



Mitteilungen der Mitarbeiterseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes
Ausgabe Nr. 36 **April 2010**

Inhalt:

Tarifrunde 2010/2011	Seite 2
Tarifentwicklung ÄRZTE beim MB & VKA	Seite 3
ak.mas auf ökumenischem Kirchentag in München	Seite 4
AK-Ordnung novelliert	Seite 5
Eingreifen der Bischöfe	Seite 6
Mindestlohn mit Kommentar	Seite 8

**Vervielfältigung und weite Verbreitung
mit Quellenangabe erlaubt und erwünscht**

Wir gestalten Caritas-Zukunft durch attraktive Tarife

Mitarbeiterseite der
Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes

www.akmas.de

Die Tarifrunde 2010/2011 ist hoch komplex

Monatelange Verhandlungen könnten die Tarifierhöhung gefährden

Mitarbeiter müssen sich engagieren

Die Mitarbeiter fordern in der Tarifrunde 10/11 fünf Prozent mehr Geld für alle, mehr Geld für Dienst zu ungünstigen Zeiten, eine bessere Anerkennung von Berufserfahrung bei Neueinstellungen und eine attraktive Altersteilzeitregelung. Sie sind dafür schon auf die Straße gegangen und bereiten weitere öffentlichkeitswirksame Aktionen vor. Die Dienstgeber mahnen, in der derzeitigen Wirtschaftskrise Maß zu halten. Eine rasche Einigung sei nötig, um nicht schwer refinanzierbare Rückwirkungen in Kauf nehmen zu müssen, im Osten aber, so vermehren sie gleichzeitig, gebe es überhaupt keine Gehaltserhöhung. Der öffentliche Dienst hat maßvoll mit insgesamt 2,3 Prozent Gehaltserhöhung, einer Altersteilzeitregelung und Vereinbarungen zu weiteren Tarifreformen bereits abgeschlossen. Der mit ver.di konkurrierende Marburger Bund fordert ebenfalls 5 Prozent Gehaltserhöhung, verhandelt zurzeit und droht bei Scheitern mit Streik.



Mitglieder der ak.mas zeigen sich bei einer Kundgebung von ver.di in München solidarisch mit den Tarifforderungen im öffentlichen Dienst

Schon diese nicht ganz einfache Ausgangslage stellt eine Herausforderung für die Beschlusskommission dar. Dazu kommt, dass die AK schon seit längerem fünf ungeklärte Baustellen vor sich her schiebt, diese jetzt in ein Paket zusammengepackt und zur Großbaustelle erklärt und inzwischen einen ersten Entwurf mit Lösungsansätzen vorgelegt hat:

Bei der **Ärztevergütung** sollen alle vergütungsrelevanten Bestandteile, der beim VKA ausgehandelten Tarife entsprechend der Eingruppierung und der Tabellensystematik des TV - Ärzte, mit einer Vergütungsdynamik von zwei Jahren, in die AVR neu eingearbeitet werden.

Bei den **Pflegevergütungen** ist die Einarbeitung der vergütungsrelevanten Bestandteile des TVöD in die AVR neu, für alle Mitarbeiter in der VG Kr 2 mit Aufstieg in VG Kr 3 und VG Kr 4 vorgesehen. Für die Mitarbeiter der VG Kr 1 soll der Bewährungsaufstieg in die VG Kr 2 gestrichen und eine Reduzierung der Regelvergütungsstufen von 12 Stufen auf nunmehr 6 Stufen vorgenommen werden. Die geplante Vergütung beträgt in der ersten Stufe 10,26 Euro und in der Endstufe 11,30 Euro. Die Zulagensystematik und die Tabellenstruktur des TVöD werden in die AVR neu eingearbeitet.

Für die Mitarbeiter in den **unteren Vergütungsgruppen** der VG 9, 10 und 11 sollen die Bewährungsaufstiege abgeschafft werden. Eine Entscheidung die für die Mitarbeiterseite deshalb vertretbar erscheint, weil sonst Dienste und Einrichtungen in diesem Marktsegment nicht mehr angeboten werden können und so Arbeitsplätze stabilisiert werden könnten.

Für **geringfügig Beschäftigte** soll es in den AVR wieder eine entsprechende Regelung geben. Unter bestimmten Voraussetzungen soll einzelvertraglich von den allgemeinen Vergütungsregelungen abgewichen werden können. Die Tätigkeit darf nur nebenberuflich ausgeübt werden. Der Arbeitsstundenumfang darf höchstens 13 Stunden pro Woche betragen. Für Mitarbeiter der Anlagen 2, 2b und 2d wird eine Mindeststundenvergütung von 7,50 Euro (West) und für Mitarbeiter der Anlagen 2a und 2c wird eine Mindeststundenvergütung von 9,00 Euro (West) vorgeschrieben.

Für die Mitarbeiter im **Sozial- und Erziehungsdienst** sollen alle vergütungsrelevanten Bestandteile und die Tabellensystematik des TVöD S u. E mit einer Vergütungsautomatik von 2 Jahren, in die AVR neu eingearbeitet werden.

Diese vorstehenden Eckpunkte beziehen sich auf neue Mitarbeiter. Caritasspezifische Besonderheiten sollen herausgearbeitet und bei der Einarbeitung von fremden Tarifwerken in die AVR entsprechend berücksichtigt werden. Bereits beschäftigte Mitarbeiter haben in ihrem Vertragsverhältnis Bestandsschutz.

Die Beschlusskommission hat diesen Richtungsvorgaben bereits zugestimmt. Auf beiden Seiten werden derzeit die Folgen der zum Teil massiven Veränderungen intensiv gerechnet sowie poli-

tisch und juristisch bewertet.

Unter Druck gesetzt werden die Verhandlungskommission und die Beschlusskommission von der Regionalkommission Nordrhein-Westfalen, die sich eine konkurrierende Gestaltungskompetenz für den Bereich der Pflege und der Ärztevergütung über den § 10 (6) der AK-Ordnung geholt hat sowie durch die Regionalkommission Baden-Württemberg, die der Bundesebene ein entsprechendes Ultimatum für das gesamte Paket gestellt hat. Beide Regionalkommissionen sind nicht besonders scharf darauf, eigenständiges regionales Tarifrecht zu setzen, möchten aber der Bundesebene deutlichen Handlungsbedarf signalisieren.

Die Beschlusskommission tagt regulär am 23. und 24. Juni, dann erst wieder am 20. und 21. Oktober. Es wird also alles darauf ankommen, dass die Verhandlungskommission bis dahin einen Kompromiss vorlegt, der dann von der Beschlusskommission angenommen werden kann. Bezüglich der Vergütungshöhe, der Dauer der Arbeitszeit und der Länge des Urlaubs kann die Beschlusskommission ja nur mittlere Werte und Bandbreiten festlegen. Die eigentliche Tarifsteigerung kann erst im Anschluss daran in den sechs Regionen verhandelt werden. Wegen der Schwierigkeit der rückwirkenden Gehaltserhöhungen müssen sich diese dann zügig einigen. Vorverhandlungen sind zum Teil schon geplant.

Dass Tarifsteigerungen nicht mehr wie früher Manna-ähnlich des Nachts vom Himmel fallen, spricht sich zunehmend mehr bei den Beschäftigten der Caritas rum. Aktionsformen, um Tarifverhandlungen zu beschleunigen, Dienstgeber zu vernünftigen Abschlüssen zu bewegen und deutlich zu machen, dass soziale Arbeit mehr wert ist, sind aber noch sehr gering entwickelt.

Wenn sich die Beschäftigten der Caritas in dieser Tarifrunde nicht laut und deutlich zu Wort melden und ihre ihnen zustehende Tarifierhöhung nicht nachdrücklich einfordern, droht angesichts der Komplexität der Situation ein Ver Stolpern der Tarifeinigung bis weit in den Herbst oder gar Winter hinein – mit nicht mehr aufholbaren Gehaltseinbußen bei allen.

Man kann daher die Beschäftigten der Caritas nur auffordern: Mischt Euch ins Tarifgeschäft ein, macht den Wert Eurer Arbeit deutlich, lasst Euch mit dem Argument, dass ja alles so schwierig sei, nicht einlullen, wehrt Euch, organisiert euch, werdet stark !!!



Tarifentwicklung ÄRZTE beim MB & VKA

Die Verhandlungen des Marburger Bundes (MB) mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) gestalten sich schwierig und stehen auf Messers Schneide. Der MB hofft, auch ohne Streik zu tragfähigen Ergebnissen zu kommen.

Der MB kämpft für die beim VKA beschäftigten 55.000 Ärztinnen und Ärzte mit:

- 5% mehr Gehalt
- Stopp des Ärztemangels
- Bessere Bezahlung des Bereitschaftsdienstes
- Geregelte Arbeitszeiten
- Erneute Möglichkeit der Altersteilzeit

Aus dem Informationsdienst des MB ist zu entnehmen, dass der Marburger Bund und die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) am Mittwoch, 7. April, ihre Tarifverhandlungen in Düsseldorf fortsetzen.

Darauf verständigten sich die Tarifparteien am Samstag (27.03.2010), nachdem zuvor die Große Tarifkommission des MB nach eingehender Analyse des Verhandlungsstandes beschlossen hatte, weiter zu verhandeln.

Aktuelle Informationen sind auf der Internetseite www.marburgerbund.de abzurufen.

http://www.marburgerbund.de/marburgerbund/bundesverband/presse/pressemitteilungen/pm2010/pm33_10.php

Anzeige

Zu Recht ein lückenloser Auftritt ...




... unserer überzeugenden Modellreihe!

Unsere drei bewährten Arbeitshilfen (Gesetzestexte, AVR-Kommentar und MAVO-Kommentar) in Loseblattform bieten Ihnen das gesamte kirchlich-caritative Arbeits-, Tarif- und Mitarbeitervertretungsrecht aus einer Hand. Renommierte Autoren und bei Bedarf mehrmalige Ergänzungslieferungen im Jahr garantieren Ihnen über alle Änderungen in der kirchlichen und staatlichen Gesetzgebung, in Rechtsprechung und Literatur zeitnah, übersichtlich und günstig informiert zu werden. Sie kennen stets die aktuelle Rechtslage und können diese optimal gestalten und anwenden.

Lambertus-Verlag GmbH | Postfach 1026 | D-79010 Freiburg
 Telefon 0761/368 25 0 | Telefax 0761/368 25 33
 info@lambertus.de | www.lambertus.de

LAMBERTUS
 SOZIAL | RECHT | CARITAS

ak.mas
magazin



ak.mas auf dem Ökumenischem Kirchentag in München

Die Mitarbeiterseite der AK vertritt zusammen mit der Mitarbeiterseite der Zentral-KODA, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (BAG-MAV) und den beiden Diözesanen Arbeitsgemeinschaften der MAVen (DiAG A+B) der Erzdiözese München die Interessen der 650 000 Beschäftigten der katholischen Kirche und ihrer Caritas auf dem ökumenischen Kirchentag vom 13.-15.Mai 2010 in München.

Der gemeinsame Stand befindet sich auf der "Agora", auf dem Messegelände (U2 – Ausstieg Messestadt West oder Messestadt Ost), Stichwort Markt Arbeit - Arbeitslosigkeit - Armut, Halle B5, Standnummer G28.

Am Samstag, 15. Mai, 11.00 Uhr, Scholastika, großer Saal, Ledererstrasse 5, (Programm Seite 185) (Stadtplan Innenstadt D5, Nr. 664) findet eine **Podiumsdiskussion** statt:

Thema: Mit Dumpinglöhnen gut dabei ?

Die Kirchen als Anbieter sozialer Leistungen im Wettbewerb

Teilnehmer auf dem Podium:

Dr. Peter Neher, Präsident des Deutschen Caritasverbandes

Pfarrer Dr. Günter Bauer, Geschäftsführer innere Mission München

Günter Däggelmann, Vorsitzender BAG-MAV

Walter Berroth, ehem. Vorsitzender Gesamtausschuss ev. Landeskirche Baden

Moderation: Georg Grädler, Sprecher Mitarbeiterseite Zentral-KODA

Änderung der AK-Ordnung

Bericht über die 8. Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes

Der Kurmainzische Oberbaudirektor Maximilian von Welsch wäre wohl zufrieden gewesen mit den Beschlüssen der 8. Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes zur Änderung der AK-Ordnung.

Als Vertreter des barocken Festungsbaus war er 1721 mitverantwortlich für den Bau des Tagungsortes, der Orangerie in Fulda. Der Begriff „Barock“ entstammt der Portugiesischen Sprache, in der unregelmäßig geformte Perlen als „barocco“, d. h. „schiefrund“ oder „merkwürdig“ bezeichnet wurden.

So oder so ähnlich präsentiert sich nun auch die neue AK-Ordnung.

Mitten in die laufende Amtszeit hinein soll vor allem die Behandlung von Absenkungsbegehren (sog. § 11-Anträgen) durch die Einrichtung beschließender Unterkommissionen effizienter und das Vermittlungsverfahren beschleunigt werden.

Zum Hintergrund: Im Oktober 2009 drohte der Delegiertenkonferenz des Deutschen Caritasverbandes, zuständig für die AK-Ordnung, die Spaltung. Verschiedene Einrichtungsträger klagten über angeblich schleppende und willkürliche Behandlung von Absenkungsanträgen und beantragten, tarifliche Notlösungen (sprich: Absenkungen) qua Dienstvereinbarung auf der Einrichtungsebene zu ermöglichen.

Statt zu beschließen, einigte man sich allerdings darauf, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die Lösungen entwickeln und einer außerordentlichen Versammlung zurarbeiten sollte.

Nach den nun zum 01. April wirksam werdenden Änderungen müssen in den Regionalkommissionen (RK) für jeden Antrag nach § 11 der AK-Ordnung Unterkommissionen gebildet werden. Eine Behandlung durch die Gesamt-RK ist nicht mehr vorgesehen.

Besetzt sind die neuen Mini-Kommissionen mit je zwei (maximal drei) Dienstnehmer- und Dienstgebervertretern. Ein dort mit $\frac{3}{4}$ -Mehrheit gefasster Beschluss gilt als abschließende Entscheidung. Stimmt nur die Hälfte der Mitglieder zu, landet der Antrag im Vermittlungsverfahren.

Diese Vermittlung wurde gestrafft, die Besetzung verkleinert, das Losverfahren modifiziert und die Feststellung eines „unabweisbaren Regelungsbedürfnisses“ abgeschafft.

Befürchtungen, eine Verlagerung der Tarifpolitik auf die Einrichtungsebene könnte der Grundordnung der Deutschen Bischöfe widersprechen und das Inkraftsetzungsverfahren in Frage stellen, verhinderten, dass der § 11 noch weiter geöffnet wurde.

Darüber hinaus vollzog die Versammlung eine Kehrtwendung indem sie die getrennten Sitzungen und Abstimmungen in der Beschlusskommission wieder zusammenführte.

Über eventuell weiterreichende Änderungen der Ordnung soll im Oktober entschieden werden. Hierzu gehört auch eine Neufassung der Zuständigkeiten von Bundes- und Regionalebene, die jetzt noch keine Mehrheit fand.

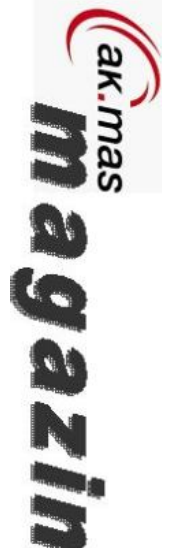
Die Mitarbeiterseite hatte eine Novellierung grundsätzlich abgelehnt. Auf ihr dringlichstes Anliegen, die völlig unzureichende Freistellung, wurde überhaupt nicht eingegangen.

Fazit: Wieder einmal nutzte die Dienstgeberseite aufgrund ihrer deutlichen Repräsentanz in der Delegiertenversammlung diese als Bühne für gewünschte Ordnungsänderungen. Anstatt die politische Auseinandersetzung innerhalb der Ordnung zu suchen, setzt sie ihre Positionen durch Änderung der Regeln durch. So werden eine deutliche Disparität und die Schwächung von Mitarbeiterinteressen bewusst in Kauf genommen.

Schiefrund und merkwürdig kommt sie daher, die neue Ordnung. Die den Barock auszeichnende üppige Prachtentfaltung blieb allerdings auf der Strecke.

Alle Informationen der Mitarbeiterseite AK finden Sie auch unter www.akmas.de

Dort können Sie auch den kostenlosen Newsletter der ak.mas abonnieren.



Das Eingreifen der Deutschen Bischöfe in das Arbeitsrecht der Caritas

Der Versuch einer Bewertung aus Sicht der Dienstnehmervertreter

Das von der Verfassung eingeräumte Recht, eigene Angelegenheiten unter Beachtung der allgemeinen Gesetze selbst regeln zu dürfen, hat die Bischöfe der Katholischen Kirche in Deutschland veranlasst, die Kompetenz zur Gestaltung des Arbeitsrechts eigens gebildeten Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu überlassen. Die Bischöfe hatten die Wahrnehmung dieses Rechts mit der Ankündigung verbunden, ein dem staatlichen Tarifrecht qualitativ vergleichbares Konstrukt zu schaffen. Die Rechtssprechung hat diese Entwicklung gefördert, indem sie dem durch die Kommissionen entstandenen Recht tarifvertragsähnliche Anerkennung zugestanden hat.

Durch die Veränderungen der Finanzierung von Leistungen im Wohlfahrtsbereich haben sich hier gravierende Veränderungen vollzogen. Mit dem Rückgang der Ausfinanzierung dieser Dienste ist die Zurückhaltung der Bischöfe im arbeitsrechtlichen Bereich zurückgegangen.

Die Interventionen

In den letzten Monaten sind Entwicklungen festzustellen, die den Grundsatz der Eigenständigkeit der AK-Caritas deutlich in Frage stellen. Die Bischöfe haben wiederholt in die Gestaltung des Arbeitsrechts eingegriffen:

- Den Anfang machte der Bischof von Hildesheim, der im September einen Widerspruch gegen die Festsetzung der Vergütungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Regionalkommission Nord ankündigte.
- Es ging weiter mit tatsächlichen Widersprüchen des Bischofs von Magdeburg und des Erzbischofs von Hamburg, die nicht bereit waren, die von der zuständigen Regionalkommission Ost beschlossene Vergütungserhöhung in Kraft zu setzen.
- Während das Problem für Magdeburg im weiteren Verfahren gelöst werden konnte, gab es für das Erzbistum Hamburg ohne Fortsetzung des Widerspruchsverfahrens eine Entscheidung des Erzbischofs. Dieser übernahm für sein Erzbistum zwar die Vergütungserhöhung, legte aber gleichzeitig fest, dass Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerhalb der stationären Krankenhilfe entfallen.
- Auf der gleichen Linie liegen Entscheidungen der (Erz-)Bischöfe in den niedersächsischen und nordrhein-westfälischen Bistümern sowie in den Bistümern Limburg und Trier und im Erzbistum Berlin. Diese betreffen den Wegfall der durch die Arbeitsrechtliche Kommission veranlassten Streichung der Sonderregelung für „geringfügig Beschäftigte“. Wegen Verstoßes gegen das Teilzeit- und Befristungsgesetz hatte die Kommission eine bis dato mögliche einzelvertragliche Kürzung von Gehältern für diese Mitarbeiter abgeschafft. Die Bischöfe setzen für diese Mitarbeiter eine Regelung in Kraft, die wiederum eine besondere, von den allgemeinen Regeln nach Unten abweichende Eingruppierung bzw. Bezahlung ermöglicht.

2. Rechtliche Bedeutung

Die Frage ist, wie die Wirksamkeit dieser -ohne Beteiligung der Kommissionen, nur durch die Bischöfe festgelegten- Entscheidungen rechtlich zu beurteilen ist.

Dass die (Erz-) Bischöfe kirchenrechtlich zulässig gehandelt haben, wird man bejahen müssen. Die Deutschen Bischöfe genießen jeweils für den Bereich ihres Bistums für alle dem „Dritten Weg“ unterfallenden Einrichtungen ein nicht einzuschränkendes Rechtssetzungsrecht, das auch in der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission im Sinne eines Interventionsrechtes verankert ist (s. §15, Abs.7 AKO). Fraglich könnte sein, ob die (Erz-) Bischöfe sich bei der Ausübung dieses Rechts an eigene, von ihnen selbst gesetzte Rechtsnormen halten müssen. Sie haben die sogenannte „Grundordnung zum kirchlichen Dienst“ in Kraft gesetzt, die ausschließlich den Arbeitsrechtlichen Kommissionen die Rechtssetzungskompetenz im Arbeitsrecht zuweist. In der entsprechenden Regelung steht allerdings der Vorbehalt, dass „das Nähere die jeweilige Ordnung regelt“, was wiederum das Interventionsrecht einschließt. Aber diese Frage ist letztlich der kirchenrechtlichen Wirksamkeit zuzuordnen und führt an dem entscheidenden Problem vorbei.

Denn die Einstufung der Inhalte der AVR als quasi-tarifvertragsgleiche Normen hat -

unabhängig von der kirchenrechtlichen Wirksamkeit- folgende arbeitsrechtliche Bedeutung:

Ist eine auf Grundlage der AK-Ordnung zustande gekommene Regelung mit einer entsprechenden Tarifregelung inhaltlich vergleichbar, basiert sie also auf einer durch Tarifvertragsparteien vorgenommenen Interessenabwägung, so nimmt sie an der Vermutung der Billigkeit teil.

Beispiel: Verfallfrist für arbeitsrechtliche Ansprüche. Die AVR sehen -wie die meisten Tarifverträge- für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis eine Verfallfrist von 6 Monaten vor, die bei Ansprüchen von Mitarbeitern (gesetzliche Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre) zu deutlichen Nachteilen führen kann. Andererseits beschränkt sie aber auch mögliche Regressansprüche des Arbeitgebers auf diesen relativ kurzen Zeitraum, so dass sie insgesamt als interessengerecht und ausgewogen angesehen werden kann.

So gilt diese Regelung in den AVR demnach als tarifähnlich und unterliegt keiner Billigkeitskontrolle durch ein staatliches Gericht.

3. Konsequenzen

Daraus folgt: Beschließen kirchliche Kommissionen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Rechte unter Einhaltung des vorgegebenen Verfahrens Vertragsinhalte, die tarifrechtlichen Regelungen vergleichbar ist, so überprüfen weltliche Arbeitsgerichte die Angemessenheit und Billigkeit der Regelung in Bezug auf kirchliche Arbeitsverhältnisse nicht mehr, sondern gehen von ihrer Wirksamkeit aus. Geregelt ist dies in § 319 des Bürgerlichen Gesetzbuches, wo es heißt:

Soll der Dritte (Anmerkung des Verfassers: also ein Anderer als die jeweiligen Vertragspartner, hier „die Arbeitsrechtliche Kommission“) die Leistung nach billigem Ermessen bestimmen, so ist die getroffene Bestimmung für die Vertragschließenden nicht verbindlich, wenn sie offenbar unbillig ist.

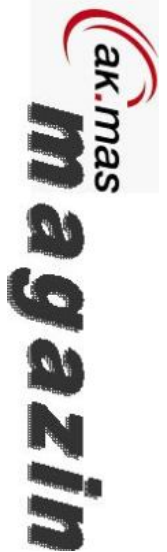
Während die aus einem Tarifvertrag durch eine Kommission des „Dritten Weges“ inhaltlich im wesentlichen übernommene Regelung stets als „billig= angemessen“ und damit wirksam anzusehen ist, gilt dies nicht für Regelungen, die sich ohne nachvollziehbaren sachlichen Grund von den Inhalten vergleichbarer Tarifverträge entfernen. Diese sind inhaltlich voll überprüfbar. Für die arbeitsrechtliche Wirksamkeit der oben geschilderten bischöflichen Entscheidungen bedeutet dies:

Grundsätzlich müssen sich sowohl Kommissionsbeschlüsse und Entscheidungen von Bischöfen im Rahmen der allgemeinen Gesetze halten. Das ist für die Sonderregelungen zu den „geringfügig Beschäftigten“ bereits nicht gegeben, so dass diese schon aus diesem Grunde rechtswidrig sind.

Wo Bischöfe ordnungskonform zustande gekommene Beschlüsse Arbeitsrechtlicher Kommissionen in Kraft setzen, gelten diese grundsätzlich auch arbeitsrechtlich und sind wie Tarifverträge zu behandeln. Eine Billigkeitsprüfung findet nicht statt, wenn sich die Regelungen in einem Rahmen bewegen, der dem Inhalt von Tarifverträgen vergleichbar ist.

Wo Bischöfe aufgrund des in den Ordnungen vorbehaltenen eigenen Rechtsetzungsrechtes Regelungen für den Inhalt von Arbeitsverhältnissen treffen, die zwar nicht unmittelbar gegen allgemeine Gesetze verstoßen, aber als Abweichung zu den allgemeinen Regelungen der AVR (und der einschlägigen Tarifverträge) keine besondere Begründung enthalten, unterliegen diese der Billigkeitskontrolle durch die staatlichen Gerichte. Daraus folgt, dass der Wegfall von Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld für die nicht im Bereich der stationären Krankenhilfe tätigen Mitarbeiter im Bereich des Erzbistums Hamburg erheblichen rechtlichen Bedenken begegnet und mit hoher Wahrscheinlichkeit bei Anrufung der weltlichen Arbeitsgerichte keinen Bestand haben werden. (Die Entscheidung erfolgt lt. Text im Kirchl. Anzeiger mit der Begründung, dass die Absenkung „zur Abwehr wirtschaftlicher Schäden“ erfolgt. Eine weitere Darlegung im Bezug auf konkrete Einrichtungen fehlt)

4. Fazit: Noch bedenklicher als die rechtliche Angreifbarkeit dieser Entscheidungen ist aber aus Mitarbeitersicht die Tatsache, dass die vorsichtige Annäherung der Qualität von Kommissionsbeschlüssen an Tarifverträge auf diese Weise einen Rückschlag bekommt und zu erwarten ist, dass sich Gerichte zunehmend veranlasst sehen werden, zu einer vollen Billigkeitskontrolle von Kommissionsbeschlüssen zurück zu kehren. Denn mit den Sonderregelungen, die die Bischöfe in Kraft gesetzt haben, bringen sie zum Ausdruck, dass sie die jeweiligen Kommissionsentscheidungen gerade für **nicht angemessen** halten. Wenn aber bereits der kirchliche Gesetzgeber von einer Unbilligkeit ausgeht, dürfte es immer schwieriger werden, staatliche Gerichte von einer Tarifähnlichkeit der Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen zu überzeugen.



Mindestlohn in der Pflege – ein erster Schritt in die richtige Richtung

Mindestens 8,50 Euro pro Stunde sollen ab Juli alle Pflegekräfte in der stationären und ambulanten Altenhilfe verdienen. Diesen Mindestlohn empfahl die Pflegekommission der Bundesarbeitsministerin Ende März in Berlin zur Umsetzung. Frau von der Leyen sagte gegenüber der Presse, alles in ihrer Kraft Stehende zu tun, um dieser Lohnuntergrenze zur Stabilisierung der sozialen Marktwirtschaft ab 1.7.2010 Geltung zu verschaffen.

Der Wert von 8,50 Euro gilt für Pflegekräfte in der Grundpflege. Darunter versteht der Gesetzgeber Hilfen bei An- und Ausziehen, Essen, Trinken, Ausscheiden, Stehen, Gehen und Körperpflege. Räumlich gilt diese Lohnuntergrenze für die alten Bundesländer und Berlin und erhöht sich am 1.1.12 und am 1.7.13 jeweils um 2,9 Prozent auf 8,75 Euro bzw. 9,00 Euro. Für das Tarifgebiet Ost konnte sich die Pflegekommission leider nur auf eine Lohnuntergrenze einigen, die jeweils ein Euro niedriger liegt. Dass diese Grenze nicht unterschritten wird, kontrolliert der Zoll. Zahlt ein Arbeitgeber weniger als den Mindestlohn, drohen ihm Geldbußen bis zu 500 000 Euro.

Gehälter von Caritasmitarbeiter, die korrekt nach AVR berechnet werden, liegen deutlich über dieser Mindestgrenze. Pflegehilfskräfte verdienen in Einrichtungen der Caritas mindestens 10 Euro (9,35 Ost) pro Stunde. Dazu kommen Weihnachts- und Urlaubsgeld, Bewährungsaufstieg und Stufensteigerungen, eine Kinderzulage, zwischen 26 und 30 Tage Urlaub sowie eine zusätzliche Altersversorgung in Höhe von 4 Prozent vom Brutto.

Indirekt profitieren die Beschäftigten der Caritas vom Pflegemindestlohn jedoch dadurch, dass der Billigkonkurrenz mit ihrer „Preisfindung nach unten“ Einhalt geboten wird. So wird ein Minimum an Wettbewerbsordnung in der Pflegebranche eingeführt. Dienstgeber- und Dienstnehmervertreter der Caritas hätten sich gerne zusammen mit den Vertretern von ver.di und dem kommunalen Arbeitgeberverband sowie dem Dienstnehmervertreter der Diakonie auf deutlich höhere Werte verständigt. Sie glauben, der Wettbewerb unter den Pflege-Anbietern solle sich über gute Qualität und nicht vor allem über die Löhne gestalten. Doch der Dienstgebervertreter der Diakonie und insbesondere der Vertreter des Arbeitgeberverbandes privater Pflege meinten, ihren Trägern bzw. ihren Aktiengesellschaften höhere Mindestlöhne nicht zumuten zu können.

Abzuwarten gilt, ob die Ministerin diesen Branchen-Mindestlohn in Kraft setzt, wie sich die Refinanzierungsverhandlungen angesichts dieser neuen Spielregeln entwickeln und ob es gelingt, in anderen Feldern der Sozialbranche, zum Beispiel im pflegenahen Service-Bereich, ebenfalls Lohnuntergrenzen zu gestalten.



Aller Anfang ist schwer....

Zwei lange Jahre hat es gedauert bis aus der politischen Absicht, über das Entsendegesetz Mindestlöhne für den Pflegebereich zu entwickeln, Realität geworden ist. Galt es zunächst, Widerstände innerhalb der Caritas zu überwinden und als größter Anbieter von Pflegedienstleistungen politisch anerkannt zu werden, traten nach der Aufnahme der zwei Vertreter der Arbeitsrechtlichen Kommission in die Pflegekommission neue Schwierigkeiten hinzu. Gerade der Wechsel der Regierungskoalition veränderte die Gewichte in der Pflegekommission zugunsten der privaten Anbieter.

Die Ergebnisse, die jetzt vorliegen, spiegeln diese veränderten Gewichte wieder. Die geeinten Vorschläge für die Bundesregierung liegen deutlich unter dem Niveau der aktuellen AVR Caritas und schreiben auch die Lohnunterschiede zwischen Ost und West bis ins Jahr 2013 fest. Ein Fortschritt ist das Ergebnis dennoch: Die Unterschiede zwischen den bisherigen Dumpinglöhnen überwiegend privater Anbieter und dem Gehaltsniveau der Caritas verringern sich. Nicht zuletzt werden sich auch caritative Anbieter, die dem AVR-Niveau entflohen sind und „private“ Service- und Arbeitnehmerverleihbetriebe gegründet haben, im Pflegebereich bewegen müssen.

Aber: Es wird nur ein Schlupfloch geschlossen. Wenn die prekäre Beschäftigung und mit ihr die sicher kommende Altersarmut überwunden werden soll, müssen weitere Schritte folgen. Der „Schleckerismus“ muss weiter bekämpft werden, auch innerhalb der Wohlfahrtsverbände.

Wir müssen unser Wissen um die Benachteiligung der Menschen und die die mangelnde Verteilungsgerechtigkeit nutzen, um den jetzt begonnenen Weg fortzusetzen. Ein Mindestlohn in der Pflege reicht dazu nicht aus.

Andreas Jaster, Vorstandsmitglied ak.mas