



Dienstgeberbrief Nr. 2/2009

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:

Neuregelung der Ärztevergütung
im Ältestenrat gescheitert S. 2

Nachfolgeregelung zu Anlage 18
- Antrag der Dienstgeberseite eingebracht S. 2

Tarifinstitut (§ 7 AK-Ordnung):

Caritas-Institut zum Arbeitsrecht GmbH
nimmt Arbeit auf S. 3

Aktuelles aus Europa:

EuGH widerspricht BAG erneut:
Neue Rechtsprechung zum Betriebs(teil)übergang S. 3

BAG passt Rechtsprechung an EuGH-Urteil
zum Anspruch auf Urlaub(sabgeltung) bei
Arbeitsunfähigkeit an S. 4

Neuregelung der Ärztevergütung im Ältestenrat gescheitert

Die Verhandlungen im Ältestenrat über eine neue Regelung der arbeitsrechtlichen Grundlagen für Ärzte in den AVR haben in der Sitzung am 09.04.2009 zu keinem Durchbruch geführt. Trotz intensiven Bemühungen musste der Vorsitzende das Scheitern der Vermittlung im Ältestenrat feststellen.

Das bedeutet jedoch nicht das Ende der Verhandlungen. Die Dienstgeberseite wird weiterhin alles daran setzen, möglichst schnell eine Regelung in den AVR herbeizuführen.

Matthias Schmidt

Nachfolgeregelung zu Anlage 18 – Antrag der Dienstgeberseite eingebracht

Die Reaktionen auf den Wegfall der Anlage 18 zum 31.10.2009 (vgl. Dienstgeberbrief Nr.1/2009) waren erwartet heftig.

Dies wird nachvollziehbar, wenn man die Zentralstatistik des Deutschen Caritasverbandes 2007 (Stand 31.12.2006) betrachtet. Dort wird die Gesamtanzahl der geringfügig Beschäftigten mit bundesweit 42.835 ausgewiesen.

Betrachtet man nun einfach die Gesamtzahl der Mitarbeiter(innen) der Caritas spielen die geringfügig Beschäftigten mit gut acht Prozent eher eine untergeordnete Rolle. Auf die verschiedenen Hilfebereiche und Einrichtungsarten bezogen, sieht das Bild jedoch ganz anders aus.

Die geringfügig Beschäftigten verteilen sich wie folgt auf die Fachbereiche:

Fachbereiche	Anzahl der geringfügig Beschäftigten absolut	Anteil der geringfügig Beschäftigten in Prozent
Gesundheitshilfe	15.868	6,90
Kinder- und Jugendhilfe	5.927	5,69
Familienhilfe	606	13,96
Altenhilfe	15.297	14,95
Behindertenhilfe	3.286	5,75
weitere soziale Hilfen	1.741	7,81

Nach Einrichtungsarten aufgeteilt ergibt sich folgendes Bild:

Einrichtungstypen	Anzahl der geringfügig Beschäftigten absolut	Anteil der geringfügig Beschäftigten in Prozent
Stationäre Einrichtungen	23.512	6,88
Tageseinrichtungen	5.763	5,39
Einrichtungen der offenen Hilfe	13.092	19,78
Aus- und Fortbildungsstätten	333	5,93

Legt man die vorgenannte Gesamtzahl von geringfügig beschäftigten Mitarbeiter(inne)n zu Grunde, bedeutet der Wegfall von Anlage 18 einen hohen zweistelligen Millionenbetrag an zusätzlichen Personalkosten (ca. 80 Mio. Euro Verteuerung!).

Die Dienstgeberseite in der Verhandlungskommission ist weiterhin überzeugt, dass hier dringender Handlungsbedarf besteht. Es muss verhindert werden, dass es in den Einrichtungen und Diensten der Caritas zu Entlassungen im Bereich der geringfügig Beschäftigten kommt und die Caritas sich aus einzelnen Hilfefeldern komplett verabschieden muss.

Die Zahlen der Zentralstatistik sprechen eine deutliche Sprache und zeigen, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in der derzeitigen Ausgestaltung in den Einrichtungen und Diensten der Caritas ein unverzichtbares Flexibilisierungsinstrument und notwendiges ergänzendes Ventil in den AVR sind.

Auf der kommenden Sitzung der Verhandlungskommission wird eine von Dienstgeberseite eingebrachte Nachfolgeregelung zur Verhandlung anstehen. Mit der Neuregelung soll eine rechtskonforme – insbesondere dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genügende – Rege-

lung in den AVR geschaffen werden, die auch in Zukunft eine Beschäftigung von Minijobbern im AVR-Bereich ermöglicht. Die 400-Euro-Jobs sind schon wegen der Flexibilität, dem praktischen Betreuungsbedarf und den Refinanzierungsbedingungen unabdingbar nötig.

Die Idee hinter dem Antrag ist eine Nettolohn-gleichstellung der geringfügig Beschäftigten mit vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern. Die Gründe, weshalb der Gesetzgeber die besonderen Steuer- und Sozialversicherungsregelungen für geringfügig Beschäftigte geschaffen hat, sprechen für eine Differenzierung in der Entlohnung nicht geringfügig Beschäftigter. Ein Anreiz zur Einstellung von geringfügig Beschäftigten liegt nur dann vor, wenn dem Dienstgeber die Absenkung des Entgeltes des geringfügig Beschäftigten hin zu dem vergleichbaren Nettoentgelt eines z. B. Vollbeschäftigten ermöglicht wird. Tragender Grund für eine Unterscheidung kann daher der Wille sein, jedem Mitarbeiter netto den gleichen oder doch annähernd den gleichen Stundenlohn zukommen zu lassen. Somit können

in Caritas-Einrichtungen überhaupt Mitarbeiter im Umfang der Geringfügigkeit angestellt werden.

Beim Antrag der Dienstgeberseite wurde auch berücksichtigt, dass den geminderten Beitragspflichten der Sozialversicherung z. T. geminderte Leistungsansprüche gegenüberstehen. Das Ziel, den geringfügig beschäftigten Mitarbeiter beim Nettolohn ergebnisgleich gegenüber seinem nicht geringfügig beschäftigten Kollegen zu behandeln wird dadurch erreicht, dass die geminderten Leistungsansprüche mit einem prozentualen Aufschlag kompensiert werden.

Sollte der Antrag die notwendige Mehrheit finden, könnte die alte Regelung in Anlage 18 sofort durch die neue rechtmäßige Regelung ersetzt werden und nicht bis zum 31.10.2009 weiterlaufen. Dies müsste auch im Interesse der Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission sein.

Marc Riede

Caritas-Institut zum Arbeitsrecht GmbH nimmt Arbeit auf

Das gemäß § 7 der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes gegründete „Caritas-Institut zum Arbeitsrecht GmbH“ (Caritas-Tarifinstitut) hat zum 01.04.2009 seine Arbeit in der Ludwigstraße 36, 79104 Freiburg aufgenommen.

Ziel und Aufgabe des Caritas-Tarifinstituts ist die Unterstützung der Mitglieder der Arbeitsrechtlichen Kommission bei der Weiterentwicklung der AVR (Absatz 1) und des Dritten Weges.

Das Institut ist beiden Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommission zugeordnet. Die Leitung besteht aus zwei Personen, die jeweils der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite zugeordnet sind.

Als Geschäftsführer wurden bestellt:

- Dr. Pascal Krimmer – Dienstgeberseite – pascal.krimmer@caritas-tarifinstitut.de und
- Carla Riepenhoff – Dienstnehmerseite – carla.riepenhoff@caritas-tarifinstitut.de.

Die Aufsicht über das Institut obliegt einem von beiden Seiten paritätisch besetzten Gremium unter Leitung des Vorsitzenden der Bundeskommission (Absatz 2). Das Nähere regelt der Vorstand des DCV mit Zustimmung des Caritasrates (Absatz 3).

Wir wünschen dem Tarifinstitut einen guten Start.

Elke Gundel, Marc Riede

EuGH widerspricht BAG erneut: Neue Rechtsprechung zum Betriebs(teil)übergang

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) scheint durch den Europäischen Gerichtshof (EuGH) immer weiter aufgeweicht zu werden. In einem von der Öffentlichkeit bisher kaum wahrgenommenen Urteil vom 12.02.2009 vertritt der EuGH nach „Christel Schmidt“ (1994) und „Ayse Sützen“ (1997) wiederholt eine andere Auffassung als das BAG; dieses Mal zu den Voraus-

setzungen eines Betriebsteilübergangs bei einer Umstrukturierung.

Nach bisheriger Ansicht des BAG war für die Beurteilung sowohl eines Betriebsübergangs als auch eines Betriebsteilübergangs von wesentlicher Bedeutung, ob der Betrieb oder Betriebsteil seine wirtschaftliche Identität bei dem Erwerber

wahrt. War dies nicht der Fall, so lehnte das BAG einen Betriebsübergang ab.

Das für seine EuGH-Vorlagen bekannte LAG Düsseldorf hat in einem aktuellen Fall den EuGH gefragt, ob die bisherige Auffassung des BAG mit europäischem Recht vereinbar sei. Mit dem „Ferrotron“-Urteil vom 12.02.2009 (Az: C-466/07) hat der EuGH dies verneint.

Ein Betriebsteilübergang im Sinne des § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB kann nach Auffassung des EuGH auch dann vorliegen, wenn der übertragende Betriebsteil seine organisatorische Selbstständigkeit beim Erwerber nicht bewahrt, sofern allein die funktionelle Verknüpfung zwischen den übertragenden Produktionsfaktoren beibehalten wird und sie es dem Erwerber erlaubt, diese Faktoren „zu nutzen, um derselben oder einer gleichartigen wirtschaftlichen Tätigkeit nachzugehen“. Sprich: Ein Betriebsteilübergang kann auch dann vorliegen, wenn der übernommene Betriebsteil in die vorhandene Organisationsstruktur des Erwerbers eingegliedert wird.

Durch diese starke Relativierung des Identitätspostulats zu Gunsten einer „schutzzweckorientierten“ Auslegung verschwimmen die Konturen der schon bisher oftmals schwierigen Abgrenzung des Tatbestands der Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG und der nicht unter § 613a BGB unterfallenden Konstellationen vollends.

Aufgrund der „Ferrotron“-Entscheidung kann das BAG seine Rechtsprechung zu Betriebs- bzw. Betriebsteilübergängen nicht aufrechterhalten.

Der EuGH hat zwar nur ein Merkmal (Beibehaltung der organisatorischen Eigenständigkeit beim Erwerber) für irrelevant erklärt, gleichzeitig aber ein abgeschwächtes Element gewissermaßen an seine Stelle gesetzt. Es sei Sache des vorlegenden Gerichtes, das Vorliegen dieser Voraussetzungen zu prüfen. Immerhin diesen Entscheidungsspielraum könnte das BAG nutzen. Im schlimmsten Fall wäre die Abgrenzung zwischen Betriebs- und Funktionsnachfolge obsolet. Für die Praxis bedeutet dies, dass umstrukturierende Verkäufe und Übernahmen, welche eine Eingliederung des Betriebes oder Betriebsteils bei dem Erwerber vorsehen, jetzt noch kritischer zu beleuchten sind und eine anstehende Rechtsprechungsänderung des BAG einzubeziehen ist.

Es ist zu fürchten, dass bei sog. betriebsmittelgeprägten Betrieben – wozu wohl die Firma Ferrotron zählt – die Wahrung der Identität bereits dann zu bejahen ist, wenn mit den Betriebsmitteln vergleichbare Produkte wie bisher produziert werden. Dies selbst dann, wenn die Produktionsanlagen in eine völlig andere, größere Einheit eingebracht werden. Eine Umstrukturierung ist nur dann „betriebsübergangssicher“, wenn sie mit einer Zerschlagung oder einer Betriebsstilllegung einher geht.

Einmal mehr hat die Rechtsprechung des EuGH damit zu einer Ausdehnung des Betriebsübergangs geführt. Das Risiko des Vorliegens eines Betriebsübergangs wird damit erneut erhöht.

Elke Gundel

BAG passt Rechtsprechung an EuGH-Urteil zum Anspruch auf Urlaub(s- abgeltung) bei Arbeitsunfähigkeit an

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat am 24.03.2009 (9 AZR 983/07) seine Rechtsprechung in Bezug auf die Urlaubsabgeltung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit an die EuGH-Rechtsprechung angepasst und seine bisherige Rechtsprechung zu § 7 BUrlG verworfen. Entsprechendes ist bisher in Anlage 14 zu den AVR geregelt.

Das BAG führt in seiner Pressemitteilung (Nr. 31/09) aus, dass Ansprüche auf Abgeltung gesetzlichen Urlaubs nicht erlöschen, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Der gesetzliche Urlaub beträgt 24 Werktage bzw. 20 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche. Obwohl hier nicht entschieden, bleibt aus Sicht der Geschäftsstelle

der Dienstgeberseite der Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX (5 Tage) bestehen und ist auch zu übertragen.

Weiterhin deutet die Formulierung der Pressemitteilung des BAG „... Jedenfalls seit Bekanntwerden des Vorentscheidungsersuchens ...“ in Richtung einer Stichtagsregelung, dass für die Zeit ab dem Urlaubsjahr 2006 Ansprüche geltend gemacht werden können. Für eine konkrete Aussage ist hierfür jedoch die Urteilsbegründung abzuwarten. Jedenfalls ist nach dieser neuen Auslegung durch das BAG nicht mehr mit einer gesetzgeberischen Initiative zu rechnen.

Ergänzend hat das LAG Düsseldorf – das die ursprüngliche Entscheidung beim EuGH auch herbeigeführt hat – mit seiner Entscheidung vom

02.02.2009 bereits darauf hingewiesen, dass die EG-Richtlinie nicht tariflichen oder vertraglichen Mehrurlaub erfasst, wenn der Tarifvertrag nicht Sonderregelungen enthalte. Gegen das Urteil ist Revision eingelegt.

Die Folgen dieser Urteile für die Praxis sind heute noch nicht konkret absehbar. Offen empfohlen wird in der arbeitgeberseitigen Arbeitsrechtsliteratur inzwischen, frühzeitiger über krankheitsbedingte Kündigungen bei langzeiterkrankten Mitarbeitern nachzudenken. Insofern stellt sich die Frage, ob die negative Prognose bei der krank-

heitsbedingten Kündigung nun auch auf die erheblichen wirtschaftlichen Belastungen gestützt werden kann, welche aus dem Fortbestand des Urlaubsanspruchs folgen.

Für die Dienste und Einrichtungen der Caritas bleibt es bei der Empfehlung, Rückstellungen zu bilden und bei der Rückkehr von langzeiterkrankten Mitarbeitern dies in die Personal-/Urlaubsplanung einzubeziehen.

Elke Gundel

Der Dienstgeberbrief wurde von den Dienstgebervetretern in der Verhandlungskommission der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des DCV geschaffen, um insbesondere den Dienstgebern eine zeitnahe Information über aktuelle Geschehnisse in der AK zu geben. Aus diesem Anliegen resultiert, dass der Dienstgeberbrief kein zeitlich regelmäßiges Erscheinungsdatum hat, sondern nach Sitzungen der AK erscheint sowie im Bedarfsfall auch zwischen diesen Sitzungen mit Berichten aus den Gremien der AK oder aktuellen Beiträgen.

Für Anregungen, Diskussionsbeiträge aber auch Kritik sind wir nicht nur offen, sondern wünschen uns dies, da wir den Dienstgeberbrief als Kommunikationsmedium verstehen.