



Dienstgeberbrief Nr. 1/2009

Herausgegeben von:
**Verhandlungskommission der
Dienstgebervereiner in der
Arbeitsrechtlichen Kommission**
des DCV e. V.:
Peter Bollermann, Dr. Rainer Brockhoff,
Andreas Franken, Hans-Josef Haasbach,
Rolf Lodde, Matthias Schmidt

Kontakt:
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg
Telefon (07 61) 200-780 oder -781
Telefax (07 61) 200-790
E-Mail: marc.riede@caritas.de
elke.gundel@caritas.de
Internet: www.caritas.de

Inhalt

Aktuelles aus der AK-Arbeit:

Vermittlungsausschuss
entscheidet über Anlage 18 S. 2

Bericht über die dienstgeberseitige
Sitzung der Beschlusskommission
am 05.03.2009 in Stuttgart
- Weiteres Vorgehen zu Anlage 18 S. 2

Bericht über die Sitzung
der Verhandlungskommission
am 04.-05.03.2009 in Stuttgart
- Neuregelung der Ärztevergütung
im Ältestenrat S. 3

Aktuelles aus Europa:

EuGH kippt deutsche Regelungen
zum Verfall von Urlaubs(abgeltungs)-
ansprüchen im Krankheitsfall S. 4

Überarbeitung der Europäischen
Mutterschutz-Richtlinie fragwürdig S. 4

EU-Arbeitszeit-Richtlinie im
Vermittlungsverfahren S. 5

Vermittlungsausschuss entscheidet über Anlage 18

Im Februar 2009 hat der Vermittlungsausschuss der Bundeskommission der AK (§ 16 AK-Ordnung), der von der Mitarbeiterseite zu Anlage 18 zu den AVR angerufen wurde, durch einstimmigen Spruch entschieden, dass die Anlage 18 zu den AVR, §§ 2 Abs. 2, 2a Abs. 21 des Allgemeinen Teils der AVR und der Musterdienstvertrag zu Anlage 18 zu den AVR in Anhang D zu den AVR zum 31. Oktober 2009 außer Kraft treten.

Mit dieser Fristsetzung setzt der Vermittlungsausschuss ein Signal, dass er ein Handeln der Kommission erwartet, in verschiedenen Bereichen markt- und wettbewerbstaugliche Regelungen zu schaffen, die auch außerhalb des derzeitigen Lohnniveaus der AVR liegen können.

Gleichzeitig betont der Vermittlungsausschuss mit seinem Spruch, dass er seine Pflicht wahrnehmen wird, im Falle der erneuten Anrufung sachgerechte Regelungen vorzuschlagen und ggf. zu schaffen.

Der Spruch tritt gemäß § 15 Abs. 5 Satz 8 AK-Ordnung an die Stelle eines Beschlusses der Bundeskommission.

Die Bundeskommission hat nun innerhalb einer einmonatigen Frist die Gelegenheit, diese Entscheidung durch einen eigenen Beschluss zu ersetzen. Tut sie dies nicht, wird der Spruch des Vermittlungsausschusses dem Inkraftsetzungsverfahren nach § 18 AK-Ordnung zugeleitet.

Bericht über die dienstgeberseitige Sitzung der Beschlusskommission am 05.03.2009 – Weiteres Vorgehen zu Anlage 18

Aus Dienstgebersicht ist das Ergebnis des Vermittlungsausschusses unter dem Vorsitz der Mitarbeiterseite bedauerlich und wird enorme Konsequenzen für viele Dienste und Einrichtungen – aber vor allem für Mitarbeiter, die unter die Regelung der bisherigen Anlage 18 fallen, – haben.

Allerdings steckt in dem Spruch die dringende Aufforderung an die AK, ihre Dinge selbst im Verhandlungswege zu lösen. Gleichzeitig konstatiert der Vermittlungsausschuss Handlungsbedarf in den Feldern "geringfügig Beschäftigte" und "untere Lohngruppen", aber auch im Bereich „Ärzte“.

Die Vorgeschichte des Beschlusses ist der Antrag der Mitarbeiterseite, die Anlage 18 wegen Rechtswidrigkeit (AGG, TzBfG) abzuschaffen. Danach tagte der Ältestenrat. Nach dessen Scheitern rief die Mitarbeiterseite den Vermittlungsausschuss an, mit dem Antrag ein „unabweisbares Regelungsbedürfnis“ festzustellen. Diesem Antrag ist der Vermittlungsausschuss gefolgt. Nachdem in der AK-Ordnung vorgesehenes Vermittlungsverfahren wäre eigentlich zunächst wieder die Kommission am Zug gewesen, nochmals Verhandlungen über eine mögliche Neufassung der Anlage 18 zu führen. Die Mitarbeiterseite hat jedoch signalisiert, dass ihrerseits keine Gesprächsbereitschaft besteht und man eine Zwangsschlichtung herbeiführen wolle.

Es kann nicht sein, dass die Bundeskommission ohne den geringsten Versuch, hier selbst eine Lösung zu finden, die Angelegenheit an den Ver-

mittlungsausschuss zurückgibt, nachdem dieser bereits festgestellt hatte, dass ein unabweisbares Regelungsbedürfnis besteht. Vor diesem Hintergrund ist die politische Aufforderung an die AK zu verstehen, die Beschlüsse selbst im Verhandlungswege zu erzielen. Insbesondere dieser gemeinsame Appell stand für die Dienstgebervertreter im Vermittlungsausschuss bei der Entscheidung im Vordergrund.

Der Vermittlungsausschuss wollte der Kommission noch einmal die Möglichkeit einräumen, selbst gestalterisch tätig zu werden und Anlage 18 im Verhandlungsweg an die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen anzupassen. Er hat allerdings auch klar signalisiert, dass er bei nochmaliger Anrufung sich auch nicht scheuen würde, selbst eine Regelung zu schaffen.

Es ist nicht damit zu rechnen, dass es eine Ersatzregelung für Anlage 18 geben wird, da die Mitarbeiterseite bisher konsequent – ohne Blick auf die Folgen für die Einrichtungen und die Mitarbeiter, die in diesen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind und größtenteils gar nichts anderes wollen – den Weg der Abschaffung verfolgt hat.

Für die Praxis vor Ort bedeutet dies, dass man sich ab 01.11.2009 darauf einstellen muss, dass auch geringfügig Beschäftigte, wie andere teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter, normal in die AVR einzugruppieren und entsprechend zu vergüten sind. Ab 01.11.2009 wird in Folge der Abschaffung der Anlage 18 und in Folge der Eingruppie-

rung in die AVR eine Vielzahl von Mitarbeitern die 400-Euro-Grenze überschreiten.

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

Vor allem aber sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in den Diensten und Einrichtungen der Caritas ein unverzichtbares Flexibilisierungselement und notwendiges ergänzendes Ventil der AVR. Sie sind attraktiv für die Dienstgeber- und für die Arbeitnehmerseite. Ohne die bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen geltende Abgabefreiheit wäre es vielfach nicht möglich, eine ausreichende Zahl von Beschäftigten zu finden. Dies gilt z. B. für Nachfragespitzen – wenn für kurze Zeiträume ein hoher Personalbedarf besteht, für Einsätze in Tagesrandzeiten, am Wochenende oder an Feiertagen. Der Vorteil, den Arbeitnehmern ihren Lohn „brutto für netto“ auszahlen zu können, ist in diesen Fällen oftmals die entscheidende Voraussetzung, um Arbeitnehmer überhaupt gewinnen zu können. Die geringfügig Beschäftigten nutzen die Möglichkeit, ohne Steu-

er- und Beitragsabzüge hinzuverdienen zu können. Dies gilt insbesondere für die Gruppe der Studenten, Rentner und Schüler sowie Frauen, die zum Familieneinkommen beitragen. Auch können die Mitarbeiter so z. B. während der Elternzeit oder als pflegender Angehöriger Qualifikationsverluste vermeiden bzw. mindern und den Kontakt zu ihrem Dienstgeber aufrecht erhalten.

Die Dienstgeberseite in der AK wird mit umso größerer Vehemenz im Bereich der unteren Lohngruppen eine Lösung anstreben, um zumindest in diesem Bereich den Wegfall der Anlage 18 kompensieren zu können. Im Bereich der unteren Lohngruppen wurde durch die Dienstgeberseite bereits ein Antrag auf den Weg gebracht, der gerade im Ältestenrat verhandelt wird. Der Vermittlungsausschuss will auch in diesem Bereich mit seinem Spruch den Impuls setzen, dass die AK selbst zu einer Lösung kommen soll. Wenn nicht, signalisiert er bereits jetzt, werde er entscheiden, und die Löhne werden dann nicht innerhalb des bisherigen AVR-Niveaus liegen.

Die dringendste Aufgabe der AK ist, wieder zu einem Regel-Ausnahme-Verhältnis für Beschlüsse zurückzukehren: Die Kommission verhandelt und beschließt. Nur im Ausnahmefall wird das Vermittlungsverfahren eingeleitet!

Marc Riede, Elke Gundel

Bericht über die Sitzung der Verhandlungskommission am 04.-05.03.2009 in Stuttgart – Neuregelung der Ärztevergütung im Ältestenrat

Nach dem Scheitern der Neuregelung der Ärztevergütung im letzten Jahr, hat die Dienstgeberseite einen auf dem Eckpunktepapier des Ausschusses Ärztevergütung beruhenden modifizierten Antrag mit folgendem Inhalt in die Verhandlungskommission eingebracht:

- eine eigene Eingruppierung und Stufenregelung in Anlehnung an den TV-Ärzte/VKA,
- eine eigene Vergütungsregelung, die die Werte des TV-Ärzte/VKA übernimmt,
- eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden,
- eine Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaftsregelung ebenfalls orientiert am Abschluss TV-Ärzte/VKA,
- eine entsprechende Besitzstandsregelung.

Dem stand ein Antrag der Mitarbeiterseite gegenüber, der sich im Wesentlichen in den Punkten Kinderzulage und Übergangsregelungen unterscheidet. Zudem enthielt der Antrag der Mitarbei-

terseite das Junktim einer monatlichen Krankenhauszulage in Höhe von 55 € für Mitarbeiter, die im Bereich der Krankenpflege von Krankenhäusern oder in Funktionsabteilungen von Krankenhäusern tätig sind. Des Weiteren soll die neu geregelte Ärztevergütung auch mit der Ausbildungsvergütung gekoppelt werden. Diese soll für die Schüler an Kranken- und Kinderkrankenpflegeschulen, Hebammenschulen sowie an Altenpflegeschulen auf 807 € im ersten, 867 € im zweiten und 966 € im dritten Ausbildungsjahr erhöht werden.

Nach mehrstündigen Beratungen sind die Verhandlungen erneut gescheitert und der Ältestenrat wurde von Dienstgeberseite einberufen. Dieser soll nun durch Erarbeitung eines Vermittlungsvorschlages auf eine gütliche Einigung zur Neuregelung der Ärztevergütung hinwirken.

Elke Gundel, Marc Riede

EuGH kippt deutsche Regelungen zum Verfall von Urlaubs(abgeltungs)-ansprüchen bei Krankheit

Der EuGH hat eine für das deutsche Urlaubsrecht weit reichende Entscheidung getroffen. Mit Urteil vom 20.01.2009 erklärte der EuGH die Regelungen des deutschen Urlaubsrechts über den Verfall von unverbrauchten Urlaubsansprüchen bei Arbeitsunfähigkeit als Verstoß gegen Art. 7 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG für unwirksam. Ob das Urteil unmittelbar gilt, wird diametral verschieden diskutiert.

Nicht genommener Jahresurlaub erlischt im Krankheitsfall demnach künftig nicht mehr mit Ablauf des Kalenderjahres bzw. des gesetzlichen oder tariflichen Übertragungszeitraumes (§ 1 Abs. 5 der Anlage 14 zu den AVR: 30.04. des Folgejahres) oder durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses, auch wenn der Arbeitnehmer zu dem jeweils maßgeblichen Zeitpunkt (wieder) arbeitsunfähig erkrankt ist. Der Urlaub kann später genommen werden bzw. ist bei Beendigung finanziell in Höhe des üblichen Entgelts abzugelten.

Diese Entscheidung hat für alle Unternehmen enorme Konsequenzen. Zwar ist die Entscheidung zum jetzigen Zeitpunkt aus Arbeitgebersicht nicht unmittelbar auf deutsche Arbeitsverhältnisse anwendbar. Es ist jedoch möglich, dass Bundesregierung und Parlament noch im Laufe dieses Jahres diese Entscheidung in deutsches Recht umsetzen werden. Ob dies noch vor der Bundestagswahl sein wird, lässt sich derzeit nicht sagen. Auch das BAG wird seine Rechtsprechung an die EuGH-Entscheidung anpassen.

Politisch ist Dienstgebern die Position zu empfehlen, dass es bei der bisherigen Rechtsprechung des BAG in § 7 Abs. 3 BUrlG bleibt. In der Praxis sind Rückstellungen zu bilden, weil damit zu rechnen ist, dass vermehrt langzeiterkrankte Arbeitnehmer an ihre Dienstgeber herantreten werden. Die weitere Entwicklung der Rechtsprechung bleibt abzuwarten. Ab dem Urlaubsjahr 2008 muss intern bedacht werden, dass

- Urlaubsansprüche zum 30.04. des Folgejahres nicht mehr verfallen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit daran gehindert ist, diesen Urlaub zu nehmen.
- Urlaubsansprüche im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses abzugelten sind, wenn der Dienstnehmer aufgrund von Krankheit bis zum Ende des Dienstverhältnisses daran gehindert ist, Urlaub zu nehmen.
- sich die Höhe des Urlaubsabgeltungsanspruches nach dem für den Urlaub fort zu zahlenden Entgelt richtet.
- Urlaubsabgeltung nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewährt werden darf.

Rechtssicherheit besteht auch bei Urlaubsansprüchen vor 2008 nicht. Die Ausschlussfrist der AVR gilt für den gesetzlichen Mindesturlaub nicht. Die Verjährung greift erst nach Ablauf von drei Jahren ein. Politisch müssen sich die Dienstgeber dafür einsetzen, dass ältere Urlaubsansprüche nach Möglichkeit nicht von einer Neuregelung erfasst werden.

Regelt der Gesetzgeber nichts abweichendes, gelten die Grundsätze des EuGH-Urteils für den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen (24 Werktagen), wie dies auch die EU-Richtlinie vorsieht. Die Rechtsprechung hat bisher die Grundsätze auch auf weitergehende (tarif)vertraglich gewährte Urlaubsansprüche übertragen. Bei der (tarif)vertraglichen Gestaltung von Dienstverträgen sollte künftig ein Verfall geregelt werden.

Mit diesem aktuellen Urteil hat der EuGH die jahrelange Rechtsprechung des BAG zum Urlaubsrecht erschüttert. Damit zeigt sich, dass das EU-Recht in Form der EU-Richtlinien und deren Auslegung durch den EuGH in vielen Fällen längst Vorrang vor nationalen Gesetzen hat.

Elke Gundel

Überarbeitung der Europäischen Mutterschutz-Richtlinie fragwürdig

Die EU-Kommission hat einen Vorschlag zur Überarbeitung der Mutterschutz-Richtlinie vorgelegt. Damit sollen der Gesundheitsschutz und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden.

Wird die Richtlinie in der jetzigen Fassung verabschiedet, kämen folgende wesentliche Änderungen auf die Dienstgeber zu:

- Der Mutterschutzurlaub würde sich von 14 auf 18 Wochen am Stück verlängern. Selbstverständlich wird das Bedürfnis der jungen Mutter anerkannt, sich auf die neue Situation einzustellen und eine Mutter-Kind-Beziehung aufzubauen. Jedoch wird diesem Umstand durch die Möglichkeit der Elternzeit Rechnung getragen, die eine Freistellung bis zu drei Jahre vorsieht. Mit einer Ausweitung

der Mutterschutzfristen werden demgegenüber die Dienstgeber weiter belastet, die über die U2-Umlage bereits den Großteil des Mutterschaftsgeldes zahlen, obwohl Mutterschutz eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist.

- Die obligatorischen acht Wochen nach der Entbindung wären auf sechs Wochen zu verkürzen. Die obligatorischen sechs Wochen vor der Entbindung müssten gestrichen werden. Stattdessen soll die Beschäftigte selbst bestimmen können, wann sie die restlichen zwölf Wochen des Mutterschutzurlaubes nehmen möchte.

Es erscheint zweifelhaft, ob ein Arbeiten bis zum Tage der Entbindung mit dem Gedanken des Gesundheitsschutzes vereinbar ist. Zudem müssen Dienstgeber möglichst frühzeitig Planungssicherheit haben, wann die Mitarbeiterin in Mutterschaftsurlaub geht. Vertretungsregelungen müssen getroffen, Urlaubspläne der anderen Mitarbeiter angepasst und ggf. Vertretungspersonal eingestellt werden. Dies bedarf eines gewissen Vorlaufs.

- Derzeit beginnt das Kündigungsverbot mit Bekanntgabe der Schwangerschaft und endet nach § 9 Abs. 1 MuSchG vier Monate nach der Entbindung. Künftig müsste eine Kündigung innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Mutterschutzurlaubes „nachgewiesene

Gründe“ enthalten und der Kündigungsschutz würde somit verschärft. Zwar spricht die Kommission in ihrer Begründung von berechtigten Gründen, im Vorschlag selbst fehlt aber jegliche Konkretisierung.

- Auch im Bereich des Mutterschutzes soll künftig die Beweislastumkehr gelten. Eine Beschäftigte müsste im Streitfall nur noch Tatsachen glaubhaft behaupten, die eine Rechtsverletzung vermuten lassen. Dann müsste der Arbeitgeber beweisen, dass die behauptete Verletzung nicht zutrifft.

Bereits gegenwärtig stellt eine Diskriminierung aus Gründen der Schwangerschaft eine Benachteiligung wegen des Geschlechts dar. Die Beweislastumkehr verursacht einen weiteren – rein vorsorglichen – Dokumentationsaufwand bei den Dienstgebern.

Inhaltlich ist eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubes wegen der Möglichkeit der Inanspruchnahme von Elternzeit nicht geboten und die Flexibilisierung des Mutterschaftsurlaubes im Hinblick auf den Gesundheitsschutz fragwürdig. Diese Auffassung ist deutlich kritischer als die gemeinsame Stellungnahme des DW, der EKD, des DCV und des Kath. Büros.

Elke Gundel

EU-Arbeitszeit-Richtlinie im Vermittlungsverfahren

Das Europäische Parlament hat in Zweiter Lesung zur Änderung der EU-Arbeitszeitrichtlinie den vom EU-Ministerrat verabschiedeten pragmatischen Gemeinsamen Standpunkt abgelehnt und stattdessen abgeändert. Dazu gehören insbesondere:

- Der gesamte Bereitschaftsdienst – einschließlich der inaktiven Zeit – wird grundsätzlich als Arbeitszeit angesehen. Lediglich Tarifvertragsparteien soll es ermöglicht werden, hiervon abzuweichen und die inaktiven Zeiten des Bereitschaftsdienstes besonders zu gewichten.
- Die inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes wird bei der Berechnung der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeiten nicht berücksichtigt.
- Die „opt-out“-Regelung zur Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit soll nach einem Übergangszeitraum von 36 Monaten nach Inkrafttreten der Richtlinie auslaufen. Danach muss die wöchentliche Höchstarbeits-

zeit von 48 Stunden zwingend eingehalten werden.

- Ausgleichsruhezeiten müssen unmittelbar nach der Arbeitszeit statt innerhalb einer angemessenen Frist genommen werden.

Die Europäische Kommission hat zu den vorgeschlagenen Änderungen Stellung genommen und insbesondere der Abschaffung des „opt-out“ eine klare Absage erteilt. Mittlerweile ist das Vermittlungsverfahren zwischen Rat und Parlament aufgenommen worden. Es wird damit gerechnet, dass noch bis Mai dieses Jahres eine abschließende Lösung errungen werden wird. Es steht zu befürchten, dass der Rat von seinem Gemeinsamen Standpunkt abrückt. Dabei würde es der Ansatz erlauben, flexible Arbeitszeitmodelle beizubehalten, die bei Dienstgebern und Dienstnehmern gleichermaßen geschätzt werden und sich in der unternehmerischen Praxis bestens bewährt haben.

Elke Gundel