



Mitteilungen der Mitarbeiterseite in der  
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

**Ausgabe Nr. 42**

**April 2012**

## **Tarifforderungen ak.mas**

**Seite 2**

- Tarifforderung als Sünde?!

## **Kröte bleibt Kröte**

**Seite 4**

- Leistungsentgelt in der AVR

## **Dritter Weg**

**Seite 6**

- Spielregeln oder Freiwild

## **Klage gegen RK Ost**

**Seite 7**

- Wer bestimmt was

## **Urlaub für alle**

**Seite 7**

- Gilt BAG-Urteil auch für AVR?

## **Tarifregelung des Marburger Bundes**

**Seite 8**

- Tarifautomatik mit Einschränkungen

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

## 6,5% mehr für alle

### Tariferhöhung eine Sünde oder dürfen Christen auch mehr Lohn fordern?

Die Informationen und Argumente in der aktuellen Tarifrunde sind im öffentlichen Dienst und bei der Caritas gleich:

Die Mitarbeiterseite verweist auf den Nachholbedarf aufgrund Reallohnverlusts bei gesteigerter Produktivität gepaart mit hoher Arbeitsverdichtung bei immer schwierigerer Arbeit und einer Kostenexplosion in einigen elementaren Bereichen (Heizkosten, Benzin usw.) und fordert 6,5 %.

Die Dienstgeber lehnen diese Forderung wegen leerer Kassen aufgrund der schlechten Refinanzierung ab und befürchten bei Umsetzung der Gehaltsforderung Personalabbau und Insolvenzgefährdung vieler Einrichtungen. Zudem sei ja durch den Abschluss des Marburger Bundes schon ein großer Tarifgestaltungsspielraum genommen. Ohne mehr Geld im System könne ja bekanntlich nur innerhalb des Systems verteilt werden und die unteren Lohngruppen würden ja ohnehin zu viel verdienen.

Um Ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen, organisieren die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst zielgenaue Aktionen über das ganze Bundesgebiet verteilt und sehr viele Kolleginnen und Kollegen machen selbstverständlich mit.

Bei uns in der Caritas bemüht sich die ak.mas darum, die fünfhunderttausend Caritaskolleginnen und -kollegen global und noch ohne zielgerichtete Nutzung des bestehenden Netzwerkes (IgMiCK) zu mobilisieren. Ganz nach dem Motto: Was 250 Frankfurter Flugfeldmitarbeiter können, können wir 500.000 noch lange nicht.

Die ak.mas fordert die Caritaskolleginnen und Kollegen auf, sich über die Tarifrunde zu informieren (Anmerkung 1), den Wert der sozialen Arbeit zu thematisieren, die regionale Presse einzuspannen und sich an den Aktionen der Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst zu beteiligen (Anmerkung 2). Denn der Abschluss des öffentlichen Dienstes ist für uns bei der Caritas die Leitwährung zur Weiterentwicklung der AVR. Den ver.di Tarifabschluss werden wir in den arbeitsrechtlichen Kommissionen auf Bundesebene übernehmen und je nach Region mit mehr oder weniger Abstrichen umsetzen.

Doch diese Aufforderung passt noch nicht so ganz in das Arbeitsmotto des gemeinen Caritasmitarbeiters an sich. Er arbeitet gern und viel, auch schon mal für umsonst.



Cartoon: Arnold Fuchs

Er verlässt sich darauf, dass sein Dienstgeber ihm vertrauensvoll im Dritten Weg bis zur Rente ein gutes Gehalt und anschließend auch noch die üppige Zusatzrente zukommen lässt.

Die vor Ort überall zu spürende existenzielle Angst vor Arbeitsplatzverlust passt allerdings so gar nicht in diese vertrauliche Idylle.

Aber streiken darf der gemeine Caritasmitarbeiter an sich ja eh nicht und außerdem haben wir ja auch gar nicht diese schönen roten Plastikleibchen.

Doch immer mehr Caritasmitarbeiterinnen und –mitarbeiter spüren die Veränderungen in der sozialen Arbeit tagtäglich. Sie erleben, dass sich ohne vernünftige Bezahlung für hohe Qualität der bestehende Personalmangel in der sozialen Arbeit weiter dramatisch verstärken wird und fragen sich:

- Was haben die Verantwortlichen und Kostenträger seit der letzten Tarifrunde unternommen, um die schlechten Rahmenbedingungen der sozialen Arbeit zu verbessern?
- Warum ist die Caritas bei der bundesweiten Campagne „Gute Pflege“ nicht dabei?
- Warum besteht unter den Spitzenverbänden der Wohlfahrt bei der notwendigen sozialpolitischen Arbeit so wenig Kommunikation und vor allem eine so schlechte Zusammenarbeit in der gemeinsamen sozialpolitischen Interessenvertretung?
- Warum wird die Beförderung von Müll besser bezahlt als die Beförderung von alten und kranken Menschen?

Immer mehr Kolleginnen und Kollegen haben verstanden, dass die aktive Beteiligung an den Tarifrunden nichts sündhaftes an sich hat, sondern die Voraussetzung dafür ist, dass jede und jeder von seiner Hände Arbeit leben und für sein Alter vorsorgen kann.

**Anmerkung 1** Umfangreiches Material gibt es auf den Internetseiten der entsprechenden Gewerkschaften wie z.B. GEW, ver.di, bei der Hans Böckler Stiftung und dem statistischen Bundesamt Deutschland.

**Anmerkung 2** Aktionsmöglichkeiten von A wie „aktive Mittagspause“ über B wie „Bittprozession für eine würdevolle und menschliche Pflege“ bis Z wie „öffentliche Zwischenrufe“ einfach googeln.



## Kröte bleibt Kröte

### Leistungsentgelt in den AVR

„Die Kröten (*Bufo*) unterscheiden sich von den Froschlurchen durch den gänzlichen Mangel an Zähnen und haben in ihrer gedrunghenen, plumpen Gestalt, den fast gleich langen, dicken, unförmlichen Beinen und der sehr drüsenreichen, von außen warzigen Haut anderweitig bezeichnende Merkmale.“ (aus Brehms Tierleben)

Die warzigste Kröte, die die Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) hat schlucken müssen als die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) wieder an den TVÖD angelehnt wurden, ist zweifelsohne das leistungsbezogene Entgelt (LE). Von solchen Kröten ist in der Tierwelt bekannt, dass sie sich gegen potentielle Angreifer und Fressfeinde mit ihren giftigen Hautsekreten zur Wehr setzen. So war sie es auch, die bereits nach einem Jahr den Vermittlungsausschuss beschäftigte. Und es steht zu erwarten, dass sie mit ihrem Vergiftungspotenzial den Verteilungskonflikt in der AK jährlich wiederkehrend beeinflussen wird.

LE im Sozialbereich? Nie und nimmer! Da waren und sind sich die Arbeitnehmer einig.

Vor allem für die Beschäftigten aus den neuen Bundesländern ist das leistungsbewertende System ein rotes Tuch: „40 Jahre Nasenprämien in den Betrieben reichen uns.“ Trotzdem reiten viele Dienstgeber dieses Ross, angespornt vor allem durch die Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) die nach ihrem Tarif-Debakel wieder Fuß zu fassen sucht.

Die Frage stellt sich in der Tat: Wozu braucht ein Dienstgeber im Krankenhaus, in der Sozialstation oder im Altenheim ein solches Instrument? In Bereichen, in denen die Arbeitsbelastung eh schon unerträglich und der Personalmangel extrem ist. Das vorhandene Personal noch mehr belasten, indem man es unter Erfolgsdruck setzt? Die „faulen Eier“ aussortieren?

Die Einführung eines Bewertungssystems ist zeit- und kostenintensiv. Es braucht Jahre der Vorbereitung, der Erprobung und letztendlich der permanenten Begleitung. Kontrollmechanismen und -gremien müssen eingerichtet, regelmäßige Schulungen aller Beteiligten angeboten und die Personalverwaltung erweitert werden. Das funktioniert nur mit zusätzlichem Personal und zusätzlichem Geld.

Das Prinzip des LE definiert sich in seinem Ursprung brutal einfach: Nur was (wirtschaftlichen) Nutzen bringt, eröffnet die Möglichkeit auf eine Prämie! Das heißt:

Zählen – Wiegen – Messen!

Im Sozialsektor wird man eine Beurteilung allerdings nur selten auf harte "Leistungsfaktoren" stützen können. Stoppt man die Zeit, die ein Team im Altenheim braucht, um den Verstorbenen zu „entfernen“ und das Zimmer für den Neu-Bezug wieder herzurichten? Erfasst man in den Außenanlagen die Zahl der blühenden Stiefmütterchen, die der Gärtner pflegt? Bewertet eine fachkundige Jury die Weihnachtsdeko im Empfangsbereich?

Ein Arbeiten orientiert an Zielen und Planungen scheint da weit effektiver zu sein und schneller zu positiven Ergebnissen zu führen. Mit einem Ziel vor Augen, ist es leichter,

den bestmöglichen Weg zu finden.

Ausgerechnet in der Praxis der sozialen Arbeit wird dies sträflich vernachlässigt. Denn Zielplanungen und Zielvereinbarungen -und nur diese können im caritativen Sektor als leistungsfördernd in Betracht gezogen werden- kosten zunächst einmal Zeit. Wenn aber Führungskräfte und deren Mitarbeiter durch die tägliche Arbeit bereits weitgehend ausgelastet sind, dann werden die Prioritäten entgegen des Planes ausgerichtet.

Zu den Standards in modern geführten Unternehmen gehört eine optimierte Kommunikation zwischen Angestellten und Vorgesetzten. Motivation muss als klassische Führungsaufgabe definiert sein. Mitarbeiter müssen in die alltäglichen Unternehmensprozesse eingebunden sein. Systematische Feed-back-Gespräche, in denen auch das Loben von Arbeitsleistung vorkommt, sind ebenso unabdingbar wie ein breites Schulungs- und Weiterbildungsangebot.

Aber braucht es dazu eines punktuellen finanziellen Anreizes? Ein klares NEIN !

Das alles sollte nämlich zur Normalleistung gehören. Sie ist mit der im Arbeitsvertrag vereinbarten Vergütung abgegolten. Und sie kann auch - wenn nicht bei uns, wo dann? - geringe Mängel beinhalten.

Einen Zwang, Dienstvereinbarungen (DV) zum LE abzuschließen, sollte es daher nicht geben.

Was bringt nun der Beschluss vom März?

Die AK hat die Fortschreibung und Erhöhung des LE beschlossen. Dort, wo eine DV abgeschlossen wird, kommen 1,75% des Personalkostentopfes zur Ausschüttung. Eine solche DV kann auch die monatliche Ausschüttung dieser 1,75% im Gießkannenprinzip zum einzigen Inhalt haben.

Kommt keine DV zustande, werden im Januar 2013 auf jeden Fall 1,5% des Personalkostentopfes ausgezahlt. Die restlichen 0,25% bleiben erst einmal unangetastet.

Die vereinbarte Regelung ist vor allem für Dienstgeber nicht unproblematisch. Sie sehen bereits eine Welle von Klagen auf sich zurollen, weil zahlreiche Fragen offen sind:

Was heißt „Gießkanne“? Entsprechend Beschäftigungsumfang des Einzelnen, entsprechend Mitarbeiterzahl, ...?

Wird der Rest-Betrag im Leistungstopf verzinst?

Was erhält der unterjährig eingetretene oder ausgeschiedene Mitarbeiter aus dem Topf?

Muss nicht für jeden Beschäftigten der Besitzstand neu berechnet werden, wenn das LE gar nicht oder nur teilweise oder verspätet ausgezahlt wird? Wie wird mit „Leitenden“ verfahren, für die in einer DV laut MAVO nichts geregelt werden darf?

Viele Dienstgeber neigen ohnehin dazu, die ungeliebte Entgeltkomponente dem Tabellenentgelt zuzuschlagen. Moderne Formen der Mitarbeiterführung und Personalentwicklung kommen auch ohne Prämiensystem aus.

Und Kröten gehören sowieso ins Terrarium.



## Einklagbare Spielregeln auf dem Dritten Weg!?

Die Mitarbeiterseite der Bundeskommission klagt...

...gegen den Deutschen Caritasverband.

Seit 1. Januar 2012 ist der Deutsche Orden mit etwa 2300 Beschäftigten Mitglied im Deutschen Caritasverband. In einer Vereinbarung zwischen dem Deutschen Caritasverband und dem Deutschen Orden akzeptiert der Deutsche Caritasverband, dass der Deutsche Orden fünf Jahre Zeit hat, bis er alle seine Beschäftigten nach AVR bezahlt. Die Mitarbeiterseite der Beschlusskommission geht davon aus, dass für Tarif-Ausnahmen im Dritten Weg ausschließlich paritätisch besetzte Kommissionen und nicht der Vereinsvorstand oder ein sonstiges Leitungsgremium des Deutschen Caritasverbandes zuständig ist. Denn in Artikel 7 der Grundordnung des kirchlichen Dienstes schreiben die Bischöfe: „Das Verhandlungsgleichgewicht ihrer abhängig beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Abschluss und Gestaltung der Arbeitsverträge sichert die katholische Kirche durch das ihr verfassungsmäßig garantierte Recht, ein eigenes Arbeitsrechts-Regelungsverfahren zu schaffen. Rechtsnormen für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse kommen zustande durch Beschlüsse von Kommissionen, die mit Vertretern der Dienstgeber und Vertreter der Mitarbeiter paritätisch besetzt sind.“ Daher klagt die Mitarbeiterseite der Beschlusskommission beim Kirchlichen Arbeitsgericht in Freiburg gegen den Deutschen Caritasverband. Sie glaubt, in ihren Rechten verletzt zu sein, da ausschließlich paritätisch besetzte Kommissionen Tarifausnahmen beschließen können.

Der Deutsche Caritasverband argumentiert inzwischen, dass er aus der Vereinssatzung heraus das Recht habe, einen solchen Tarifdispens zu gewähren. Wann die öffentliche Verhandlung in Freiburg stattfinden wird, ist noch offen.



### ...gegen die Regionalkommission Ost (RK-Ost).

Im langwierigen Konflikt um die Übernahme der Verhandlungsergebnisse der Bundeskommission vom Oktober 2010 für die Region Ost beschloss der Vermittlungsausschuss der RK-Ost Mitte Januar 2012 einen verbindlichen Kompromiss. Dieser enthält allerdings Elemente, die außerhalb der Regelungskompetenz von Regionalkommissionen liegen. Ein korrigierender Beschluss gelang der RK-Ost nicht.

Daraufhin versuchte Mitte Februar die Mitarbeiterseite der BK mit einem Antrag auf einstweilige Anordnung, die Inkraftsetzung dieses Kompromisses zu stoppen. Das kirchliche Arbeitsgericht Freiburg ließ den Antrag jedoch nicht zu. Es führte aus, dass es sich um eine Organstreitigkeit handle. Dafür sei nach § 45 der Kirchlichen Arbeitsgerichtsordnung eine Dreiviertel-Mehrheit der gesamten Beschlusskommission nötig. Revision ist bei Anträgen auf einstweilige Anordnung nicht möglich. Ob die Bischöfe den fehlerhaften Kompromiss tatsächlich in Kraft setzen werden, ist noch unklar.



Um ihre Rechtsauffassung überprüfen zu lassen, strengt die Mitarbeiterseite der Beschlusskommission jetzt das Hauptsacheverfahren an, in welchem Revision grundsätzlich möglich ist. Sie geht davon aus, dass sie das Recht auf Einforderung der AK-Ordnung auch ohne Zustimmung der Dienstgeberseite haben muss und dass das Gericht hier entscheiden muss.



## Mehr Urlaub für Jüngere

### Was im öffentlichen Dienst gilt, muss auch bei Caritas gelten

Dass ältere Arbeitnehmer einen höheren Urlaubsanspruch haben als Jüngere, ist laut Bundesarbeitsgericht rechtswidrig – im öffentlichen Dienst. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 20.03.2012, Az: 9 AZR 529/10.

Das Urteil muss auch auf die Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) übertragen werden, denn hier ist die gleiche Altersstaffelung zugrunde gelegt.

Die bislang vom Alter abhängige Urlaubsdauer diskriminiere die jüngeren Beschäftigten und müsse deshalb auf einheitlich 30 Kalendertage angepasst werden, so die Erfurter Richter. Auch hier greife das seit 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, wonach Beschäftigte nicht wegen ihres Alters benachteiligt werden dürfen.

Im öffentlichen Dienst haben die bis zu 30-Jährigen bislang 26 Urlaubstage, die bis zu 40-Jährigen 29 Tage und alle Älteren 30 Tage.

Ein identischer Anspruch ist auch in den AVR Anlage 14 §3 Abs. 1 geregelt. Insofern ist die Entscheidung des BAG auch auf die AVR übertragbar.

Jüngeren Kolleginnen und Kollegen kann nur geraten werden, schon jetzt auf breiter Front ihren zusätzlichen Anspruch unter Verweis auf das Urteil geltend zu machen.

## Tarifvertrag des Marburger Bundes / VKA

Bei der Tarifrunde 2011/2012 zum TV Ärzte/VKA mit dem Marburger Bund ist am 18. Januar 2012 ein Ergebnis erzielt worden, das in einem Eckpunktepapier zusammengefasst ist. Dem Eckpunktepapier haben der Gruppenausschuss der VKA für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sowie die Verhandlungskommission des Marburger Bundes zugestimmt.

Die Tabellenentgelte werden ab 01. Januar 2012 um 2,90 v.H. erhöht. Es sind in den Entgeltgruppen I, III und IV zusätzliche Stufensteigerung eingeführt worden.

Tabellenentgelte TV-Ärzte/VKA

### Tabellenentgelte TV-Ärzte/VKA 40-Stunden-Woche

| Entgeltgruppe | Grundentgelt |          | Entwicklungsstufen |          |          |          |
|---------------|--------------|----------|--------------------|----------|----------|----------|
|               | Stufe 1      | Stufe 2  | Stufe 3            | Stufe 4  | Stufe 5  | Stufe 6  |
| IV            | 7.475,79     | 8.010,19 |                    |          |          |          |
| III           | 6.355,21     | 6.728,74 | 7.263,12           |          |          |          |
| II            | 5.073,78     | 5.499,20 | 5.872,74           | 6.090,63 | 6.303,32 | 6.516,02 |
| I             | 3.844,25     | 4.062,15 | 4.217,78           | 4.487,55 | 4.809,21 | 4.941,50 |

Eine Einmalzahlung in Höhe von 440,00 Euro ist vereinbart worden, und die Bereitschaftsdienstentgelte sind ebenfalls um 2,9 % angehoben worden. Ab der 97. Stunde des Bereitschaftsdienstes wird im Monat zusätzlich 5 % des Bereitschaftsdienstentgeltes gezahlt.

Tabelle Bereitschaftsdienstentgelt

### Bereitschaftsdienstentgelt

(§ 12 Abs. 2 TVÄrzte/VKA)

#### EG

I 25,73      II 29,84      III 32,41      IV 34,47

Der Einsatzzuschlag im Rettungsdienst beträgt ab 01. Januar 2012 22,81 Euro. Die Besitzstandszulagen werden einheitlich ebenfalls um 2,9% erhöht. Hier handelt es sich um eine dynamische Besitzstandszulage.

Von der Bundeskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) wurde bis zum Ablauf 2012 eine Tarifautomatik für die Anlagen 30 und 33 beschlossen.

Das bedeutet, dass nach sechs Monaten der Beschluss automatisch rückwirkend zum 01. Januar 2012 übernommen wird. Die Stunde der Wahrheit bei Caritas ist für den Tarifvertrag MB/VKA in Bezugsetzung zur AVR am 01.06.2012 so weit.

Die Bundeskommission kann aber auch vorher aktiv in das Geschehen eingreifen und den Beschluss der Inkraftsetzung zum 01. Januar schon jetzt fassen.

Das aber wäre auf der „Tariflandschaftsstraße“ Auto fahren mit TIP-TRONIC und nicht mit Automatik.