



Mitteilungen der Mitarbeiterseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes

Ausgabe Nr. 39

März 2011

Hintergründe der Tarifreform **Seite 2**

- Weiterer Verlauf der Umstellung auf neue Tarifsysteme

Stand der Umsetzung in den Regionen **Seite 4**

- Immer noch nicht überall geschafft

Tarifrunde 2010-2012 **Seite 5**

- FAQ: 9 weitere Fragen und Antworten

**Novellierung der AK Ordnung und der
Grundordnung** **Seite 7**

Online-Forum zur neuen Tarifstruktur **Seite 8**

- auf www.akmas.de

MAVO Novellierung / Leiharbeit **Seite 9**

- Mit Kommentar zu „Equal Pay“

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

Zukunft der AVR, Hintergründe zur Tarif-Reform

Wer die Frage nach der zukünftigen Ausrichtung und Entwicklung der AVR stellt, unterstellt mit dieser Frage meistens die Einschätzung, dass die weitere Entwicklung fraglich, unklar oder zumindest nicht bewusst gesteuert ist.

Was die Mitarbeiterseite in der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) betrifft, ist dieser Einschätzung deutlich entgegen zu treten. Die Mitarbeiterseite weiß und wusste immer, was sie wollte.

Die akmas hat in der jüngeren Vergangenheit immer mehrheitlich die Meinung vertreten, dass die AVR sich an einem starken, weitgehend akzeptierten Tarifvertrag orientieren und insbesondere dessen Vergütungsregelungen auch für alle bei der Caritas Beschäftigten den allgemeinen Standard bilden sollten. Dieser starke Tarifvertrag war bis zum Jahre 2005 bekanntlich der BAT. Konsequenterweise hat die Mitarbeiterseite dann auch bei Ablösung des BAT durch den TVöD die Meinung vertreten, dass am besten zeitgleich mit dem Öffentlichen Dienst ein Wechsel auf das neue Tarifwerk die Grundlage zur Weiterentwicklung der AVR sein sollte. Auch wenn es nicht unbedingt in allen Punkten das optimale, aber aus einem großen Tarifkompromiss entstandene Tarifwerk ist. Wer die Entwicklung verfolgt hat, weiß, dass dieser Versuch an der Weigerung der Dienstgeber in der AK im September 2005 in Berlin-Spandau zunächst gescheitert ist.



Die Dienstgeberseite probierte dann, alternative Entwicklungen anzustoßen.

Über die Arbeitsgemeinschaft caritativer Unternehmen (AcU) und deren „Projekt Innovatives Arbeiten“ (PIA) wurde der Versuch unternommen, eine selbstgemachte Alternative zur Anlehnung an den Leittarif des Öffentlichen Dienstes zu finden. Die Mitarbeiterseite betrachtet diesen Versuch als gescheitert.

Teile der Dienstgeberseite aus der AK, die nicht zur AcU gehörten, versuchten in Zusammenarbeit mit der AcU, diese Zielrichtung unter dem Stichwort „AVR-neu“ umzusetzen. Hierfür wurde seit 2005 ein ganz erheblicher Aufwand betrieben. Die Mitarbeiterseite hat sich zum Teil, aber immer halbherzig, in diese Überlegungen einbeziehen lassen. Gescheitert ist das Projekt aber letztlich, als wiederum die Dienstgeberseite im Dezember 2007 in Bad Honnef eine aus der AK selbst entwickelte und bis in den Vermittlungsausschuss vorangetriebene tarifliche Forderung zu Fall brachte.

So musste die AK im Jahr 2008 zu Beginn der laufenden Amtszeit zur Kenntnis nehmen, dass sie offenbar aus eigener Kraft nicht in der Lage war, Tarifrecht zu setzen. Die Mitarbeiterseite übernahm den zwischenzeitlich im Öffentlichen Dienst erreichten Abschluss als Forderung auf die bestehenden AVR-Tabellen und erreichte dann im Juni 2008 den ersten Schritt in Richtung auf ein modernes Tarifrecht.

Aber die Anbindung an das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes hatte die AK vorübergehend verloren.

Es entspricht der Überzeugung der Mitarbeiterseite und auch ihrer Erfahrung aus den „Irrwegen“ der Jahre 2005 bis 2007, dass attraktive Arbeitsbedingungen und rechtssichere Regelungen in der AVR nur dadurch erhalten und gesichert werden können, wenn sie sich (nach kritischer Prüfung) an den Eckdaten des Tarifrechts des Öffentlichen Dienstes orientiert. **In diesem Sinne will sie die AVR weiterentwickeln.**

Zu Beginn der laufenden Amtszeit orientierte sich die Mitarbeiterseite neu. Da 2008 die Regionalisierung eingeführt wurde galt es, in einer Dienstnehmerfraktion, die sich nach Anzahl ihrer Mitglieder verdoppelt hatte, einen Konsens über die zukünftige Weiterentwicklung zu finden. Mit einem in Göttingen beschlossenen Grundsatzpapier entschied sich die Mitarbeiterseite dazu, in Abstimmung mit Verdi und möglichst auch den anderen Anbietern auf dem Sozialmarkt einen gemeinsamen „Tarifvertrag Soziales“ mittelfristig als tarifliches Ziel anzustreben. Dieser „Tarifvertrag Soziales“ sollte alle Bereiche an den Standard des TVöD heranführen. Es wurde eine Zeitschiene bis ca. 2020 angedacht.

Die Kontakte zu den Gewerkschaften und den Interessentrettern bei anderen kirchlichen Anbietern wurden erheblich verstärkt.

Diese Grundsatzentscheidung gilt nach wie vor.

Dabei entwickelte sich die Zusammenarbeit mit Verdi etwas anders als seinerzeit erwartet. Gewerkschaften stehen uns als Vertretern des „Dritten Weges“ grundsätzlich eher skeptisch gegenüber. Sie gehen von der Überlegenheit des Tarifsystems gegenüber kirchlichen Sonderwegen aus. So war eine echte Partnerschaft zunächst nicht zu erreichen.

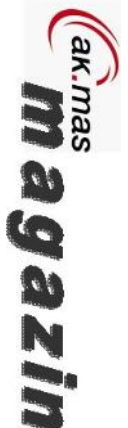
Das änderte sich in gewisser Weise dadurch, als aus der AK heraus die Initiative zur Durchsetzung eines gesetzlichen Mindestlohns in der Pflege entstand und in der Folge bei den Verhandlungen Vertreter der Caritas plötzlich zusammen mit Gewerkschaftern auf Augenhöhe beim Bundesarbeitsministerium saßen und erfolgreich für den Mindestlohn kämpften. Wohlgermerkt: Ein Dienstbereich, in dem nicht die Gewerkschaften, sondern die Kirchen - insbesondere die Caritas - mit ihren arbeitsrechtlichen Regelungen den Ton angeben.

Ein zweiter Schritt in Richtung Partnerschaft mit Verdi wurde durch den Tarifabschluss 2010 geschafft, der inzwischen in vier Regionen umgesetzt ist.

Die AVR haben sich in den Kernbereichen ihrer Beschäftigten (Pflege und Sozial- und Erziehungsdienst) wieder an das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes angelehnt.

Dem Erreichen einer inhaltlich vergleichbaren, an den Verdi-Tarifverträgen angelehnten Vergütungsregelung kam die AK einen großen Schritt näher, gleichzeitig auch dem Ziel, für den gesamten Sozialmarkt etwas Einheitliches zu erreichen.

Die akmas ist von der Richtigkeit dieses Weges inzwischen überzeugt. Sie wartet jetzt darauf, dass die Dienstgeber nun auch die im Moment noch nicht übergeleiteten Bereiche (Verwaltung, Hauswirtschaftlicher und Technischer Dienst etc.) auf den TVöD-Standard bringen wollen, immer gekoppelt mit mitarbeiterorientierten Übergangs- und Besitzstandsregelungen.



Umsetzung in den Regionen

Regionalkommission Mitte: Nach zähem Ringen Tarifabschluss geschafft

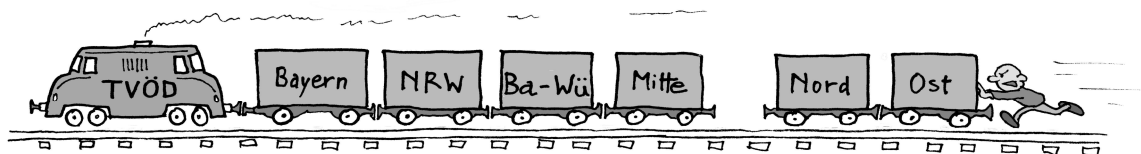
Nach drei Verhandlungsrunden hat nun die RK Mitte als vierte Region die längst überfällige Gehaltserhöhung für alle rund 60.000 Beschäftigten der Caritas in der Region Mitte umgesetzt. In der Sondersitzung am 1.3. 2011 wurde der Bundesbeschluss vom Oktober 2010 im Wesentlichen unverändert und wertgleich übernommen. Die Umsetzung wird nunmehr stufenweise erfolgen (s. RK-Info 10/ März 2011 unter www.akmas.de).

Auf dieses Ergebnis einigte man sich mehrheitlich in der RK Mitte, nachdem der Vorschlag des Vermittlungsausschusses nicht die erforderliche Mehrheit fand. Die Erhöhung der Arbeitszeit in der Pflege im Krankenhaus von ursprünglich beantragten 38,5 auf 39 Wochenstunden wurde von der Mitarbeiterseite nur gegen entsprechenden Freizeitausgleich hingenommen. Von den von uns zunächst geforderten 3 Arbeitszeitverkürzungstagen (AZV) fand letztlich nur der auch bisher gewährte AZV-Tag die notwendige Mehrheit.

Der Antrag der Dienstgeber nach Einrichtung eines Ausschusses, der bis zum September 2011 mit einer Expertise geklärt haben soll, wie sich regionale und spartenbezogene Differenzierungen bei zukünftigen Vergütungsvereinbarungen verbindlich festlegen lassen, fand nach längerer Erörterung schließlich die Zustimmung auch der Mitarbeiterseite.

Ein weiterer Ausschuss befasst sich mit dem Thema Gesundheitsfürsorge und Arbeitszeitregelungen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege. Auch hier werden Ergebnisse bis zum September 2011 erwartet.

©Arnold Fuchs



RK Nord kurz vor dem Abschluss

Der Vermittlungsausschuss der RK Nord hat der Kommission einen Vermittlungsvorschlag vorgelegt, der im Wesentlichen eine 1:1-Übernahme des Bundesbeschlusses vorsieht. Dabei wird es voraussichtlich bei den Einmalzahlungen für das Jahr 2010 Abstriche zu Lasten der Mitarbeiter geben. Andererseits konnte eine von Dienstgeberseite geforderte Absenkung der Vergütungen in der Altenhilfe abgewendet werden. Die nächste Sitzung der Kommission ist am 24. Mai 2011 in Osnabrück.

Aktuelle Situation in der RK Ost

In der Sitzung der RK Ost am 8./9.3. 2011 legte die Mitarbeiterseite ein hoch differenziertes Angebot vor, dass die Unterschiede in der Leistungsfähigkeit der Sparten Krankenhaus, Altenheime und ambulante Pflege sowie Sozial- und Erziehungsdienst berücksichtigte. Die regionalen Unterschiede sind Teil des Vorschlags, der auch eine zeitliche Trennung von Vergütungssteigerungen und den Strukturveränderungen vorsah.

Die Dienstgeberseite reagierte mit einem Konzept des kleinsten gemeinsamen Nenners, das Vergütungserhöhungen möglichst erst in 2012 vorsah und die Umstellung auf die TVÖD-Struktur erst ab 2013. Gleichzeitig schlugen sie weitere negative Abweichungen vom Bundesbeschluss vor: Streckung der Stufenaufstiege, Abschmelzung von Besitzständen und Wegfall der Leistungszulage.

Eine Einigung liegt somit in weiter Ferne. Nun sollen bis zu einer Sondersitzung am 19. April noch einmal drei Arbeitsgruppen zu den oben genannten Sparten tagen. Ein Vermittlungsverfahren wird immer wahrscheinlicher.

9 weitere Fragen und Antworten zum Beschluss der Bundeskommission der AK vom 21. Oktober 2010

Tariferhöhung 2010



- 1. Wenn ich zu den übergeleiteten Mitarbeitern gehöre, wie finde ich die für mich zutreffende Vergütungsgruppe? Wie finde ich die richtige Stufe der neuen Entgelttabelle?**

Ärzte in Anlage 30 müssen neu eingruppiert werden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Pflege K nach Anlage 31 und Pflege B nach Anlage 32 sind jeweils durch die Zuordnungstabelle im Anhang B ihrer Anlage einer neuen Entgeltgruppe zuzuordnen. Für Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst nach Anlage 33 gilt die Zuordnungstabelle in Anhang E.

- 2. Wie ermittle ich die für mich zutreffende Stufe innerhalb der neuen Entgeltgruppe?**

Die Stufenzuordnung erfolgt, indem man die erreichte Regelvergütungsstufe zugrunde legt, die Zahl verdoppelt (siehe Kopfzeile im Dienstvertrag) und das Ergebnis in Form von Jahren auf die Stufenlaufzeit nach der neuen Tabelle anrechnet. (Also: Regelvergütungsstufe 4 ergibt 8 Jahre für die Anrechnung im neuen System und die Zuordnung zu der daraus resultierenden Entgeltstufe).

Darüber hinaus werden die Monate, die der Mitarbeiter seit der letzten Stufensteigerung zurückgelegt hat (jede Stufensteigerung erfolgte in der Vergangenheit alle zwei Jahre entweder zum Geburts- oder zum Einstellungsmonat) von der Zeit abgezogen, die bis zum Erreichen der nächsten Stufe im neuen System zurückzulegen ist.

- 3. Gilt als Zeitpunkt der Umstellung der Monat, in dem in meiner Einrichtung die Neuordnung der Mitarbeiter erfolgt?**

Der Zeitpunkt der Umstellung wird ausschließlich durch die zuständige Regionalkommission der AK festgelegt. Für die Regionen Bayern, Baden-Württemberg und NRW ist der Umstellungstag der 1.1.11, für die Region Mitte der 1.4.11. Nur die bis zu diesem Zeitpunkt eintretenden Veränderungen der persönlichen Verhältnisse der überzuleitenden Mitarbeiter werden bei der Ermittlung der Vergleichsjahresvergütung berücksichtigt.

- 4. Haben Mitarbeiter im ärztlichen Bereich, bei Pflege und Sozial- und Erziehungsdienst in den unter Frage 3 genannten Regionen ein Wahlrecht, ob die neuen Regelungen gelten sollen oder gibt es Ausnahmen in der Anwendung für „Alt“-Verträge?**

Die Frage ist klar zu verneinen. Alle Mitarbeiter der genannten Bereiche werden übergeleitet. Wenn sich die Vergütung der betroffenen Mitarbeiter durch die Überleitung verschlechtern sollte, bekommen sie eine entsprechende Besitzstandszulage, die diesen Nachteil ausgleicht.

5. **Verliere ich bei der Umstellung die Heim-, Werkstatt- oder Pflegezulage? Was ist mit Zulagen, die im neuen System in ihrer Höhe differieren?**

In die Vergleichsberechnung muss der Dienstgeber bei der Umstellung alle regelmäßig gezahlten monatlichen Zulagen aufnehmen. Gibt es im neuen System also eine Zulage nicht mehr, die früher gezahlt wurde, erhöht sich ggf. der Besitzstand entsprechend. Grundsätzlich ist aber durch die Umstellung keine Zulage verloren gegangen. Wo sich Differenzen in der Höhe der Zulage ergeben (z.B. bei der Schicht und Wechselschichtzulage) fließen diese in die Vergleichsberechnung ein.

6. **Wer kontrolliert, ob der Dienstgeber die Überleitung korrekt vorgenommen hat?**

Zunächst muss jeder Mitarbeiter diese Überprüfung selbst vornehmen. Dabei muss die Vergütung für den Monat nach der Umstellung grundsätzlich gleich hoch oder höher sein als für den Vormonat. Im Zweifel ist die MAV einzubeziehen.

7. **Entfällt der AZV -Tag mit der Umstellung auf die neuen Anlagen automatisch für alle Mitarbeiter?**

In den Regionen Bayern, Baden-Württemberg und NRW gibt es im Jahre 2011 für die umgestellten Mitarbeiter keinen AZV-Tag mehr. Alle anderen Mitarbeiter, die nicht den Anlagen 30 bis 33 zuzuordnen sind, erhalten den AZV-Tag weiter. In der Region Mitte entfällt der AZV - Tag ab 01. April 2011 für Mitarbeiter der Anlagen 30, 32 und 33. In den Regionen Nord und Ost bekommen nach heutigem Stand alle Mitarbeiter im Jahr 2011 den Arbeitszeit-Verkürzungs-Tag.

8. **Was ändert sich mit einem Überleitungsbeschluss der Regionalkommissionen für die Geringfügig Beschäftigten, gilt insoweit die Anlage 18 noch?**

Die Anlage 18 ist aus der AVR gestrichen. Sie gilt seit Ende 2009 für keinen Mitarbeiter mehr. Auch die bischöflichen Sonderregelungen in NRW, Nord und den Erzbistümern Berlin und Hamburg sind ausgelaufen. Wo die Regionalkommissionen den Paketbeschluss vom 21.10.2010 umgesetzt haben, gibt es jetzt für eine Übergangszeit von 3 Jahren die Möglichkeit, für geringfügig Beschäftigte einzelvertraglich von der Anwendung der Entgelttabelle abzuweichen, wenn die Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt wird und mindestens 9,00 Euro (Pflege) bzw. 7,50 Euro (übrige Mitarbeiter) pro Stunde gezahlt werden. Es gilt jedoch das Diskriminierungsverbot des Teilzeit- und Befristungsgesetzes nachdem teilzeitbeschäftigte nicht schlechter behandelt werden dürfen als Vollzeitbeschäftigte.

9. **Speziell zum Sozial- und Erziehungsdienst: Haben Sozialarbeiter, die bislang über die Vergütungsgruppe 5b, 4b in die 4a gekommen sind, in der neuen Anlage 33 Nachteile?**

Neue Mitarbeiter und solche, die den Bewährungsaufstieg von VG 4b nach 4a noch nicht absolviert haben, haben Nachteile. Denn die Zuordnung im Rahmen des Anhangs E zur Anlage 33 erfolgt im Regelfall in die EG 11. Um die Bestandsmitarbeiter in diesem Bereich zu schützen, erhalten Mitarbeiter, die zum Umstellungstermin den Bewährungsaufstieg von der VG 4b in die VG 4a noch nicht bekommen haben, diesen innerhalb der ersten vier Jahre nachgewährt und damit auch eine Nachberechnung ihres Besitzstandes.

AK-Ordnungs-Novellierung

Die Selbstorganisation der Seiten wird legitimiert, der Freistellungsbedarf untersucht und die Situation Ost nochmals reflektiert.

Am 22.2.11 beschloss die Delegiertenversammlung des Deutschen Caritasverbandes in Fulda eine weitere Reform der Ordnung der Arbeitsrechtlichen Kommission. Doch Struktur, Größe und Kompetenzverteilung wurden nicht mehr verändert.

Somit bleiben auch die Regionalkommissionen Ost und Bayern in ihrer Größe erhalten. Nach breiter Diskussion in den letzten Monaten nahm die Delegiertenversammlung letztlich doch Abstand von einer Verkleinerung.

Beide Seiten erhalten jeweils eine bundesweite Mitgliederversammlung und einen siebenköpfigen Lenkungsausschuss, der die Seiten nach innen und außen vertritt. Die beiden Lenkungsausschüsse verantworten das Budget ihrer Seite und bereiten an Stelle der bisherigen Verhandlungskommission die Beschlüsse der Bundesbeschlusskommission vor.

Zur Geschäftsführung können Regionalstellen errichtet werden und es kann auch seitige Geschäftsstellen geben.

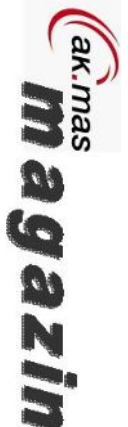
Das Tarifinstitut wird aufgelöst.

Das Zwangsschlichtungsverfahren für einrichtungsspezifische Anträge (§11) sieht vor, dass bei Verschleppung der Schlichtung die beantragte Maßnahme unter Vorbehalt durchgeführt werden kann.

Die Caritasdirektoren Ost beantragten für die Regionalkommission Ost eine Gesamtzuständigkeit für die Tarifgestaltung. Die Mitarbeiterseite lehnt diese Abspaltungsmöglichkeit entschieden ab. Die Arbeitsgruppe zur AK-O-Novellierung erhielt den Auftrag, mit allen Beteiligten die Diskussion zu führen und der Delegiertenversammlung für die Oktobersitzung in Würzburg eine Lösung vorzuschlagen, die den differenzierten und hoch schwierigen Tariflagen in Ost und den Gestaltungsinteressen der verschiedenen Gruppierungen gerecht werden soll.

Das Prognos-Institut ermittelt momentan durch Befragung den Freistellungsbedarf der AK-Mitglieder. Diese hatten mehrfach darauf hingewiesen, dass das Freistellungskontingent in der jetzigen Ordnung viel zu knapp bemessen ist. Auch der Kirchliche Arbeitsgerichtshof kam in einem entsprechenden Verfahren zum Ergebnis, dass hier Nachregelungsbedarf besteht. Entsprechend der Ergebnisse muss die Arbeitsgruppe zur AK-O-Novellierung einen Beschlussvorschlag zur Festsetzung der Freistellungskontingente entwickeln und dann der Delegiertenversammlung für die Oktobersitzung in Würzburg vorlegen. Um dafür die nötige Zeit zu haben, wurde die Amtszeit der AK um ein Jahr bis Ende 2012 verlängert.

Die neue Ordnung tritt zur nächsten Amtszeit, also zum 1.1.2013 in Kraft.



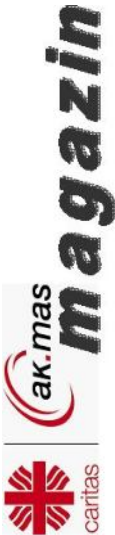
Grundordnungs - Diskussion (aktueller Stand)

Träger, die die Grundordnung nicht übernehmen, sollen am Selbstbestimmungsrecht der Kirche nicht teilhaben können

Die von den Bischöfen eingesetzte Arbeitsgruppe zur Novellierung der Grundordnung ist sich einig, dass nur diejenigen Träger am Selbstbestimmungsrecht der Kirche nach Art. 140 des Grundgesetzes teilhaben können, die die Grundordnung rechtsverbindlich übernehmen oder übernommen haben. Träger ohne Übernahme haben ausnahmslos das weltliche Arbeitsrecht anzuwenden.

Wie berichtet, hat ein Delegationsgericht der Apostolischen Signatur, des obersten kirchlichen Gerichts, entschieden, dass das Kolpingbildungswerk Paderborn den Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes (GO) ohne bischöfliche Genehmigung verlassen durfte. Im Auftrag der deutschen Bischöfe prüft nun eine Arbeitsgruppe, ob und wie die GO novelliert werden soll, um einen Massen-Exodus aus dem Geltungsbereich des kirchlichen Arbeitsrechts zu verhindern. Der Arbeitsgruppe gehören Personalverantwortliche der Diözesen, Vertreter der Z-KODA, der AK, der BAG-MAV und eine ganze Reihe renommierter Professoren aus den Bereichen Arbeitsrecht, Staatskirchenrecht und Kirchenrecht an.

Die Idee, das kirchliche Arbeitsrecht zu öffnen und dem Konsensmodell des 3. Weges konkurrierend das Tarifvertragssystem mit Arbeitskämpfungsmöglichkeiten (Streik und Aussperrung) zur Seite zu stellen, wurde inzwischen verworfen. Die Dienstgemeinschaft als Grundlage für das kirchliche Arbeitsrecht würde durch die Konkurrenz zwischen Zweitem Weg und Drittem Weg ungläubwürdige und damit ein eigenes, spezifisches Arbeitsrecht der Kirche insgesamt obsolet.



Online-Forum zur neuen Tarifstruktur

Zum Austausch über die Tarifveränderungen und die neuen AVR-Strukturen (Anlagen 30-33) steht nun eine Online-Plattform zur Verfügung. In dem offenen Forum können Fragen und Antworten gepostet werden. Die meist benannten Probleme sollen später in einer "FAQ"-Liste erscheinen.

Das Forum erreicht man über die Homepage der ak.mas (www.akmas.de).

Noch ein Hinweis: Es ist sinnvoll, das Bistum zu nennen, aus dem der Beitrag kommt, damit die Anfrage auf die jeweilige Regionalkommission zugeschnitten beantwortet werden kann.



MAVO - Novellierung

Leiharbeit kommt auf den Prüfstand

Am 22.11.2010 hat die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands eine Novellierung der MAVO-Rahmenordnung beschlossen. Gesetzeskraft erlangen die Regelungen erst mit der Umsetzung in diözesane Mitarbeitervertretungsordnungen, die zur Zeit von den Rechtsabteilungen der Bistümer vorbereitet wird.

Brisanz hat die Neuregelung in § 34, eine Erweiterung der Rechte der MAV bei Beschäftigung von Leiharbeitnehmern: Danach ist die (Weiter-)Beschäftigung von Mitarbeiter/innen, die über eine Entleihfirma (häufig „eigener“ Betrieb innerhalb des kirchlichen Unternehmensverbundes) beschäftigt werden, von der Zustimmung der jeweiligen MAV der Einrichtung abhängig, sobald die Mitarbeiter mehr als 6 Monate in der Einrichtung sind. Mehrere Beschäftigungen bei demselben Dienstgeber werden zusammengezählt. Die MAV kann mit dieser Neuregelung, die auf die Rechtsprechung des Kirchengerichtshof der Evangelischen Kirche in Deutschland zurückgeht (siehe auch ZMV 2/2007, S. 92 ff), eine Weiterbeschäftigung von Leiharbeitnehmern unterbinden. Für eine Klärung der Rechtmäßigkeit ist das Kirchliche Arbeitsgericht zuständig. Eine konsequente Haltung der MAVen in dieser Frage könnte mittelfristig zur Abschaffung der inzwischen schon in vielen Bereichen existierenden dauerhaften Arbeitnehmerüberlassung, insbesondere über Servicegesellschaften kirchlicher Träger führen.



Equal Pay – Noch immer regt sich Widerstand

Kommentar von Rolf Cleophas

Schnelle Verfügbarkeit bei kurzfristigem Bedarf, Kurzfristige "Freisetzung" wenn der Bedarf beendet ist, kein gesetzlicher Kündigungsschutz durch das anfordernde Unternehmen, kein Urlaubsgeld, keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: Für die Entleiher könnte ein Arbeitnehmer nicht perfekter sein.

Nun gibt's doch tatsächlich Stimmen, die fordern, dass der Entliehene genauso viel verdienen solle wie der Festangestellte. „Equal pay“ nennt man das. "Gleiche Bezahlung" für alle. Klingt gerecht.

Tragisch ist, dass es keinen Mindestlohn gibt. Für den Entleiher macht das die Arbeit billiger und für den, der menschliche Arbeitskraft ausleiht, ist es lohnend, einen Pool von Rasch-Verfügbaren parat zu halten. Übernahmen in feste Arbeitsverhältnisse werden dadurch verhindert.

Müssten Zeitarbeiter gleiches Geld verdienen, würden Gewinnsspekulationen verhindert. Volkswirtschaftlich birgt equal pay lohnende Möglichkeiten: Viele Zeitarbeiter würden keine Hartz-IV Aufstockung mehr benötigen und sowohl in die Wirtschaft als auch ins Sozialsystem würde wesentlich mehr Geld fließen.

Equal pay stünde auch einer Caritas (lat. Liebe, Hochschätzung) gut zu Gesicht.

Arbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) will den im Rahmen des Hartz-IV-Kompromisses ausgehandelten Mindestlohn für Zeitarbeit rechtzeitig vor der ab 1. Mai geltenden Freizügigkeit für Arbeitnehmer aus osteuropäischen EU-Ländern realisiert sehen.

Sie tut gut daran.

Wir gestalten Caritas-Zukunft durch attraktive Tarife

Mitarbeiterseite der
Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes

www.akmas.de