



Dienstgeberseite  
der Arbeitsrechtlichen Kommission  
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



---

## **FAQ zu Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages für die Altenpflege**

### **Was ist dieser Tarifvertrag und was hat die Caritas damit zu tun?**

Der Tarifvertrag Altenpflege wurde zwischen dem Bundesverband der Arbeitgeber in der Pflege (BVAP) und der Gewerkschaft ver.di geschlossen. Der BVAP repräsentiert nach eigenen Angaben ca. 70.000 Beschäftigte in der Altenpflege. Der Tarifvertrag schreibt lediglich die Ergebnisse der Pflegekommission fort und enthält weder Regelungen zu Überstunden, zu flexiblen Arbeitszeiten noch zu einer betrieblichen Altersversorgung. Der Bundesarbeitsminister hat erklärt, er will diesen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Das kann er über § 7a Arbeitnehmerentendegesetz, in dem 2019 neu geregelt wurde, dass ein Tarifvertrag in der Pflegebranche für allgemeinverbindlich erklärt werden kann, wenn zwei kirchliche Arbeitsrechtliche Kommissionen diesem zugestimmt haben. Damit kommt die Caritas ins Spiel.

### **Wer bei der Caritas entscheidet darüber?**

Die katholische Kirche hat ein eigenes kollektives Arbeitsrecht geschaffen, den sog. Dritten Weg. Sämtliche tariflichen Arbeitsbedingungen werden in der von Dienstnehmerseite und Dienstgeberseite paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas beschlossen. Diese entscheidet mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit.

### **Was bedeutet eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)?**

Die Bedingungen, die im Tarifvertrag festgelegt sind, gelten dann für alle Unternehmen und Beschäftigten in der gesamten Pflegebranche (alle 1,2 Mio. Beschäftigten) als Mindestarbeitsbedingungen. Sie sind damit allgemeinverbindlich.

Die bisherigen, durch Rechtsverordnung allgemeinverbindlich erklärten Mindestarbeitsbedingungen in der Pflegebranche, die auf Basis einer Empfehlung der Pflegekommission beruhen, würden damit ersetzt.

### **Wie kommt es zu einer Allgemeinverbindlicherklärung?**

Die Tarifparteien BVAP und ver.di stellen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Antrag, ihren Tarifvertrag für allgemeinverbindlich zu erklären. In der Pflegebranche gibt es einen weiteren Zwischenschritt. Danach werden alle beteiligten Verbände um Stellungnahme gebeten und der Tarifausschuss fällt daraufhin eine Entscheidung. Nach der anschließenden Prüfung des öffentlichen Interesses kann das BMAS bzw. die Bundesregierung den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Am Ende eines bestimmten Prüfverfahrens steht dann eine Rechtsverordnung.

### **Gilt das dann auch für die Caritas?**

Natürlich fallen auch kirchliche Arbeitsverhältnisse unter die Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG). Deshalb wurde den kirchlichen Kommissionen überhaupt

eine so prominente Stellung im Gesetz eingeräumt. Für die Caritas gelten jedoch weiterhin die Arbeitsvertragsrichtlinien Caritas (AVR), da diese in der Regel oberhalb der Mindestarbeitsbedingungen liegen. Der Tarifvertrag Altenpflege greift aber in Strukturen unserer AVR z.B. bei der Ost-West-Angleichung oder unserer Differenzierung der Entgelte zwischen Alltagsbegleiter\*innen / Betreuungskräften etc. und ungelerten Hilfskräften ein. Da müssten unsererseits Anpassungen erfolgen.

### **Welche Rolle spielen die privaten Anbieter im Verfahren der AVE?**

Eine aktive Rolle haben sie nicht. Im Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung kommen die privaten Anbieter erst ins Spiel, wenn der Tarifausschuss die betroffenen Verbände zu Stellungnahmen auffordert.

Sicherlich hat die Haltung privater Anbieter, Tarifverträge in der Altenhilfe nicht zwingend voran zu bringen, die Politik herausgefordert, in dieser Branche aktiv zu werden. Allerdings müssen wir auch feststellen, dass es im Bereich der frei-gemeinnützigen Anbieter ebenfalls viele weiße Flecken der Tarifbindung gibt. Ein schwarz-weiß-Denken würde insofern zu kurz greifen.

Die im bpa Arbeitgeberverband zusammengeschlossenen Arbeitgeber haben bereits eine Verfassungsklage gegen die Rechtsverordnung nach § 7a AEntG angekündigt. Kommt also die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages Altenpflege, so werden die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege in den nächsten Jahren gerichtlich auf den Prüfstand gestellt.

### **Was sind die Gründe für die Ablehnung?**

Die Dienstgeber beschäftigen sich seit Inkrafttreten des Pflegelohneverbesserungsgesetzes 2019 in einem intensiven Diskussionsprozess mit dem Thema Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrag Altenpflege und haben die Entscheidung wohl überlegt getroffen. Jedes Mitglied hat in geheimer Abstimmung diese schwere Entscheidung treffen müssen.

Den Tarifvertrag haben wir nicht mitverhandelt, deshalb berücksichtigt er auch nicht Details und Strukturen (s.o.) unserer AVR-Caritas, greift aber in sie ein. Es handelt sich bei dem Tarifvertrag auch nur um eine Fortschreibung der Ergebnisse der Pflegekommission und setzt keine neuen Akzente. Eine betriebliche Altersvorsorge, passgenaue Arbeitszeitmodelle oder Überstundenzuschläge sucht man darin vergeblich.

Die Arbeitsvertragsrichtlinien der Caritas sind für die Beschäftigten deutlich lukrativer als der Tarifvertrag Altenpflege. Das heißt, für die Kostenträger sind die AVR der Caritas teurer. Wir sehen die Gefahr, dass die Kostenträger sich künftig am Tarifvertrag Altenpflege als Norm orientieren und unsere höheren Kosten nicht mehr refinanziert werden. D.h. in letzter Konsequenz, dass wir die Leistung ohne Anpassung der Löhne nach unten auf Sicht nicht mehr in der Form erbringen könnten, da ansonsten eine finanzielle Schieflage droht.

### **Was passiert jetzt?**

Der Tarifvertrag Altenpflege kann nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden. es gelten weiterhin die Mindestarbeitsbedingungen, die durch die Vierte Pflegekommission empfohlen wurden.

Wir hoffen, dass sich jetzt Bundesgesundheitsminister Jens Spahn durchsetzt, der vorschlägt, grundsätzlich nur noch Leistungserbringer mit Tarifbindung oder kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien zuzulassen. Das würde nicht nur zu einer höheren Tarifbindung und zu einem „Wettbewerb der gesamten Arbeitsbedingungen“ führen, sondern auch regionale Differenzierungen ermöglichen.

### **Ich arbeite in der Altenpflege für die Caritas, was heißt das jetzt für mich?**

Für Beschäftigte in der Pflege der Caritas gelten weiterhin die Vergütungen der AVR-Caritas.