher auf komplizierte Übergangsregelungen verzichten.

#### **e) Urlaubsgeld und Weihnachtzuwendung**

Auch bei den jährlichen Zuwendungen bleibt alles unverändert, sowohl die Berechnung und Höhe, als auch der Auszahlungstermin im Juli und November. Anders als der Öffentliche Dienst findet eine Zusammenfassung (und Kürzung) von Urlaubsgeld und Weihnachtzuwendung nicht statt. Zwar gibt es andererseits auch keine „Leistungskomponente“ wie im Öffentlichen Dienst. Gegen die Einführung von leistungsbezogenen Vergütungsanteilen hatte aber die Mitarbeiterseite in den Verhandlungen ohnehin große Bedenken angemeldet.

#### **f) Gehaltserhöhung**

Wie oben bereits dargelegt, ist die Bundesebene nicht mehr für die Festlegung der Gehaltshöhe, sondern nur noch für die Gehaltsstruktur zuständig. Gleichwohl hat sie im Beschluss vom 19.6.08 faktisch auch eine Gehaltserhöhung auf den Weg gebracht. Denn als „Mittlere Werte“ sind nicht die alten AVR-Tabellen übernommen worden, sondern die dortigen Beträge sind

- für das Jahr 2008 um 50 € plus 1,6% auf die sich daraus errechnende Regelvergütung und

- für das Jahr 2009 um weitere 4,3% auf die am 31.12.08 geltende Vergütungen erhöht worden. Hinzu kommt
- eine Einmalzahlung von 225 € im Januar 2009.

Verbunden sind diese Veränderungen allerdings mit einer Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit ab September 2009 von 38,5 auf 39 Wochenstunden.

Diese Vergütungserhöhungen (und die Arbeitszeitänderung) werden aber nur dann Realität, wenn die jeweils zuständige Regionalkommission einen förmlichen Beschluss zur Vergütungshöhe fasst. In dieser Hinsicht besteht derzeit (Stand: Ende Juli 2008) folgende Situation:

- Die Regionalkommission Nord hat bislang noch keinen Beschluss zur Vergütungshöhe gefasst. Dort besteht noch Verhandlungsbedarf zum Zeitpunkt der Vergütungserhöhung (Problem der rückwirkenden Finanzierung) und zu einer von Dienstgeberseite geforderten Absenkung von Einrichtungen der Altenpflege.

- Die Region Ost ist wahrscheinlich noch am weitesten von einer Vergütungsfestsetzung entfernt. Sie hat das Problem zu lösen, mit der Neufestsetzung (einschließlich Erhöhung) auch die von der Dienstnehmerseite geforderten Schritte in Richtung auf eine Ost-West-Anpassung zu machen. In den Sog dieser Probleme sind jetzt leider auch die Länder Berlin, Hamburg und Schleswig-Holstein geraten, für die sich in dieser Kommission zur Zeit auch nichts bewegt.

- Die Region Nordrhein-Westfalen hat als erste bereits vier Tage nach dem Beschluss der BK eine Übernahme der Mittelwerte als neue Vergütungshöhe beschlossen.

- Die Region Mitte tagt erst Anfang August. Es gibt erste Anzeichen dafür, dass sie ähnlich beschließen wird.

- Die Regionen Baden-Württemberg und die Region Bayern haben am 8. Juli bzw. am 9. Juli im Wesentlichen eine 1:1-Übernahme beschlossen.

Damit ist der Inhalt des Beschlusses der Bundeskommission bereits nach 3 Wochen für die ganz überwiegende Mehrheit aller nach AVR geregelten Dienstverhältnisse in der Bundesrepublik Realität geworden. Unterschiede in der Beschlusslage beziehen sich nur auf die Auszahlungszeitpunkte der seit 1.1.08 aufgelaufenen Erhöhungsbeträge, die in NRW schlicht nachgezahlt, in Baden-Württemberg und Bayern mit verschiedenen Varianten auf die Vergütung in der zweiten Jahreshälfte 2008 aufgeschlagen werden.

---

#### **g) Sonderregelung Ost**

Für die neuen Bundesländer besteht hinsichtlich der Vergütungserhöhung die Besonderheit, dass die neuen Mittleren Werte und die Bandbreiten für die Gehaltssteigerungen 2008 erst ab dem 1.4.08 gelten. Im Gegenzug hat die BK viele Zulagen (Zeitzuschläge, besondere Zulagen nach Anlage 1 Ziffer VII) auf Westniveau gebracht.

---

#### **h) Sonderproblem „Mitarbeiter ohne einschlägige Berufsausbildung“**

Mit der Festlegung neuer Vergütungshöhen übernehmen die Regionalkommissionen allerdings auch eine Verschlechterung in der Vergütungsstruktur, die auf Betreiben der Dienstgebervertreter Eingang in den Beschluss vom 19.6.08 gefunden hat. Neue Mitarbeiter in den Vergütungsgruppen 10 bis 12 bzw. KR 1 bis KR 2 (Tätigkeiten ohne Berufsausbildung) werden von der weite-

ren Tabellenentwicklung ein Stück weit abgekoppelt. Bei ihnen findet die Erhöhung um den Sockelbetrag von 50 € nicht statt, sondern nur die 1,6%ige Erhöhung für 2008 und die 4,3%ige Erhöhung für 2009. Die Tabelle bekommt insoweit zwischen der VG 9 und VG 10 bzw. zwischen der KR 3 und KR 2 einen zusätzlichen Abstand. Erreichen wollen die Dienstgeber damit, dass das Gehaltsniveau ungelernter Mitarbeiter/innen sich stärker den Marktgegebenheiten (private Konkurrenz) annähert und möglicherweise bereits ausgegliederte Betriebsteile (Wirtschaftsdienste, Reinigung etc.) langfristig wieder eingegliedert werden.

### III. Besitzstände in neuen AVR-Recht

#### a) „alte“ Mitarbeiter/innen

Mit den Beschlüssen zur Festsetzung der Vergütungshöhe lösen die Regionalkommissionen -wie schon ausgeführt- Rechtsfolgen aus, die aus Sicht der Dienstnehmervertreter nachteilig sind oder sein können. Zur Abgrenzung des Besitzstandes hat man sich -wie üblich- einer Stichtagsregelung bedient. Dieser Stichtag ist der 30.06.2008. Wer zu diesem Zeitpunkt bereits nach AVR beschäftigt war, gilt als „alter“ Mitarbeiter und kann sich auf den Fortbestand der für ihn geltenden Regelungen berufen, soweit das neue Recht Verschlechterungen vorsieht.

Die BK hat die Absicherung der Besitzstände ausdrücklich **auch für befristet** Beschäftigte vorgesehen. Während ansonsten arbeitsrechtlich bei einem befristeten Vertrag im Bezug auf Besitzstände immer ein Neuanfang und damit der Wegfall alter Ansprüche konstruiert wird, kann nach dem Beschluss vom 19.6.08 ein befristet Beschäftigter dann am Besitzstand teilnehmen,

wenn zwischen dem Auslaufen des alten und dem Beginn des neuen Dienstverhältnisses kein Werktag liegt, sondern die Fortsetzung nahtlos passiert.

#### b) einzelne Besitzstände

##### aa) Konkurrenzregelung im Ehegatten-Ortszuschlag

Die Besitzstandsregelungen zur Konkurrenz im Ehegatten-Ortszuschlag sind etwas kompliziert. Die bekannte Konkurrenzregelung gilt für alte Mitarbeiter/innen so weiter wie sie vor dem 30.9.2005 (Umstieg vom BAT auf den TVöD) ausgesehen hat.

Hatte also ein Mitarbeiter vor Umstellung des Tarifrechtes im Öffentlichen Dienst Anspruch auf den vollen Ehegatten-Ortszuschlag, so bleibt ihm dieser auch erhalten. Bestand ein entsprechender Anspruch wegen der Konkurrenzregelung nicht oder ließ er sich erst nach der Veränderung im Öffentlichen Dienst (Wegfall der Ortszuschlagsregelungen) konstruieren, so fällt der Mitarbeiter wie jeder neu Eingestellte auf die Stufe 1 des Ortszuschlages zurück.

Das bedeutet im Klartext, dass nur die „alten“ Mitarbeiter/innen einen Anspruch auf Zahlung des Ehegattenanteils im Ortszuschlag (etwa. 100 €) haben, für die dieser Anspruch schon vor dem 30.6.2008 bestanden hat, also vom Dienstgeber anerkannt wurde oder im Rahmen einer rechtlichen Auseinandersetzung verbindlich festgestellt worden ist.

Für Auszubildende nach Anlage 7 zu den AVR gilt hinsichtlich ihres sogenannten „Verheiratetenzuschlags“ eine entsprechende Besitzstandsregelung.

Der Besitzstand entfällt, falls die Voraussetzungen (Ehe wird geschieden + keine unter-

haltsberechtigten Kinder) nicht mehr vorliegen.

#### **bb) Kinder-Ortszuschlag**

Ähnlich ist die Besitzstandsregelung im Kinder-Ortszuschlag. Wer vor Umstellung des Tarifrechtes im Öffentlichen Dienst bereits Anspruch auf den Kinder-Ortszuschlag hatte, behält ihn. Wer erstmals durch den Tarifwechsel im Öffentlichen Dienst die Voraussetzungen auf den Anspruch erworben hat, kann sich nicht auf Besitzstand berufen, sondern geht nach wie vor leer aus. Insoweit steht er übrigens schlechter als ein „neuer Mitarbeiter“ (ab dem 1.7.2008 eingestellt), der die Kinderzulage von 90 € (nicht dynamisch) auf jeden Fall bekommt.

Um die unter aa) und bb) dargestellte Rechtslage auch in der neuen AVR würdigen zu können, sind übrigens in die Neuregelung die kompletten Bestimmungen zur Ehegatten- und Kinder-Ortszuschlag-Konkurrenz aufgenommen worden (kursiv als nicht mehr aktuell beschlossen, aber zur Ermittlung der Vergütungshöhe erforderlich).

Der Besitzstand gilt solange, wie eine Berechtigung zur Zahlung von Kindergeld besteht.

#### **cc) Besitzstand für untere Gehaltsgruppen**

Wie oben schon ausgeführt, erhalten „alte“ Mitarbeiter/innen der Vergütungsgruppen VG 10 bis 12 und KR 1 bis KR 2, die bei der Vergütungserhöhung für die Ungelernten wegfallenden 50 € als Besitzstand (nicht dynamisch) weitergezahlt. Die prozentualen übrigen Vergütungssteigerungen und die Einmalzahlung erhalten sie daneben natürlich auch. Mit einer eventuellen Höhergruppierung in VG 9 bzw. KR 3 entfällt der Besitzstand in Bezug auf die 50 €

---

## **IV. Ausblick**

---

### **a) Laufzeit der Mittleren Werte**

Wie schon dargestellt, ist es die Idee der ak.mas gewesen, Ende 2009 wieder auf Bundesebene über eine Veränderung der Vergütungen (eigentlich nur Mittleren Werte der Vergütungen!) neu verhandeln zu können. Da die Regionalkommissionen für ihre Arbeit auf die Festlegung der Mittleren Werte angewiesen sind, können sie nach 2009 keine neuen Vergütungen für eine Region festlegen.

---

### **b) „Baustelle“ Eingruppierung**

Das große Thema der Bundeskommissionen wird in den nächsten Jahren die Eingruppierung von Mitarbeiter/innen sein. Zur Klärung: Eingruppierung ist nicht mit Festlegung von Vergütungshöhe zu verwechseln, sondern klärt das Verhältnis der einzelnen Mitarbeitergruppen untereinander. Es geht also zum Beispiel um Fragen wie:

- Sind Handwerker im Verhältnis zu Verwaltungsmitarbeitern einer angemessenen Vergütungsgruppe zugeordnet?
- Müssen neue, am Arbeitsmarkt erst entstandene Berufe in die AVR aufgenommen werden?
- Gibt es Konsequenzen aus der europäischen Vereinheitlichung von Ausbildungen?
- Sind für bestimmte Mitarbeitergruppen die derzeitigen Zuordnungen nicht mehr marktgerecht und behindern sie die Personalgewinnung?

Zum letztgenannten Thema hat die BK bereits einen Ausschuss „Ärztevergütung“ eingesetzt, der sich nach dem Willen der Mitarbeiterseite auch mit der Überprüfung



der KR-Gruppen mit der Tendenz einer Besonderstellung befassen soll.

### c) **Einrichtungsbezogene Anträge**

Das große Thema für die Regionalkommissionen wird nach Festsetzung der jeweiligen Vergütungshöhe die Beschäftigung mit Anträgen aus einzelnen Einrichtungen oder von Rechtsträgern sein. Möglicherweise wird es auch in einigen Regionen Anträge für ganze Sparten geben.

Die Mitarbeiterseite sieht hier große Gefahren durch die nach § 11 Abs.3 der AK-Ordnung möglich gewordenen „**Anträge nach gemeinschaftlicher Aufforderung**“ auf sich zukommen. Bei solchen Anträgen kann die Möglichkeit zur Überprüfung der Angemessenheit und Notwendigkeit von -in der Regel negativen- Veränderungen der Vergütungen für eine Einrichtung durch die Dienstnehmerseite in der Regionalkommission praktisch ausgeschaltet werden. Die Ordnung sieht in Fällen, in denen eine ausdrückliche „Mit“-Beauftragung durch die Mitarbeitervertretung der Einrichtung vorliegt, für das Wirksamwerden von Beschlüssen nur die „einfache Mehrheit“ der Kommissionsmitglieder vor. Außerdem kann auch bei einer Patt-Situation in der Abstimmung (alle Dienstgebervertreter dafür und alle Dienstnehmervertreter dagegen) ein Vermittlungsverfahren eingeleitet werden, an dessen Beginn per Losentscheid eine künstliche Disparität hergestellt wird und an dessen Ende der damit mehrheitlich möglich gewordene Beschluss die Entscheidung der Regionalkommission ersetzt. Gegen diese Regelung klagt die Mitarbeiterseite bereits beim Kirchlichen Arbeitsgericht, zunächst ist sie aber Realität und führt -je nach Ausgang des Losentscheids am Anfang eines

Vermittlungsverfahrens- möglicherweise bei solchen Anträgen zu einem Beschluss, dem kein einziger Dienstnehmervertreter in der Regionalkommission zugestimmt hat.

### **Fazit**

Die AVR sind wesentlich komplizierter geworden. Um Strukturen und Inhalte zu verstehen, müssen sich alle Anwender in der nächsten Zeit intensiv mit den Neuregelungen beschäftigen. Aber der erste Schritt in Richtung auf einen Wechsel zu einem modernen Tarifrecht ist gelungen, allerdings mit vielen Risiken und Nebenwirkungen.

Wolfgang Bartels  
Rechtsberater ak.mas

## **FAQ**

### **Fragen und Antworten zu den Neuregelungen in der AVR:**

- 1. Wann ist mit der Auszahlung der Erhöhungen zu rechnen?**
  - Antwort: Das hängt von dem Zeitpunkt des Beschlusses in der Regionalkommission ab. In Baden-Württemberg, Bayern und NRW dürfte es relativ zügig passieren, wahrscheinlich noch für das September-Gehalt. In anderen Regionen dauert es wohl länger.
- 2. Was passiert mit Mitarbeitern, die schon vor dem 30.6.08 einen Dienstvertrag geschlossen haben, aber erst im Juli oder später anfangen. Fallen die noch unter den Besitzstand?**
  - Nein. Entscheidend für den Besitzstand ist der Zeitpunkt der tatsächli-

chen Aufnahme des Dienstverhältnisses.

**3. In welcher Situation sind Mitarbeiter, die nach dem 30.6.08 eingestellt werden und zunächst eine Vergütung nach der alten AVR bekommen, weil die Regionalkommission noch nicht entschieden hat oder der Beschluss noch nicht umgesetzt ist? Darf man diesen Mitarbeitern nach Inkrafttreten der neuen Regelungen eine Überzahlung für die Vergangenheit und/oder zukünftig wieder wegnehmen?**

- Deutliche Einkommensunterschiede zwischen dem alten und dem neuen Recht treten in erster Linie bei Mitarbeiter/innen auf, die neu (ohne anzuerkennende Vordienstzeiten) eingestellt werden, deutlich über 30 Jahre alt sind und ggf. noch verheiratet mit einem Ehepartner außerhalb des Öffentlichen oder Kirchlichen Dienstes. Diese Mitarbeiter/innen können im Extremfall zwischen 500 und 1000 Euro gegenüber dem früheren Recht verlieren. Denn ihnen fehlt der Ehegattenanteil im Ortszuschlag und die Anerkennung einer nach dem Lebensalter ausgerichteten Stufe. Dienstgeber wären gut beraten, wenn sie bei Einstellung solcher Mitarbeiter/innen einen deutlichen Vorbehalt machen und/oder eine Rückzahlungsverpflichtung klar darlegen würden. Ob es sich in solchen Fällen um eine zulässige Form von Rückwirkung (des Beschlusses einer Regionalkommission) handelt, wird der/die Mitarbeiter/in

im Zweifel vor Gericht klären lassen müssen.

- Für jüngere Mitarbeiter, für die Fortsetzung eines befristeten Dienstverhältnisses, bei unmittelbarem Wechsel von kirchlichen Dienstgebern oder bei Anerkennung aller Vordienstzeiten stellt sich das Problem nicht, da Einkommensunterschiede praktisch nicht existieren.
- 4. Warum bekommen Mitarbeiter nicht - wie im Öffentlichen Dienst- bei Ehegattenkonkurrenz eine mittlere Stufe zwischen Stufe 1 und 2, sondern nur die Stufe 1?**
- So ist einfach das Verhandlungsergebnis. Andere Punkte sind wiederum günstiger als im Öffentlichen Dienst. (z.B. Beibehaltung des Bewährungsaufstieges, besondere Kinderzulage)
- 5. Warum wurde die Bandbreite bei der Weihnachtszuwendung auf 0,1 % gesetzt?**
- Weil man keine Veränderungen der Höhe der Weihnachtszuwendung durch die Regionalkommissionen zulassen wollte. Die Höhe ergibt sich rein rechnerisch aus der insoweit (seit 1993 festgeschriebenen) Zuwendung.
- 6. Was passiert nach dem 31.12.2009? Wie geht es dann mit der Vergütungshöhe weiter?**
- Wie oben ausgeführt, ist dann erst einmal wieder die Bundeskommission aufgerufen, neue Mittlere Werte festzusetzen und den Umfang der Band-

breiten ggf. zu verändern. Hat sie das getan, können die Regionalkommissionen neue Vergütungen für ihre Region beschließen.

### **7. Ab wann können Absenkungsanträge für Einrichtungen gestellt werden und ist das auch noch nach 2009 möglich?**

- Anträge nach § 11 AK-Ordnung können gestellt werden, sobald die Regionalkommission die Vergütungshöhe erstmals durch Beschluss festgelegt hat. Diese Kompetenz endet mit der Befristung der Mittleren Werte am 31.12.2009 nicht. Denn die einmal festgesetzte Vergütungshöhe bleibt dann zunächst in Kraft und bildet weiterhin den Referenzwert für Anträge von Einrichtungen.

Informationen zu den Beschlüssen der Regionalkommissionen sind unter [www.akmas.de](http://www.akmas.de) nachzulesen!

## **Der Kommentar**

### **Der Tarifabschluss bei der Caritas steht – oder so...**

von Thomas Schwendele

Mitglied des Vorstandes ak.mas und AK-Vertreter für das Bistum Rottenburg-Stuttgart

Die Beschlusskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes hat am 19. Juni auf Bundesebene einen Tarifkompromiss gefunden. Die Regionen Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern haben diesen nahezu wertgleich übernommen. Die Region Mitte tagt Anfang August. Aus den Regionen Nord und Ost wird von schwierigsten Verhandlungen berichtet. Für eine abschlie-

ßende Wertung ist es somit noch zu früh – ganz besonders auch deshalb, weil jeder Ortsbischof sowohl bezüglich des Bundesbeschlusses als auch der Beschlüsse in den Regionen noch sein Veto einlegen könnte. Die Folgen wären in diesem Fall unabsehbar.

Eine Zwischenbewertung mag hier, bei allen Unwägbarkeiten, erlaubt sein:

Bemerkenswert ist, dass der Kompromiss auf Bundesebene wesentlich im Ältestenrat entwickelt wurde, also in einem Gremium aus nur sechs Personen, nämlich dem Vorsitzenden der AK, je zwei Verhandlungsgruppenmitgliedern jeder Seite und dem Geschäftsführer der AK. Es hat sich somit die alte Tarifverhandlerweisheit bestätigt: „Willst Du ein Ergebnis, dann mach in der entscheidenden Phase der Verhandlungen die Gruppe möglichst klein.“

Die AK hat nach der Pattsituation im Herbst 2005, dem Dialog- und dem AVR-neu-Prozess in 2006 und 2007 jetzt – mit einer neuen Ordnung – zumindest in weiten Teilen Handlungsfähigkeit bewiesen. Ob dies an der neuen Ordnung lag, ob dies daran lag, dass man tatsächlich intensiver miteinander kommunizierte, ob es daran lag, dass man im AVR-neu-Prozess viel über die Strukturen eines Tarifes gelernt hat, ob es daran lag, dass man über die daraus entstehende Wunschliste heftig erschrocken war oder ob es daran lag, dass der Druck auf die AK und die Angst vor einem endgültig Scheitern immens war – man wird es nie genau gewichten können. Sicher ist, dass von allem etwas dabei und der Druck zum Abschluss riesig geworden war.

Die Höhe des Abschlusses geht in Ordnung. Dass man mit der Gehalterhöhung nicht di-

rekt zum Tanken fahren sollte, versteht sich von selbst (man bekommt sonst das Weinen), denn die gegenwärtigen massiven Energiepreissteigerungen waren so in dieser Tarifrunde nicht umsetzbar.

Die Reform der Lebensalterstufen und die Abschaffung des Verheiratetenzuschlags waren dem AGG bzw. der Tarifreform im öffentlichen Dienst geschuldet. Dass die Caritas weiterhin eine fast ungeschmälerte Kinderkomponente bezahlt, ehrt sie. Dringend hinzuweisen ist aber, dass dies bei gedeckelten Budgets und schmalen Kassen zum Einstellungshindernis für Kinderreiche werden kann! Hier muss noch Hirnschmalz investiert werden, ob dies durch einen Personalstrukturausgleich caritasweit oder regional abgemindert werden kann.

Bitter ist, dass die Vergleichbarkeit mit der „Leitwährung“ TVöD sehr schwierig geworden ist. Kein Trost ist es, dass es bei der Diakonie ähnlich ist. Wie autonom im „Dritten Weg“ über Tarife verhandelt werden kann, die nur noch wenig Anbindung an eine große Referenzwährung haben, wird sich erst noch zeigen. Realisten befürchten Schlimmes.

Bitter ist auch, dass ab jetzt die „harten Tariffakten“ in den Regionen verhandelt werden. Ein Mechanismus, wie strukturstarke Regionen den schwächeren Regionen solidarisch zur Seite treten können, ist noch nicht entwickelt. Ob dies überhaupt funktionieren wird, ist unklar. Die Schilderungen aus den Verhandlungen in Ost sind in keinster Weise geeignet, den weit verbreiteten Pessimismus auch nur geringfügig aufzuhellen. Der Flächentarif bei der Caritas, ein Schutz für die Schwachen, ist in Gefahr. Möge es der Mitarbeiterseite der Arbeits-

rechtlichen Kommission gelingen, die Abstände zwischen starken und schwachen Regionen möglichst gering zu halten und entwickle sie Ideen und Kraft, angelehnt an die Tarifentwicklungen im zweiten Weg, den Wert der Sozialen Arbeit auch bei der Caritas trotz der verordneten (!!!) Zersplitterung weiter zu erhalten.

Unruhig muss es alle machen, dass es nicht gelungen ist, die untersten Vergütungsgruppen voll an der Tariferhöhung teilhaben zu lassen. Doch ohne diesen langsameren Anstieg hätte es die gesamte Tariferhöhung nicht gegeben. Dass sich die Caritas dem gesellschaftlichen Trend des Auseinanderdriftens von Oben und Unten, von Arm und Reich, bezogen auf ihre eigenen Beschäftigten nur sehr bedingt widersetzen kann, schmerzt und hinterlässt ein schales Gefühl von Ohnmacht. Hier Lösungen zu finden, muss eine der Hauptaufgaben bis zur nächsten Tarifrunde sein!

Bleibt noch, den Kolleginnen und Kollegen in Mitte und Nord ein baldiges Verhandlungsergebnis mindestens auf Bundesniveau zu wünschen, den Kolleginnen und Kollegen im Osten eine realistische Gestaltung der Angleichung Ost an West. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Caritas seien aufgefordert, sich verstärkt um Tarifpolitik zu kümmern, denn auch im Dritten Weg der Kirche und ihrer Caritas fallen künftige Tariferhöhungen nicht mehr wie Manna vom Himmel.

Thomas Schwendele