
Dienstgeberbrief Nr. 2/2022

1. April 2022

Herausgegeben vom
**Leitungsausschuss der
Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen
Kommission des DCV e. V.**

Norbert Altmann, Johannes Brumm,
Andreas Franken, Tabea Kölbel, Ingo
Morell, Werner Negwer, Gabriele Stark-
Angermeier

Redaktion und Kontakt
**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**
Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin

0761 200-792
info@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de

Inhalt

Aktuelles aus der AK

Bericht zur konstituierenden Sitzung der Bundes-
kommission vom 31.03.2022 S. 2

Aktuelles aus der Politik

„Wer den Streikausschluss in Frage stellt, stellt die
Systemfrage“ – Norbert Altmann im Gespräch S. 3

Ökonomische Analysen

Hohe Inflation in Deutschland rechtfertigt keine höhe-
ren Lohnforderungen S. 6

Vergütung von Beschäftigten in sozialen Berufen ist
viel besser als ihr Ruf S. 7

Arbeitsrechtliche Analysen

Anlage 22: Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld und
der Pflegemindestlohn S. 8

BAG: Kein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss zur
Entgeltumwandlung bei bestehender Tarifvertragsre-
gelung S. 9

BAG: Selbstbestimmungsrecht von Menschen mit
Behinderung versus Altersdiskriminierung S. 10

Kurz notiert S. 5

Aktuelles aus der AK

Bericht zur Sitzung der Bundeskommission vom 31.03.2022

Die konstituierende Sitzung der Bundeskommission in der neuen Amtsperiode der Arbeitsrechtlichen Kommission hat coronabedingt digital stattgefunden. In der Sitzung wurden diverse Gremien eingesetzt und bestätigt.

Bestätigung der Verhandlungsgruppe „Anlage 2/Struktur“

Die Verhandlungsgruppe „Anlage 2/Struktur“, die noch in der letzten Amtszeit installiert wurde, ist bestätigt und setzt ihre Arbeit in der bisherigen dienstgeberseitigen Besetzung mit Norbert Altmann, Tabea Kölbl, Werner Negwer sowie Gabriele Stark-Angermeier fort. Der am Ende der vergangenen Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Fahrplan zur Reform der Anlage 2 wurde ebenfalls bestätigt. Die im letzten Jahr verfasste und beschlossene gemeinsame Erklärung der Mitarbeiterseite und der Dienstgeberseite zum Fahrplan zu einer Reform der Anlage 2 ist auf der Homepage der Caritas-Dienstgeber unter www.caritas-dienstgeber.de abrufbar.

Auf Wunsch der Verhandlungsgruppe Anlage 2/Struktur wurde eine Verhandlungsgruppe „Anlage 2e“ eingerichtet, die sich mit den Regelungen im Rettungsdienst befassen wird. Dienstgeberseitige Mitglieder dieser Verhandlungsgruppe sind Hans Josef Haasbach, Dirk Hucko und Martin Wessels.

Einsetzung einer Verhandlungsgruppe „Tarifrunde Ärzte“

Zur anstehenden Tarifrunde „Ärzte (Anlage 30 AVR)“ wurde eine Verhandlungsgruppe gebildet. Die Dienstgeberseite hat ihr Angebot zur Tarifrunde erläutert und die Mitarbeiterseite dazu aufgefordert, zeitnah mit den Verhandlungen zu beginnen. Der Verhandlungsgruppe gehören dienstgeberseitig Norbert Altmann, Johannes Brumm, Matthias Färber, Susanne Minten und Ingo Morell an.

Besetzung des Vermittlungsausschusses

Der Vermittlungsausschuss der Bundeskommission wurde ebenfalls besetzt. Die Bundeskommission hat Professor Dr. Steffen Klumpp zum dienstgeberseitigen und Thomas Schwendele zum mitarbeiterseitigen Vorsitzenden sowie Professor Dr. Stefan Greiner zum dienstgeberseitigen und Klaus Koch zum mitarbeiterseitigen Stellvertretenden Vorsitzenden des Vermittlungsausschusses gewählt.

Die Seiten haben darüber hinaus folgende Personen als weitere Mitglieder (Beisitzer) des Vermittlungsausschusses gewählt: Im einfachen Vermittlungsausschuss (1. Stufe) wird die Dienstgeberseite durch Norbert Altmann und Dr. Sven Langner vertreten, die Mitarbeiterseite durch Thomas Rühl und Rolf Cleophas. Im erweiterten Vermittlungsausschuss (2. Stufe) sind Andreas Franken und Michael Endres die weiteren Vertreter der Dienstgeberseite und Heiko Desgranges und Björn Bassmann die weiteren Vertreter der Mitarbeiterseite.

Ausschüsse

Die Bundeskommission hat Ausschüsse zu folgenden Themen eingerichtet:

- **Präventionsordnung einschließlich Schutz von Mitarbeitenden gegen Übergriffe von Klienten etc.:** Dienstgeberseitig ist der Ausschuss mit Hans Josef Haasbach, Ingo Morell, Werner Negwer sowie Gabriele Stark-Angermeier besetzt.
- **Anlage 7 AVR:** Dienstgeberseitig ist der Ausschuss mit Markus Beck, Johannes Brumm, Matthias Färber, Elke Gundel, Martin Riegraf und Peter Wichelmann besetzt.
- **Altersversorgung:** Dienstgeberseitig ist der Ausschuss mit Norbert Altmann, Andreas Franken, Dirk Hucko, Wolfram Mager, Ingo Morell und Jan-Wout Vrieze vertreten.
- **Sonderformen der Beschäftigung:** Dienstgeberseitig ist der Ausschuss mit Susanne Minten, Dietmar Motzet, Werner Negwer und Jan-Wout Vrieze besetzt.

In der nächsten Sitzung der Bundeskommission im Juni 2022 wird die Einrichtung eines Ausschusses „Ost-West-Angleichung“ Thema sein.

Beschluss

Im Rahmen der Sitzung wurde ein Beschluss gefasst: § 4 Abs. 3 AT AVR wird mit dem Inhalt neu gefasst, dass die Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse – und damit auch die Regelungen zu den Loyalitätsobliegenheiten – Bestandteil des Dienstverhältnisses sind. Derzeit erfolgt die ausdrückliche Inbezugnahme der Grundordnung durch eine Klausel im Dienstvertrag. Eine materielle Änderung geht mit der Neufassung von § 4 Abs. 3 AT AVR nicht einher.

Der Beschluss der Sitzung wird baldmöglichst auf der Homepage der Caritas-Dienstgeber bereitgestellt.

Weitere Themen

Die mitarbeiterseitigen Anträge zu den Themen „Tarifpflege (Fahrradleasing)“ und „Kurzarbeit“ wurden zur Abstimmung gebracht. Beide Anträge verpassten jedoch die erforderliche Mehrheit. Der Antrag „Kurzarbeit“ wurde anschließend mit den Stimmen der Mitarbeiterseite an den Vermittlungsausschuss verwiesen.

Das Thema „Tarifrunde Sozial- und Erziehungsdienst“ wurde von der Tagesordnung genommen. Die Caritas-Dienstgeber werden die Zeit intensiv nutzen, um sich intern weiter auf die schwierigen Themen der anstehenden Tarifrunde vorzubereiten.

Marcel Bieniek, Dr. Pascal Krimmer, Helge Martin Krollmann

Aktuelles aus der Politik

„Wer den Streikausschluss in Frage stellt, stellt die Systemfrage“

Der Dritte Weg als starke Alternative zur Tariffindung mit Arbeitskampf und Aussperrung

Norbert Altmann im Gespräch

Marcel Bieniek: Im politischen Raum, aber auch innerkirchlich wird derzeit über Sinn und Modernität des Dritten Wegs so heftig debattiert wie selten zu vor. Immer häufiger wird in Frage gestellt, wie zeitgemäß ein Ausschluss von Streik sei. Erlebt der Dritte Weg aktuell seine Götterdämmerung?

Norbert Altmann: Nein. Ich halte dem entgegen: Der Dritte Weg ist modern und kann Vorbild sein – gerade in einer Zeit, in der die Tariffindung in vielen Branchen nachlässt. Für den Dritten Weg spricht zum einen das System, auf dem es fußt: Die Arbeitsbedingungen werden konsensual ausgehandelt, indem die Tarifpartner gemeinsam an einem Tisch konstruktiv und strukturiert nach Lösungen suchen. Es gibt in diesem Modell keinen, der gewinnt und keine, die verliert. Das gewerkschaftliche Prinzip von Druck und Gegendruck ist überflüssig, weil im Dritten Weg auf Einigung und Vermittlung gesetzt wird. Wenn das nicht modern ist, weiß ich nicht, was modern sein soll. Ein Blick über den eigenen Tellerrand bestätigt das: Sozialpartner versuchen immer wieder, durch Schlichtungsabkommen den Arbeitskampf weitgehend auszuschließen.

Zum anderen sprechen auch die Ergebnisse des Dritten Wegs für diesen. Schaut man allein auf die AVR Caritas, wird sichtbar, dass im Caritasbereich etwa in der Altenhilfe seit Jahren die höchsten Löhne gezahlt werden. Und auch der Gesetzgeber zollt dem Anerkennung, indem er die Zulassung von Pflegeeinrichtungen neuerdings auch daran koppelt, dass nicht-tarifgebundene Einrichtungen die Zulassung erhalten, wenn diese sich an Tarifwerke des Dritten Wegs anlehnen.

Und dennoch fordern Politik, Gewerkschaften und auch Vertreter der Kirche und ihrer Caritas immer wieder die Abschaffung des

Streikausschlusses im Dritten Weg. Wäre vor diesem Hintergrund ein beschränktes Streikrecht im Dritten Weg nicht ein charmanter Kompromiss?

Die Antwort ist eindeutig: Ein „bisschen“ Streik geht nicht. Das heißt: Wer den Streikausschluss in Frage stellt, stellt die Systemfrage. Der Dritte Weg kennt ein anderes, gut funktionierendes und anerkanntes Instrumentarium zur Erzwingung von Tariflösungen im Konfliktfall: das Vermittlungsverfahren. Während im Zweiten Weg auf Verhandlungen gesetzt wird, die zu einer Einigung führen sollen, wo aber die heiße Atmosphäre bleibt, wird im Dritten Weg auf das verbindliche Vermitteln gesetzt. Diese Modelle schließen sich aus. Es ist schlichtweg nicht vorstellbar, wie in ein System, in dem Kommissionen um ausreichend große Mehrheiten ringen, Beschlüsse erzielen und im Falle des Scheiterns eine verbindliche Vermittlung steht, Streik und Aussperrung integriert werden sollen.

Die verbindliche Vermittlung als das Wesensmerkmal des Dritten Wegs?

Genau – und das macht den Dritten Weg auch so stark und zeitgemäß. Vor diesem Hintergrund muss eher gefragt werden: Wie attraktiv und zeitgemäß sind denn Streik und Aussperrung?

Es bleibt der Vorwurf, dass im Dritten Weg Arbeitsbedingungen in Hinterzimmern festgelegt werden – Intransparenz, fehlende Legitimation und Mitbestimmung sind weitere Schlagworte.

Dem trete ich entschieden entgegen. Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen gehen aus demokratischen Wahlen hervor. Beschlüsse kommen zum Großteil nur bei Dreiviertelmehrheiten zustande. Und was das Thema Mitbestimmung betrifft:

Neben der Vertretung der Mitarbeitenden in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen selbst gibt es im Kirchlichen Arbeitsrecht über das System des Mitarbeitervertretungsrechts ein hohes Maß an Mitbestimmung. Die Mühlen des Dritten Wegs mahlen manchmal vielleicht etwas langsam. Dies liegt aber gerade an den beschriebenen Entscheidungsfindungsprozessen, bei denen die Interessen möglichst vieler, im besten Falle aller Mitarbeitenden und Dienstgeber Berücksichtigung finden.

Wäre eine stärkere Einbindung von Gewerkschaften in die Verhandlungen und Entscheidungsprozesse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen ein möglicher Weg?

Auch dann, wenn die Gewerkschaften stärker als bisher von ihrem Mitwirkungsrecht im Dritten Weg Gebrauch machten oder ihre Beteiligung ausgeweitet würde, gilt: Wesentlich ist, dass in jedem Szenario das Vermittlungsverfahren so ausgestattet ist, dass es Wirkung hat. Das heißt, alle Parteien müssen stets die Unsicherheit eines Vermittlungsergebnisses spüren, die nötig ist, damit ein Konsens entsteht, denn dies erhöht den Einigungsdruck.

Wäre die Einführung von Streik im Dritten Weg aller genannten Bedenken zum Trotz denn rechtlich überhaupt möglich?

Ein Weg, den Streikausschluss zu beseitigen, wäre eine innerkirchliche Bestimmung. Diese könnte die entsprechende Streichung in der Grundordnung vornehmen. Dann würde aber – wie gesagt – das System der Arbeitsrechtlichen Kommissionen insgesamt in Frage gestellt. Denkbar wäre auch eine innerkirchliche Streikrechtszuweisung an die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission. Dies würde jedoch das Konsensprinzip massiv beeinträchtigen. Dann bliebe nur die Möglichkeit einer weltlichen Regelung. Käme eine solche, würde dies erstmals eine gesetzliche Regelung des Streikrechts überhaupt bedeuten, was Gewerkschaften bisher immer mit Verweis darauf abgelehnt haben, dass sie dann in ihrem Streikrecht zwangsläufig eingeschränkt würden.

Die aktuellen Debatten zur Zukunft des Dritten Wegs zeigen, dass ein deutlicher Erklär- und Diskussionsbedarf besteht. Was ist aus Ihrer Sicht nun nötig?

In der Tat müssen die Akteure des Dritten Wegs – Mitarbeiterseite wie Dienstgeberseite – zügig gemeinsam aktiv werden: Innerkirchlich wie nach

außen hin muss das System des Dritten Wegs erklärt werden, muss begründet werden, warum ein Streikrecht im Dritten Weg nicht nur nicht gebraucht wird, sondern auch nicht ins bestehende System des Dritten Wegs passt. Fakt ist: Wir wollen den Dritten Weg in seiner bestehenden Form behalten, weil er funktioniert und zur Wohlfahrtsbranche sehr gut passt.

Gedankenspiel: Das System des Dritten Wegs kann – warum auch immer – nicht aufrecht erhalten werden. Was dann?

Zunächst: Der Dritte Weg ist grundgesetzlich geschützt – so einfach verschwinden kann er allein deshalb schon nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinen Streikrechtsentscheidungen im Jahr 2012 bestätigt, dass die Frage nach einem eigenen Weg der Kirchen zur Findung von kollektiven Arbeitsbedingungen unter das Recht zur selbstständigen Verwaltung – und diese Rechte sind per Grundgesetz geschützt – fällt. Das gibt den Religionsgemeinschaften das Recht, zu entscheiden, ob sie die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge oder in Arbeitsrechtlichen Kommissionen regeln.

Wesentlicher Kern des grundgesetzlich geschützten Selbstbestimmungsrechts ist das Konsensprinzip bei den Arbeitsbeziehungen. Dies ist aber auch bei tarifvertraglichen Regelungen nur unter der Voraussetzung des Ausschlusses von Arbeitskampf denkbar. Diese Frage wäre allein von den Kirchen selbst zu beantworten, und das Ergebnis aller Überlegungen muss sein, dass ein Konsensverfahren erhalten bleibt. Ansonsten würde das Ziel verfehlt, das das grundgesetzlich verbürgte Selbstbestimmungsrecht der Kirchen gewährleistet.

Und schließlich: Ein Aspekt, der bei Überlegungen zur Zukunft des Dritten Wegs auch ganz entscheidend ist, ist die hohe Tarifbindung, die aus dem bestehenden System des Dritten Wegs folgt. Es ist fraglich, ob diese hohe Tarifbindung aufrechterhalten werden kann, wenn das bestehende System verändert wird.

Ihr Appell?

Ich fordere die Agierenden im Dritten Weg sowie die Kirchenvertretungen und ihrer Caritas dazu auf, schnell in einen innerkirchlichen Diskurs einzutreten, damit der Dritte Weg in der Öffentlichkeit als starke Alternative zur Tariffindung mit Arbeitskampf und Aussperrung wahrgenommen wird.

Vielen Dank für das Gespräch.

Kurz notiert

Mitgliederwechsel in der BK

Die Dienstgeberseite hat am 30.03.2022 ein neues Mitglied in die Bundeskommission gewählt: **Sebastian von Koppenfels** (St. Franziskus-Hospital GmbH, Münster) folgt auf Dr. Bernd Kölling.

Wir bedanken uns bei Herrn Dr. Kölling für die Zusammenarbeit und wünschen Ihm für seine Zukunft alles Gute.

Ebenso heißen wir Herrn von Koppenfels ganz herzlich willkommen und freuen uns auf sein Mitwirken.

Marcel Bieniek übernimmt Geschäftsführung

Der Leitungsausschuss der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des DCV e. V.

überträgt zum 01.04.2022 Marcel Bieniek die Geschäftsführung. Seit September 2021 nimmt der Jurist diese Aufgabe bereits kommissarisch wahr. Marcel Bieniek ist in der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite seit 2018 tätig, zunächst als Referent für Arbeits- und Tarifrecht und dann auch als Koordinator Recht.

Neue Mitarbeiterinnen der Geschäftsstelle

Anne-Katrin Hennig (Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit) und **Anusha Anthonippillai** (Referentin mit Schwerpunkt Volkswirtschaft) verstärken seit 01.02.2022 beziehungsweise 01.03.2022 das Team der Geschäftsstelle in Berlin. Wir wünschen ihnen weiterhin einen guten Start.



Der zuverlässige Wegweiser für das kirchliche Arbeitsrecht.

Aktuell informiert

Die ZAT informiert alle zwei Monate über die **aktuellen Entwicklungen** im Arbeitsrecht und in der Tarifpolitik in der katholischen und evangelischen Kirche sowie deren Unternehmen. Die erfahrenen Autorinnen und Autoren beantworten die wichtigsten **Fragen aus der Rechtssetzung und -praxis** und geben **konkrete Hinweise** für die tägliche Arbeit.

ZAT • Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik in kirchlichen Unternehmen

10. Jahrgang, 2022.
Erscheint zweimonatlich.

Testen Sie die ZAT 3 Monate gratis und Sie bekommen die Sonderausgabe mit dem Schwerpunkt »50 Jahre MAVO« geschenkt.

www.beck-shop.de/go/ZAT

Erhältlich im Buchhandel oder bei: beck-shop.de | Verlag C.H.BECK oHG · 80791 München | kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 173126

[facebook.com/verlagCHBECK](https://www.facebook.com/verlagCHBECK) | [linkedin.com/company/verlag-c-h-beck](https://www.linkedin.com/company/verlag-c-h-beck) | twitter.com/CHBECKRecht



Ökonomische Analysen

Hohe Inflation in Deutschland rechtfertigt keine höheren Lohnforderungen

Mit steigender Inflationsrate manifestiert sich eine hohe Inflationserwartung und übt so Druck auf Tarifverhandlungen aus. Dabei entsteht die Gefahr, dass eine Lohn-Preis-Spirale ausgelöst wird. Diese beschreibt eine wiederkehrende Anpassung von Löhnen und Preisen: Als Reaktion auf steigende Preise fordern Gewerkschaften höhere Löhne, mit dem Ziel die Kaufkraft zu erhalten; Wird dies jedoch nicht zeitgleich durch eine Produktivitätssteigerung ausgeglichen, werden die höheren Lohnkosten auf die Verbraucherpreise weitergegeben; daraufhin steigen die Preise erneut und ziehen höhere Lohnforderungen nach sich. Dieser Prozess setzt sich dann immer weiter aufwärts „spiralförmig“ fort. Im Folgenden werden verschiedene Aspekte der aktuellen Entwicklung der Inflationsrate beleuchtet und kurz dargestellt, warum aktuell kein Grund für Lohnforderungen zum Ausgleich der Kaufkraft besteht.

Steigende Inflationsrate – verschiedene Faktoren spielen eine Rolle

Das Statistische Bundesamt meldet für den Monat Februar eine Inflationsrate in Höhe von 5,1 Prozent. Der Rückgang auf 4,9 Prozent im Januar hat sich also nicht fortgesetzt. Die separate Betrachtung der Preisentwicklungen für „Energie“ und „Nahrungsmittel“ verdeutlicht den hohen Anteil des Energiesektors an der Gesamtinflationsrate:



Neben den hohen Preisen für Energie auf dem Rohstoffmarkt, werden auch die gestiegenen Netzentgelte für Strom und die gestiegenen CO₂-Abgaben als Preistreiber genannt; Ohne die Berücksichtigung der Energiepreise hätte die Inflationsrate bei 3,3 Prozent gelegen (Vgl. [Pressemitteilung Nr. 100 vom 11.03.2022](#)).

Vor dem Hintergrund des Krieges in der Ukraine ist keine Beruhigung der hohen Preise zu

erwarten. Die Energiepreise sind derzeit volatil und werden sich nur langsam auf einen

Gleichgewichtspreis einpendeln. Die EU-Kommission hat einen [Aktionsplan „RepowerEU“](#) vorgelegt, welches die Unabhängigkeit der EU von russischen Energielieferungen ebenen soll – noch vor 2030. Bis Ende März soll außerdem ein Plan zur Gewährleistung der Versorgungssicherheit und erschwinglicher Energiepreise für den kommenden Winter erarbeitet werden (Vgl. [Pressemitteilung vom 23.03.2022](#)). Um Unternehmen und private Haushalte zeitnah zu entlasten hat die deutsche Bundesregierung gleich zwei Maßnahmenpakete („[10 Entlastungsschritte für unser Land](#)“ vom 23.02.2022 und „[Maßnahmenpaket des Bundes zum Umgang mit den hohen Energiekosten](#)“ vom 23.03.2022) auf den Weg gebracht.

Der Krieg treibt aber nicht nur die Preise im Energiesektor an. Auch mit steigenden Nahrungsmittelpreisen ist zu rechnen; Russland und die Ukraine sind wichtige Exporteure für Weizen. In Europa wird es zwar nicht zu Versorgungsengpässen kommen; jedoch wird der internationale Agrarmarkt unter Druck geraten, dass Preissteigerungen zu erwarten sind. Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) unter Bundesminister Cem Özdemir (B'90 / Die Grünen) hat [erste Maßnahmen](#) angekündigt um die Folgen für die deutsche Landwirtschaft einzugrenzen.

Ein weiterer Grund für steigende Preise sind die unlängst in mehreren Wirtschaftszentren in China verhängten Lockdowns, die die Verfügbarkeit von dort hergestellten wichtigen Vorprodukten einschränken. Für die Weltwirtschaft bedeutet das, dass die Lieferengpässe noch weiter andauern werden; auch diese Komponente wird sich in den Inflationszahlen erneut widerspiegeln.

Wende in der Geldpolitik

Der Rat der Europäischen Zentralbank (EZB) hat in seiner [Sitzung am 10.03.2022](#) eine Wende in der Geldpolitik eingeläutet. Die Anleihenkäufe im Rahmen des Asset Purchase Program, kurz APP-Programms, sollen schneller zurückgefahren werden als bisher geplant; auch ist ein vorzeitiges Ende zum Herbst in Aussicht gestellt worden. „Einige Zeit“ danach soll der Leitzins schrittweise erhöht werden. Mit der Kommunikation einer Leitlinie für die Zukunft der Zinspolitik, werden die Inflationserwartungen gedämpft. Die EZB signalisiert eine Entschlossenheit die Inflation langfristig zu bekämpfen, aber kurzfristig zuzulassen, um die Wirtschaft nicht zu gefährden. Die derzeit

hohen Inflationszahlen stammen nämlich nicht von einer „überhitzten“ Konjunktur, sondern von Schocks auf der Angebotsseite, welche die Wachstumsprognosen für dieses Jahr sowieso schon geschmälert haben.

Fazit

Die Auswirkungen der hohen Energiepreise werden durch politische Maßnahmen gezielt

kompensiert. Daher muss im Rahmen anstehender Tarifverhandlungen berücksichtigt werden, dass Lohnforderungen, die sich an der Inflationsrate orientieren nicht nötig sind. Vor diesem Hintergrund besteht auch keine Gefahr einer Lohn-Preis-Spirale.

Anusha Anthonippillai, Dr. Pascal Krimmer

Vergütung von Beschäftigten in sozialen Berufen ist viel besser als ihr Ruf

Insbesondere Fachkräfte verdienen in der Pflege und im Sozial- und Erziehungsdienst häufig mehr als in anderen Wirtschaftsbereichen.

Seit der Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Sozial- und Erziehungsdienst wird sowohl von Gewerkschaftsseite als auch von vielen Medien wieder das Bild der schlecht bezahlten Erzieherinnen und Erzieher gezeichnet. Ein Blick auf die verfügbaren Zahlen zur Vergütung von Erziehern zeigt, dass dies nicht (mehr) der Realität entspricht.

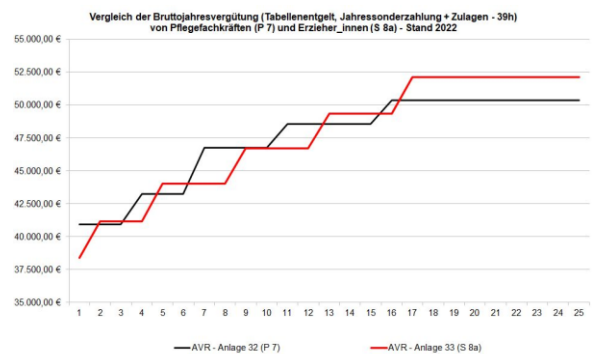
So liegt das Medianentgelt von Erziehungskräften laut dem aktuellen [Entgeltatlas](#) der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit 3.900 Euro brutto pro Monat für eine Vollzeitstelle rund 500 Euro über dem Median aller Beschäftigten und 600 Euro über dem Medianverdienst vom Beschäftigten mit einem anerkannten Berufsabschluss. Erzieherinnen verdienen im Mittel laut Entgeltatlas ca. 175 Euro mehr als ihre männlichen Kollegen. Dem Entgeltatlas liegen die bei der BA verfügbaren Daten der Sozialversicherungsmeldungen zugrunde. Da bei der Meldung durch die Arbeitgeber nur zwischen Voll- und Teilzeit unterschieden wird und kein Beschäftigungsumfang für Teilzeitbeschäftigte bekannt ist, fließen nur die Werte für Vollzeitkräfte in die Auswertung ein.

Ein Blick in den Bereich der AVR

Für den Bereich der AVR gilt dies grundsätzlich auch. Betrachtet man etwa die beiden größten Gruppen von Fachkräften, nämlich examinierte Pflegefach- und Erziehungskräfte in „Normaltätigkeit“ – also in P 7 (Anlage 32 AVR) oder S 8a (Anlage 33 AVR) – so fällt auf, dass pädagogische Fachkräfte in der S 8a in der höchsten Vergütungsstufe knapp 150 Euro mehr verdienen als ihre Kolleginnen und Kollegen in der Pflege in P 7. In den in der Grafik abgebildeten Jahresvergütungen sind für Pflegefachkräfte bereits die mit dem letzten Tarifbeschluss in den Jahren 2021

und 2022 neu eingeführten Zulagen von insgesamt 145 Euro pro Monat enthalten.

Vergleich der Bruttojahresvergütung (Tabellenentgelt, Jahressonderzahlung + Zulagen - 39h) von Pflegefachkräften (P 7) und Erziehern (S 8a) - Stand 2022



Zusammen mit der ebenfalls eingerechneten Pflegezulage in Höhe von 46,02 Euro werden daher Zulagen in Höhe von 191,02 Euro pro Monat berücksichtigt. Pflegefachkräfte kommen damit spätestens nach 15 Jahren Berufstätigkeit auf eine Jahresvergütung von über 50.000 Euro pro Jahr. Pädagogische Fachkräfte erreichen in der Endstufe sogar eine Jahresvergütung von über 52.000 Euro. Die Endstufe wird, wie in der Abbildung zu sehen ist, spätestens nach 16 Jahren erreicht.

Da Erzieherinnen und Erzieher nach der Ausbildung aber in der Regel in Stufe 2 einsteigen, erreichen sie die letzte Stufe meistens ebenfalls nach 15 Jahren. Zu den genannten Jahresvergütungen kommen noch Schichtzulagen sowie Zuschläge für die Arbeit nachts oder am Wochenende hinzu, sofern entsprechende Arbeitszeiten vorliegen.

Mit mehr als 50.000 Euro Jahreseinkommen gehören beide Berufsgruppen zu den „Top-Verdienenden“ unter den Beschäftigten mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung.

Zahlen aus dem kommunalen öffentlichen Dienst

Zu dieser Bewertung kommt auch die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für den Bereich des kommunalen öffentlichen Dienstes. So heißt es in einer aktuellen [Pressemeldung](#) zur Tarifrunde im Sozial- und Erziehungsdienst: „Der typische ‚Frauenberuf‘ einer Kita-Erzieherin wird sogar besser bezahlt als beispielsweise der eines Technikers oder Meisters in einer Kommune. Dies ist den Ergebnissen der beiden Tarifrunden 2009 und 2015 im Sozial- und Erziehungsdienst geschuldet, wo neben den normalen Entgelttrunden maßgebliche zusätzliche Verbesserungen für die Beschäftigten in diesem Bereich erzielt wurden.“

Aufgrund dieser „Sondertarifrunden“ sind die Gehälter der pädagogischen Fachkräfte im TVÖD um bis zu 61 Prozent und damit fast doppelt so stark gestiegen wie die Löhne im kommunalen öffentlichen Dienst insgesamt. Für die VKA geht es im Rahmen der aktuellen Tarifrunde daher insbesondere darum, das Gehaltsgefüge insgesamt im Blick zu behalten und weitere Verzerrungen zu vermeiden. Weitere Informationen zum Sozial- und Erziehungsdienst im kommunalen öffentlichen Dienst finden Sie auf der Seite der [VKA](#).

Ausblick

Das in der Öffentlichkeit gezeichnete Bild der schlecht bezahlten Erziehungskräfte ist nach einem Blick auf die Zahlen schlicht falsch. Ein zunehmendes und durch die Corona-Pandemie zuletzt erneut verstärktes Problem ist die zunehmende Personalnot aufgrund des steigenden Bedarfs an Fachkräften. Dies führt zunehmend zu schwierigen Arbeitsbedingungen. Ziel muss es daher sein, schnellstmöglich viele – insbesondere junge Menschen – für die qualifizierten und gut bezahlten Berufe im sozialen Bereich zu gewinnen. Das Schlechtreden dieser Berufe hilft an dieser Stelle nicht und muss dringend aufhören. Sonst lässt sich der Fachkräftemangel trotz der attraktiven Verdienstmöglichkeiten und der großen Arbeitsplatzsicherheit nicht verringern.

Dr. Pascal Krimmer

Faktenblätter mit Stand 2022 sind online

Die Faktenblätter der Caritas-Dienstgeber informieren kurz und prägnant über die Verdienst- und Einsatzmöglichkeiten verschiedener Berufsgruppen bei der Caritas. Die aktuellen Faktenblätter [hier](#).

Arbeitsrechtliche Analysen

Anlage 22: Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld und der Pflegemindestlohn

Einführung

Im Zusammenhang mit der Anlage 22 AVR „Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege“ taucht immer wieder die Frage auf, ob Beschäftigte gemäß Anlage 22 AVR Anspruch auf den Pflegemindestlohn haben.

Geltungsbereich der Anlage 22 zu den AVR

Die Anlage 22 AVR gilt für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege. Der Anwendungsbereich ist begrenzt auf die ambulante Pflege.

Pflegefachliche Tätigkeiten und Pflegehilftätigkeiten werden nach § 1 Satz 2 Anlage 22 AVR ausdrücklich nicht erfasst. Nicht erfasst sind ebenfalls Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag in Angeboten nach § 45a SGB XI. Angebote nach

§ 45a SGB XI sind Dienstleistungen, die durch Anleitung dazu beitragen, Pflegepersonen zu

entlasten und Pflegebedürftigen zu helfen, möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung zu bleiben.

Die Mitarbeitenden befähigen Angehörige oder Ehrenamtliche als Pflegepersonen, sowie Pflegebedürftige selbst Aufgaben im Haushalt und im Alltag zu übernehmen. Es können auch pflegerische Aufgaben anfallen oder Aufgaben der unmittelbaren Betreuung sein. Hierfür ist eine Qualifizierung erforderlich.

Ziel ist also die Anleitung zur Bewältigung des Alltags und nicht die Übernahme von Aufgaben im Alltag. Hier liegt der Unterschied zur Zusatzkraft im häuslichen Umfeld. Diese verrichtet die Arbeiten im häuslichen Umfeld selbst bzw. übernimmt die Aufgaben selbst – also ohne Beteiligung des Pflegebedürftigen.

Der Pflegemindestlohn

Am 05.02.2022 hat sich die Pflegekommission einstimmig auf eine Empfehlung für höhere

Mindestlöhne für Beschäftigte in der Pflegebranche geeinigt. Auf Grundlage der Empfehlung der letzten Pflegekommission wurde eine Staffelung der Mindestlöhne nach Qualifikationsstufen vorgenommen.

Die aktuelle Fünfte Pflegekommission hat sich dafür ausgesprochen, diese Struktur beizubehalten. Für Beschäftigte in der Altenpflege empfahl die Pflegekommission außerdem einen Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus. Die Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche soll am 01.05.2022 in Kraft treten und mit Ablauf des 31.01.2024 außer Kraft treten.

Für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt der Pflegemindestlohn?

Die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflegebranche gelten für Betriebe und selbstständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen. Der Pflegemindestlohn gilt für Pflegekräfte.

Dazu zählen Pflegehilfskräfte, Pflegehilfskräfte mit einjähriger Ausbildung, Pflegefachkräfte, aber auch Alltagsbegleiterinnen und Alltagsbegleiter, Betreuungskräfte und Assistenzkräfte, wenn sie mindestens in 25 Prozent gemeinsam mit den zu Pflegenden tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind. Der Pflegemindestlohn gilt auch für Mitarbeitende von Leiharbeitsfirmen sowie ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Ergebnis

Bei korrekter Anwendung der Anlage 22 AVR ist Mitarbeitenden, die im Rahmen der Anlage 22 AVR beschäftigt werden, der Pflegemindestlohn nicht zu zahlen, da sie nicht unter den persönlichen Geltungsbereich der Pflegemindestlohnverordnung fallen.

Die Zusatzkräfte nach Anlage 22 AVR sind ausschließlich in Ergänzung zu Pflegefach- und Hilfskräften in der ambulanten Pflege tätig. Sie treten mit ihren Arbeitsleistungen zu den bestehenden Pflegeleistungen hinzu, erbringen aber keine solchen.

Die Mitarbeitenden haben keine pflegerische Qualifikation oder Vorkenntnisse. Im Gegensatz zu den Dienstleistungen nach § 45a SGB XI erbringen die Zusatzkräfte die haushaltsnahen Dienstleistungen selbst und führen diese ersetzend für die Pflegebedürftigen aus. Unter den persönlichen Geltungsbereich der Pflegemindestlohnverordnung können im Bereich der AVR daher nur solche Betreuungskräfte fallen, deren Tätigkeit in den Ziffern 18 (ambulant) und 19 (stationär) der Vergütungsgruppe 10 AVR geregelt ist.

Erfasst werden diese Beschäftigten, wenn sie zu mindestens 25 Prozent gemeinsam mit den zu Pflegenden tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig sind.

Weiterführende Hinweise:

- [FAQ Mindestlohn Pflege](#)
- [4. PflegeArbbV](#)

Marc Riede

BAG: Kein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung bei bestehender Tarifvertragsregelung

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteile vom 08.03.2022, Az. 3 AZR 361/21 und 3 AZR 362/21

Sachverhalt

Durch bei der Arbeitgeberin bestehendem Haustarifvertrag aus 2019 wurde hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung auf einen Verbandstarifvertrag aus 2008 verwiesen. Geregelt wird darin die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung, wobei tariflich die Arbeitgeberin zusätzlich zu den in einen Branchen-Pensionsfonds umgewandelten Entgelten einen so genannten Altersvorsorgegrundbetrag i.H.d. 25-fachen Facharbeiterentgelts pro Kalenderjahr ebenfalls in den Pensionsfonds gewährt. Die Kläger verlangten einen auf § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

gestützten Zuschuss des Arbeitgebers i.H.v. 15 v.H. des Entgeltumwandlungsbetrages für die Jahre 2019 und 2020. Die Klagen blieben erfolglos.

Entscheidung

Das BAG hatte die Revisionen zurückgewiesen. Die Kläger konnten wegen der Übergangsregelung des § 26a BetrAVG keine über den gewährten Altersvorsorgegrundbetrag hinausgehende Zuschussleistung der Arbeitgeberin verlangen. Der mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz mit Wirkung ab dem 01.01.2019 in § 1a Abs. 1a BetrAVG eingeführte verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des Umwandlungsbetrages galt nach § 26a BetrAVG bis zum

31.12.2021 nicht für solche individual- und kollektivrechtlichen Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen worden waren.

Eine solche hat das BAG auch in dem hier vorliegenden Fall des auf einen Verbandstarifvertrag verweisenden Haustarifvertrags gesehen, der eine eigenständige Regelung bereits vor dem Betriebsrentenstärkungsgesetz enthielt.

Bewertung

Geklärt hat das BAG damit die Frage, ob eine solche eigene Regelung durch Verweis auch zur Anwendung der Übergangsregelung führt. Nach der derzeit vorliegenden Pressemitteilung hat das BAG aber offengelassen, ob die ältere Regelung auch eine solche ist, die eine zulässige tarifvertragliche Abweichung im Sinne des § 19 Abs. 1 BetrAVG darstellt. Dann würde nämlich nach dem Auslaufen der Übergangsregelung des § 26a BetrAVG für vor dem 01.01.2019 bereits geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen zwar im Grundsatz auch die Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss bestehen. Dieser könnte aber durch eine tarifvertragliche Regelung anders gestaltet und insbesondere begrenzt sein. Nach dem Wortlaut der Pressemitteilung scheint das BAG, ohne dass es hierauf ankäme, auch bei älteren Tarifverträgen wie im zu entscheidenden Fall davon auszugehen, dass diese wirksame Abweichungen regeln.

Für die katholischen Dienstgeber gilt zur Entgeltumwandlung der Beschluss der Zentral-KODA vom 15.04.2002, zuletzt geändert mit Beschluss vom 08.11.2018. Mit dem Beschluss vom 08.11.2018 wurde wegen der Einführung des Arbeitgeberzuschusses in § 1a Abs. 1a BetrAVG mit Wirkung zum 01.01.2019 der bis dahin geltende Zuschuss von 13 Prozent auf den gesetzlichen Zuschuss umgestellt (Nr. 5 des Beschlusses i.d.F. v. 08.11.2018).

Für bis dahin bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen wurde ebenfalls umgestellt auf die gesetzlichen Regelungen und lediglich die Anspruchsvoraussetzungen aus der früheren Regelung zur Anwendung gebracht. Seit dem 01.01.2022 laufen die gesetzliche und die tarifliche Regelung völlig synchron. Für den Übergangszeitraum könnten bei den bis 31.12.2018 erteilten Zusagen wegen der Regelung im Zentral-KODA-Beschluss nach der Entscheidung des BAG aber auch keine weiteren Ansprüche geltend gemacht werden.

Ggf. wird nach Vorliegen der Entscheidungsgründe noch einmal eine Bewertung vorzunehmen sein.

Die Pressemeldung zum Urteil des BAG finden Sie [hier](#).

Helge Martin Krollmann

BAG: Selbstbestimmungsrecht von Menschen mit Behinderung versus Altersdiskriminierung

Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 24.02.2022, 8 AZR 208/21 (A)

Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Zahlung einer Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Die Beklagte ist ein Assistenzdienst. Sie bietet Menschen mit Behinderungen Beratung, Unterstützung sowie Assistenzleistungen in verschiedenen Bereichen des Lebens (sog. Persönliche Assistenz nach § 78 SGB IX) an. Sie umfassen insbesondere Leistungen für die allgemeinen Erledigungen des Alltags wie die Haushaltsführung, die Gestaltung sozialer Beziehungen, die persönliche Lebensplanung, die Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben, die Freizeit-

gestaltung einschließlich sportlicher Aktivitäten sowie die Sicherstellung der Wirksamkeit der

ärztlichen und ärztlich verordneten Leistungen. Sie beinhalten die Verständigung mit der Umwelt in diesen Bereichen.

Assistenzleistungen, die oft von mehreren Personen in Schichten, teilweise rund um die Uhr, geleistet werden, können von einem Assistenz- oder Pflegedienst erbracht oder durch die leistungsberechtigte assistenznehmende Person – im so genannten Arbeitgebermodell – selbst organisiert werden.

Ausweislich des von der Beklagten im Juli 2018 veröffentlichten Stellenangebots suchte eine 28-jährige Studentin „weibliche Assistentinnen“ in allen Lebensbereichen des Alltags, die „am besten zwischen 18 und 30 Jahre alt sein“ sollten. Die im März 1968 geborene Klägerin bewarb sich am 05.08.2018 ohne Erfolg auf diese Stellenausschreibung.

Mit ihrer Klage hat die Klägerin die Beklagte auf Zahlung einer Entschädigung in Anspruch

genommen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe sie im Bewerbungsverfahren entgegen den Vorgaben des AGG wegen ihres Alters benachteiligt und sei ihr deshalb nach § 15 Abs. 2 AGG zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet. Die unterschiedliche Behandlung wegen des Alters sei bei Leistungen der Assistenz nach § 78 SGB IX unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt gerechtfertigt. Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Ansicht vertreten, die Ungleichbehandlung wegen des Alters sei nach dem AGG gerechtfertigt.

Bei der Beurteilung einer etwaigen Rechtfertigung seien nicht nur die Bestimmungen des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK), sondern sei auch zu berücksichtigen, dass die eine persönliche Assistenz in Anspruch nehmenden Leistungsberechtigten nach § 8 Abs. 1 SGB IX ein Wunsch- und Wahlrecht auch im Hinblick auf das Alter der Assistenten und Assistentinnen hätten. Nur so sei eine selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu erreichen.

Entscheidung

Diskriminierung wegen des Alters ist im Arbeitsrecht grundsätzlich verboten. Es kann aber Rechtfertigungen für unterschiedliche Behandlungen aufgrund des Alters geben, die dann ausnahmsweise zulässig sind. Inwieweit für die persönliche Assistenz von Menschen mit Behinderungen dabei deren Wünsche bei der Auswahl der assistierenden Person nach dem Europarecht eine Rolle spielen (dürfen), hat nun der Europäische Gerichtshof (EuGH) auf eine entsprechende vom Bundesarbeitsgericht (BAG) vorgelegte Frage zu entscheiden.

Das BAG hat den EuGH ersucht, die Frage zu klären, ob die einschlägigen Vorschriften der Art. 4 Abs. 1, Art. 6 Abs. 1, Art. 7 und/oder Art. 2 Abs. 5

der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im Folgenden kurz: „Gleichbehandlungsrichtlinie“) im Licht der Vorgaben der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden: „Charta“) sowie im Licht von Art. 19 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (im Folgenden: „UN-BRK“) dahin ausgelegt werden können, dass in einer Situation wie der des Ausgangsverfahrens eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gerechtfertigt werden kann.

Fazit

Der Vorlagebeschluss zeigt, dass die Europäisierung des Arbeitsrechts immer weiter voranschreitet und der EuGH immer mehr Einfluss gewinnt.

Die vom BAG in der Vorlagefrage zitierten maßgeblichen Regelungen in der Gleichbehandlungsrichtlinie zeigen das Spannungsverhältnis zwischen dem Selbstbestimmungsrecht von Menschen mit Behinderungen auf der einen und dem Schutz vor (Alters-)Diskriminierung auf der anderen Seite auf. Das LAG hat dieses in der Berufungsinanz im konkreten Fall zugunsten des ersteren aufgelöst.

Es bleibt nunmehr abzuwarten, ob der EuGH dem im Ergebnis folgt und der Praxis bei dieser Gelegenheit ggf. auch verallgemeinerungsfähige Kriterien an die Hand gibt, wie derartige Spannungsverhältnisse europarechtskonform aufzulösen sind.

Die Pressemeldung finden Sie [hier](#).

Marc Riede

Anregungen, Lob, Kritik?

Wir freuen uns über Ihr Feedback:

0761 200-792

info@caritas-dienstgeber.de

www.caritas-dienstgeber.de