



Fragen und Antworten zur Tarifrunde 2018 und zum Bundesbeschluss vom 14. Juni 2018

I. Anlage 22 und die Neuregelung in Anlage 2

1. Welcher Mitarbeiter ist zukünftig wo einzugruppieren?

Die Geltungsdauer der Anlage 22 zu den AVR war bis 31.12.2018 befristet. Es bestand daher dringender Handlungsbedarf, wenn man diese erhalten wollte. Da Ergebnis sieht nun wie folgt aus:

Neue Fassung	Alte Fassung
<p>Anlage 22: Besondere Regelungen für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege</p> <p>(Neufassung)</p>	<p>Anlage 22: Besondere Regelungen für Alltagsbegleiter</p>
<p>Präambel</p> <p>¹Mit dieser Regelung soll hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und deren Angehörigen ein finanzierbares Angebot für personen- und haushaltsnahe Unterstützungsleistungen einschließlich sozialer Betreuung bei ambulanten Diensten eröffnet werden.</p> <p>²Die Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld sollen Pflegepersonen entlasten und helfen Pflegebedürftigen, möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung zu bleiben, soziale Kontakte aufrechtzuerhalten und ihren Alltag weiterhin möglichst selbständig zu bewältigen.</p> <p>(Neufassung des Satzes 2 und Streichung der bisherigen Sätze 3 und 4)</p>	<p>Präambel</p> <p>¹Mit dieser Regelung soll hilfe- und pflegebedürftigen alten Menschen und deren Angehörigen ein finanzierbares Angebot für personen- und haushaltsnahe Unterstützungsleistungen einschließlich sozialer Betreuung bei ambulanten Diensten eröffnet werden.</p> <p>²Hilfe- und pflegebedürftigen alten Menschen soll ermöglicht werden, so lange wie möglich zu Hause leben zu können. ³Gleichzeitig will die Regelung ein erster Schritt zur Eindämmung der Schwarzarbeit im Bereich der häuslichen Pflege sein. ⁴In Ergänzung zu den vorhandenen Angeboten der Caritas-Sozialstationen wird für unausgebildete Kräfte ein Angebot an neuen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen geschaffen.</p>

Neue Fassung	Alte Fassung
<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>¹Diese Regelung gilt für Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege, soweit sie nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 2 zu den AVR fallen.</p> <p>²Tätigkeiten in der stationären Pflege sowie pflegefachliche Tätigkeiten und Pflegehilfstätigkeiten in der ambulanten Pflege werden von dieser Regelung nicht erfasst.</p> <p>(Neufassung der Sätze 1 und 2)</p>	<p>§ 1 Geltungsbereich</p> <p>¹Diese Regelung gilt für Alltagsbegleiter in der ambulanten Altenpflege.</p> <p>²Tätigkeiten in der stationären Pflege sowie pflegefachliche Tätigkeiten und Pflegehilfstätigkeiten in der ambulanten Altenpflege werden von dieser Regelung nicht erfasst.</p>
<p>§ 2 Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege</p> <p>(1) ¹Die Tätigkeit von Zusatzkräften im häuslichen Umfeld zur Unterstützung im Alltag umfasst die Übernahme von einfachen Tätigkeiten in den Bereichen:</p> <p>Betreuung und allgemeine Beaufsichtigung, eine die vorhandenen Ressourcen und Fähigkeiten stärkende oder stabilisierende Alltagsbegleitung, die Erbringung von Dienstleistungen, organisatorische Hilfestellungen oder andere geeignete entlastende Maßnahmen. ²Dies können beispielsweise folgende Tätigkeiten sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei der Alltagsgestaltung (z.B. beim Gehen und Lesen, bei der Unterstützung von sozialen und kulturellen Kontakten), • Unterstützung bei der Alltagsbewältigung (darunter fallen z.B. einfache Tätigkeiten im Haushalt, einfache Alltagsverrichtungen, wie Essen und Trinken sowie Hygiene), • Botengänge und begleitende Tätigkeiten, wie Begleitung bei Arztbesuchen, bei Physiotherapie, bei Amtsgängen. <p>³Dabei handelt es sich ausschließlich um Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse und keine Qualifikation i. S. v. Schulung/Fortbildung/Kurs/Qualifizierungsmaßnahme o.ä. erfordern und nach kurzer Einweisung (bis zu einer Woche) ausgeführt werden können.</p>	<p>§ 2 Alltagsbegleitung in der ambulanten Altenpflege</p> <p>(1) ¹Unter Alltagsbegleitung in der ambulanten Altenpflege sind folgende Tätigkeiten zu verstehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betreuung und Beaufsichtigung, • Unterstützung bei der Alltagsgestaltung (z.B. beim Gehen und Lesen, bei der Unterstützung von sozialen und kulturellen Kontakten), • Unterstützung bei der Alltagsbewältigung (darunter fallen z.B. einfache Tätigkeiten im Haushalt, einfache Alltagsverrichtungen, wie Essen und Trinken sowie Hygiene), • Botengänge und begleitende Tätigkeiten, wie Begleitung bei Arztbesuchen, bei Physiotherapie, bei Amtsgängen. <p>²Dabei handelt es sich ausschließlich um Tätigkeiten, die keine Vorkenntnisse erfordern und nach kurzer Einweisung (bis zu einer Woche) ausgeführt werden können.</p>

Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission

Neue Fassung	Alte Fassung
<p>(2) ¹Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege können von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen sowie ihren Angehörigen stundenweise angefordert werden. ²Der konkrete Leistungsinhalt und -umfang wird individuell zwischen dem Leistungsnehmer und dem ambulanten Dienst als Leistungserbringer vereinbart.</p> <p>(Neufassung der Überschrift sowie der Absätze 1 und 2, ein Absatz 3 ist neu eingefügt)</p>	<p>(2) ¹Die Alltagsbegleitung kann von hilfe- und pflegebedürftigen Menschen sowie ihren Angehörigen stundenweise angefordert werden. ²Der konkrete Leistungsinhalt und -umfang wird individuell zwischen dem Leistungsnehmer und dem ambulanten Dienst als Leistungserbringer vereinbart.</p> <p>(3) ¹Bei der Alltagsbegleitung handelt es sich nicht um ein Angebot nach § 45b Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB XI, nicht um eine Leistung der häuslichen Krankenpflege nach § 37 SGB V und nicht um eine Pflegesachleistung nach § 36 SGB XI mit Ausnahme der betreuenden Angebote, die nach § 36 SGB XI abgerechnet werden können.</p>
<p>(bisheriger § 3 gestrichen)</p>	<p>§ 3 Anforderungsprofil an den Träger</p> <p>Der jeweilige Träger des Angebots "Alltagsbegleiter" erklärt – im Sinne einer freiwilligen Selbstverpflichtung – seine Bereitschaft, folgende Mindeststandards einzuhalten und umzusetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein zeitumfängliches, qualitätsgesichertes und verlässliches Unterstützungsangebot für hilfe- und pflegebedürftige Menschen im häuslichen Bereich; • für den Bereich Alltagsbegleitung nur Mitarbeiter ohne einschlägige fachliche Qualifikation und ohne einschlägige Vorkenntnisse einzustellen und nur in diesem Tätigkeitsfeld einzusetzen; • eine Einarbeitung und regelmäßige fachliche Begleitung – orientiert an den Einarbeitungsempfehlungen des Deutschen Caritasverbandes – sowie eine Kontrolle der geleisteten Arbeit zu gewährleisten; • eine telefonische Erreichbarkeit für Leistungsempfänger und Alltagsbegleiter sicherzustellen; • bei Krankheit und Urlaub der Alltagsbegleiter und in Notfällen eine Vertretung zu gewährleisten.

Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission

Neue Fassung	Alte Fassung
<p>§ 3 Vergütung</p> <p>(1) Die monatliche Vergütung entspricht dem Tabellenwert der Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.</p> <p>(2) ¹Zeitzuschläge werden nach Anlage 6a zu den AVR gezahlt. ²In Abweichung von § 2 der Anlage 6a zu den AVR richtet sich die Stundenvergütung nach der in Absatz 1 festgelegten Monatsvergütung. ³Die Zeitzuschläge für Überstunden betragen je Stunde 25 v.H.</p> <p>(3) Die Erstattung der Reisekosten richtet sich nach der entsprechenden Regelung des zuständigen Pflegedienstes.</p> <p>(unverändert)</p>	<p>§ 4 Vergütung</p> <p>(1) Die monatliche Vergütung entspricht dem Tabellenwert der Vergütungsgruppe 11 Stufe 1 der Regelvergütungstabelle in Anlage 3 zu den AVR.</p> <p>(2) ¹Zeitzuschläge werden nach Anlage 6a zu den AVR gezahlt. ²In Abweichung von § 2 der Anlage 6a zu den AVR richtet sich die Stundenvergütung nach der in Absatz 1 festgelegten Monatsvergütung. ³Die Zeitzuschläge für Überstunden betragen je Stunde 25 v.H.</p> <p>(3) Die Erstattung der Reisekosten richtet sich nach der entsprechenden Regelung des zuständigen Pflegedienstes.</p>
<p>§ 4 Sonstige Bestimmungen</p> <p>¹Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitte II, IIb, III, IV, V, VII, VIIa, VIII und VIIIa, der Anlagen 2d, 2e, 7, 7a sowie der Anlagen 19, 20, 21, 21a, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR finden keine Anwendung auf Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege. ²Ansonsten finden die AVR entsprechende Anwendung, soweit vorstehend keine abweichende Regelung vorgesehen ist.</p> <p>(Neufassung des Satzes 1)</p>	<p>§ 5 Sonstige Bestimmungen</p> <p>¹Die Bestimmungen des § 2a Absätze 3 bis 6, 10, 13, und 22 Allgemeiner Teil, der Anlage 1 Abschnitte II, IIb, III, IV, V, VII, VIIa, VIII, VIIIa und XIV, der Anlagen 2a, 2b, 2c, 2d, 3a, 7, 7a, 14 Abschnitt II sowie der Anlagen 19, 20, 21, 30, 31, 32 und 33 zu den AVR finden keine Anwendung auf Alltagsbegleiter in der ambulanten Altenpflege. ²Ansonsten finden die AVR entsprechende Anwendung, soweit vorstehend keine abweichende Regelung vorgesehen ist.</p>
<p>§ 5 Inkrafttreten und Geltungsdauer</p> <p>Diese Regelung tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft und ist bis zum 31.12.2021 befristet.</p> <p>(Neufassung)</p>	<p>§ 6 Geltungsdauer</p> <p>Diese Regelung tritt zum 1. April 2012 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2018 befristet.</p>

Ergänzend wurden in Anlage 2 zu den AVR folgende Änderungen vorgenommen:

1. In Anlage 2 zu den AVR wird in Vergütungsgruppe 10 eine neue Ziffer 18 eingefügt:

„18 Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag in Angeboten nach § 45a SGB XI^{144, 145, 146, 147}“

2. In Anlage 2 zu den AVR wird in Vergütungsgruppe 10 eine neue Ziffer 19 eingefügt:

„19 Betreuungskräfte mit Tätigkeiten in der Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen i. S. d. § 43b SGB XI^{144, 145, 146, 147}“

3. In Anlage 2 zu den AVR werden den Anmerkungen zu den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppen 1 – 12 die neuen Hochziffern 144, 145, 146 und 147 hinzugefügt:

„144 Pflegefachliche Tätigkeiten und Pflegehilfstätigkeiten werden von diesem Tätigkeitsmerkmal nicht erfasst.

145 Die Bestimmungen der Anlage 1 Abschnitt V zu den AVR finden keine Anwendung.

146 Diese Eingruppierung tritt zum 1. Januar 2019 in Kraft und ist bis zum 31.12.2021 befristet.

147 Für Betreuungskräfte, die am 31.12.2018 höher eingruppiert sind, verbleibt es bei der höheren Eingruppierung.“

Was heißt das nun und welcher Mitarbeiter ist zukünftig wo einzugruppieren?

- Es ist klargestellt, dass Betreuungskräfte mit Tätigkeiten in der Betreuung und Aktivierung stationär in Anlage 2 Vergütungsgruppe 10 Ziffer 19 eingruppiert werden und nicht unter Anlage 22 fallen.
- Mitarbeiter (Betreuungskräfte) die nicht überwiegend Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag in Angeboten nach § 45a SGB XI erbringen, werden in Anlage 22 zu den AVR eingruppiert. Wegen der fast identischen Tätigkeitsbeschreibung und wenn man unterstellt, dass die AK Caritas keine Regelung treffen wollte, die keinen Anwendungsbereich hat, ist die Beschreibung in Anlage 2 Vergütungsgruppe 10 Ziffer 18 so auszulegen, dass mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag in Angeboten nach § 45a SGB XI gemeint ist, dass diese überwiegend erbracht werden und diese auch nach 45a ff refinanziert werden.

II. Mittlere Werte

Sind hinsichtlich der im Rahmen der Tarifrunde 2018 beschlossenen mittleren Vergütungswerte noch Korrekturen zu erwarten?

Ja, es kann an einzelnen Stellen noch zu kleinen Korrekturen (wenige Cent) kommen. Dies betrifft insbesondere die Stundenentgelttabellen in Anhang C der Anlagen 31 und 32 zu den AVR. Außerdem könnte es in Anlage 33 zu den AVR bei den Tabellenwerten der *Entgeltgruppe S 10* noch zu *kleinen Korrekturen um wenige Euro (nach unten)* kommen. Eine weitere mögliche Korrektur betrifft den Tabellenwert der Entgeltgruppe P6 Stufe 1 (+ 12 Euro) im Jahr 2020 in den Anlagen 31 und 32 zu den AVR.

III. Einmalzahlung 2018

Beispielhaft: § 12b Anlage 31 AVR

Mitarbeiter in den Entgeltgruppen P 4 und P 6, die am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge (Vergütung, Urlaubsvergütung oder Krankenbezüge) haben, erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 250,00 Euro (mittlerer Wert). Satz 1 gilt auch, sofern nur wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. Der Anspruch nach Satz 1 besteht auch, wenn der Mitarbeiter wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 MuSchG in dem Fälligkeitsmonat keine Bezüge erhält. Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse. § 12a der Anlage 31 zu den AVR findet Anwendung. Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig; scheidet ein Mitarbeiter davor aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.

1. Wer hat einen Anspruch auf die Einmalzahlung und wann wird diese fällig?

Der Tarifabschluss 2018 sieht vor, dass Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppen P 4 und P 6 (Anlage 31), P 4 und P 6 (Anlage 32), S 2 bis S 4 (Anlage 33) sowie 12 bis 6b (Anlage 3) eingruppiert sind, im Kalenderjahr 2018 eine Einmalzahlung (Jahressonderzahlung) in Höhe von 250,00 EUR (mittlerer Wert) erhalten, sofern sie am 1. Juni 2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge haben. Dabei handelt es sich um eine Stichtagsregelung. Maßgeblich für die Berechnung der Einmalzahlung sind daher die Dienstbezüge, auf die der Mitarbeiter am 1. Juni 2018 einen Anspruch hat. Unabhängig von der Anspruchsentstehung am 1. Juni 2018 wird die Einmalzahlung erst im Dezember 2018 fällig.

2. Wonach richtet die Berechnung der Einmalzahlung bei Teilzeitbeschäftigten?

Da die Einmalzahlung mit einer Stichtagsregelung versehen ist (1. Juni 2018), richtet sich die Berechnung der Höhe der Einmalzahlung bei Teilzeitbeschäftigten allein nach den Dienstbezügen, die dem Teilzeitbeschäftigten am 1. Juni 2018 zustehen. Nichts anderes gilt für den Fall, dass Teilzeitbeschäftigte in den Monaten Juni bis Dezember 2018 zu unterschiedlichen Beschäftigungsquoten tätig sind. Aufgrund der Stichtagsregelung bemisst sich die Höhe der Einmalzahlung auch in diesen Fällen ausschließlich nach den Dienstbezügen, die den (Teilzeit-)Beschäftigten am 1. Juni 2018 zustehen.

3. Wie verhält sich die Einmalzahlung zum Beschäftigungsverbot nach dem MuSchG?

Gemäß dem Tarifabschluss erlangen auch Mitarbeiterinnen, die am Stichtag 1. Juni 2018 nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG einem Beschäftigungsverbot (Schutzfristen vor und nach der Entbindung) unterliegen, einen Anspruch auf die Einmalzahlung. Der Anspruch bleibt bestehen, auch wenn die Mitarbeiterinnen erst im Laufe der Monate Juni bis Dezember 2018 einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG unterliegen.

4. Was geschieht mit dem Anspruch auf die Einmalzahlung im Falle des Beschäftigungsendes vor Fälligkeit des Anspruches?

Satz 6 des jeweiligen Anlagennormtextes zur Einmalzahlung legt fest, dass die Einmalzahlung auch dann an den Mitarbeiter ausbezahlt ist, wenn dessen Beschäftigung vor Fälligkeit (Dezember 2018) endet. In diesem Fall wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.

IV. Änderung des § 19 AT AVR – Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses

Neue Fassung	Alte Fassung
<p>§ 19 Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses</p>	<p>§ 19 Sonstige Beendigung des Dienstverhältnisses</p>
<p>(1) Befristete Dienstverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf des Zeitraumes, für den sie eingegangen sind, sofern nicht vorher eine Vertragsverlängerung schriftlich vereinbart worden ist.</p> <p>(unverändert)</p>	<p>(1) Befristete Dienstverhältnisse enden ohne Kündigung mit Ablauf des Zeitraumes, für den sie eingegangen sind, sofern nicht vorher eine Vertragsverlängerung schriftlich vereinbart worden ist.</p>
<p>(2) Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einverständnis jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden.</p> <p>(bisherige Sätze 2 und 3 gestrichen)</p>	<p>(2) ¹Das Dienstverhältnis kann im gegenseitigen Einverständnis jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden. ²Bei Eintritt des Versicherungsfalles in der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente soll das Dienstverhältnis mit dem Ablauf des vorherigen Tages durch Abschluss eines Auflösungsvertrages beendet werden. ³Der Mitarbeiter soll dem Dienstgeber rechtzeitig die Antragstellung anzeigen.</p>
<p>(2a) ¹Beantragt der Mitarbeiter eine Altersrente im Sinne des § 33 Abs. 2 SGB VI für einen Zeitpunkt, in dem er die Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) noch nicht erreicht, soll er dem Dienstgeber die Antragstellung rechtzeitig anzeigen. ²In diesem Fall soll das Dienstverhältnis mit dem Ablauf des Tages vor dem in dem Rentenbescheid des Rentenversicherungsträgers der gesetzlichen Rentenversicherung festgestellten Tag des Rentenbeginns durch Abschluss eines Auflösungsvertrages beendet werden. ³Erfolgt die Gewährung der Rente durch den Träger der Rentenversicherung rückwirkend, soll das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag zum Monatsletzten des Monats des Zugang des Rentenbescheids beendet werden. ⁴Hat der Mitarbeiter eine Teilrente i.S.d. § 42 Abs. 2 SGB VI beantragt oder soll eine Teilrente durch Hinzuverdienstanzrechnung i.S.d. § 34 Abs. 2 f. SGB VI erreicht werden, kann auf Antrag des Mitarbeiters, sofern die Hinzuverdienstgrenzen ansonsten überschritten würden, statt einer</p>	

Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission

Neue Fassung	Alte Fassung
<p>Beendigung des Dienstverhältnisses eine Verringerung der Arbeitszeit vereinbart werden.</p> <p>(neu für bisherige Sätze 2 und 3 des Absatzes 2)</p>	
<p>(3) Das Dienstverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter das Alter der Regelaltersgrenze (§ 35 Satz 2 SGB VI i.V.m. § 235 SGB VI) vollendet.</p> <p>(Neufassung)</p>	<p>(3) Das Dienstverhältnis endet ohne Kündigung mit Ende des Monats, in dem der Mitarbeiter das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet.</p>
<p>(4) ¹Bei Ärzten, die Pflichtmitglieder der Baden-Württembergischen Versorgungsanstalt für Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte, der Sächsischen Ärzteversorgung, der Versorgungseinrichtung der Bezirksärztekammer Trier oder der Ärzteversorgung Westfalen-Lippe sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von § 19 Abs. 3 mit Erreichen der für das jeweilige ärztliche Versorgungswerk nach dem Stand vom 1. März 2013 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach § 19 Abs. 3 erfolgt. ²Nach dem 1. März 2013 wirksam werdende Änderungen der satzungsmäßigen Bestimmungen der in Satz 1 genannten Versorgungswerke im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente übereinstimmt.</p> <p>(unverändert)</p>	<p>(4) ¹Bei Ärzten, die Pflichtmitglieder der Baden-Württembergischen Versorgungsanstalt für Ärzte, Zahnärzte und Tierärzte, der Sächsischen Ärzteversorgung, der Versorgungseinrichtung der Bezirksärztekammer Trier oder der Ärzteversorgung Westfalen-Lippe sind, endet das Arbeitsverhältnis abweichend von § 19 Abs. 3 mit Erreichen der für das jeweilige ärztliche Versorgungswerk nach dem Stand vom 1. März 2013 geltenden Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente, sofern dies zu einem späteren Zeitpunkt als nach § 19 Abs. 3 erfolgt. ²Nach dem 1. März 2013 wirksam werdende Änderungen der satzungsmäßigen Bestimmungen der in Satz 1 genannten Versorgungswerke im Hinblick auf das Erreichen der Altersgrenze für eine abschlagsfreie Altersrente sind nur dann maßgeblich, wenn die sich daraus ergebende Altersgrenze mit der gesetzlich festgelegten Altersgrenze zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente übereinstimmt.</p>
<p>5) ¹Endet das Dienstverhältnis nach Absatz 3 mit Erreichen der Regelaltersgrenze, so können Dienstgeber und Mitarbeiter während des Dienstverhältnisses durch schriftliche Vereinbarung den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben. ²Erfolgt die erstmalige Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses erst nach Erreichen der Regelaltersgrenze des Mitarbeiters, soll das Dienstverhältnis verändert fortgesetzt werden oder erfolgt die Einstellung des Mitarbeiters erst</p>	<p>5) ¹Bei einer ausnahmsweisen Beschäftigung des Mitarbeiters über den in Abs. 3 genannten Termin hinaus ist ein neuer schriftlicher Dienstvertrag abzuschließen. ²Das Dienstverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Ende eines Monats gekündigt werden, wenn im Dienstvertrag keine anderweitige Vereinbarung getroffen ist. ³Dieser Dienstvertrag kann auch befristet abgeschlossen werden.</p>

Neue Fassung	Alte Fassung
<p>nach dessen Erreichen der Regelaltersgrenze, kann auf schriftlichen Antrag des Mitarbeiters das Dienstverhältnis befristet werden. ³Sofern die Befristung wegen der Personal- und Nachwuchsplanungen des Dienstgebers erfolgt, werden diese dem Mitarbeiter in angemessener Form schriftlich mitgeteilt. ⁴Eine Befristung im Sinn der Sätze 2 und 3 setzt den Bezug einer Altersrente als Vollrente oder den Anspruch des Mitarbeiters auf eine solche Rente voraus.</p> <p>(neu für bisherige Absätze 5 und 6)</p>	<p>(6) Abs. 5 Sätze 2 und 3 gelten entsprechend für Mitarbeiter, die nach Vollendung des gesetzlich festgelegten Alters zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente eingestellt werden.</p>

1. Warum eine Neufassung?

Mit dem Flexirentengesetz hat der Gesetzgeber die Hinzuverdienstregelungen zu Renten, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden, neu gefasst. Gleichzeitig hat er die arbeitsrechtliche Regelung des § 41 SGB VI, der die Vereinbarung der Beendigung des Dienstverhältnisses auf die Regelaltersgrenze regelt und damit die Befristung auf diesen Termin zulässt, modifiziert und ein Hinausschieben des Endes zugelassen.

Die AVR geben in § 19 AT für die Altersrenten noch einen Stand wieder, der der gesetzlichen Lage nach Einführung der Rente nach Altersteilzeit in den 90er Jahren entspricht. Nach der Neukonzeption ist nicht mehr der Bezug einer abschlagsfreien Rente entscheidend für den Hinzuverdienst oder eine Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern das Erreichen der Regelaltersgrenze.

2. Welche unterschiedlichen Folgen hat ein Rentenbezug vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze?

Wie das Gesetz stellt § 19 Abs. 2a ff. AT für den Fall des Bezuges einer der Altersrenten nicht mehr auf die Fragestellung ab, ob eine abschlagsfreie Rente bezogen wird. Entscheidend ist vielmehr, ob die Regelaltersgrenze erreicht ist. Die Regelaltersgrenze ist gesetzlich definiert in § 35 S. 2 SGB VI als die Altersgrenze, die für den Bezug der Regelaltersrente erreicht werden muss. Dies sind die 67 Jahre mit dem Übergangsrecht nach § 235 SGB VI, der sie von 65 Jahren nach Jahrgängen bis 67 Jahre hinausschiebt. Andere Altersgrenzen für andere Altersrentenarten sind hier nicht zu beachten.

Unbeachtlich ist nunmehr, ob eine Rente abschlagsfrei bezogen wird. Abschläge fallen an, wenn eine Altersrente vorzeitig in Anspruch genommen wird (§ 77 Abs. 2 Nr. 2 lit. a) SGB VI). Der hierfür früher häufigste Fall war der der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente nach Arbeitslosigkeit und vor Allem nach Altersteilzeit und die ab dem Jahrgang 1952 nicht mehr mögliche Altersrente für Frauen. Existent ist die vorzeitige Inanspruchnahme noch bei der Altersrente für langjährig Versicherte mit dem 63. Lebensjahr und für Schwerbehinderte

abhängig vom Geburtsjahrgang von 60 Jahren bis 62 Jahren aufsteigend. Nicht möglich ist eine vorzeitige Inanspruchnahme aber bei der Altersrente für besonders langjährig Versicherte, der sog. „Rente mit 63“. Hier liegt nur das Zugangsalter (ansteigend bis 65 Jahre) niedriger. Für alle Renten gilt aber, dass sie wegen durch den frühen Bezug wegen weniger anzurechnender Beitragsjahre niedriger ausfallen wie bei einem späteren Bezug. Dieser Effekt ist aber kein „Abschlag“ im Sinne der bisherigen Regelung.

Die arbeitsrechtliche Regelung des § 41 SGB VI sieht die Regelaltersgrenze als möglichen Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses vor. Der Grund liegt darin, dass wegen des bei der Regelaltersrente möglichen anrechnungsfreien Hinzuverdienstes der Mitarbeiter abgesichert ist und dann auch freier entscheiden kann. Vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze ist (unabhängig von der Art der Altersrente) demgegenüber ein Hinzuverdienst nur mit Anrechnung auf die Rente möglich (wenn auch nach dem Flexirentengesetz mit einem größeren anrechnungsfreien Betrag).

Deshalb wird nunmehr auch sowohl bei der Beendigung des Dienstverhältnisses als auch bei einer Arbeit während des Rentenbezuges unterschieden, ob dies vor, mit oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt. Abschläge spielen dann nur noch eine rechnerische Rolle bei der Berechnung der Anrechnung von Hinzuverdienst.

3. Was ist bei einem Rentenbezug vor der Regelaltersgrenze zu beachten?

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze endet das Dienstverhältnis nicht automatisch mit dem Rentenbezug. § 19 Abs. 3 AT sieht das automatische Ende nunmehr erst bei der Erreichung der Regelaltersgrenze vor. Entscheidend ist damit in der Übergangsphase die für den Geburtsjahrgang des Mitarbeiters geltende Grenze. Sollte ein anderes früheres rentenfähiges Alter ausdrücklich im Dienstvertrag als Beendigungszeitpunkt aufgenommen sein, insbesondere die frühere Grenze von 65 Jahren, dann gilt dies nach § 41 S. 2 SGB VI als auf die Regelaltersgrenze vereinbart, es sei denn dies wurde innerhalb von drei Jahren vor dem Zeitpunkt bestätigt (oder vereinbart).

Wegen des geltenden Befristungsrechts sieht deshalb wie schon die frühere auf die Abschlagsfreiheit bezogene Fassung § 19 Abs. 2a S. 1 vor, dass vor der Regelaltersgrenze die Rentenantragstellung vom Mitarbeiter rechtzeitig angezeigt werden soll. Soll bedeutet dabei wie üblich, dass der Mitarbeiter nur in außergewöhnlichen Fällen von dieser Verpflichtung abweichen kann. Wie bisher soll dann nach § 19 Abs. 2a S. 2 bzw. S. 3 das Dienstverhältnis durch Auflösungsvertrag beendet werden.

Neu ist, dass der Mitarbeiter seine Rente von vornherein als Teilrente beantragen kann oder eine Weiterarbeit mit anzurechnendem Hinzuverdienst zu einer faktischen Teilrente führt. Dieser Fall ist in dem neuen § 19 Abs. 2a S. 4 angesprochen. Er geht davon aus, dass das Entgelt des Mitarbeiters in den gesetzlichen Rahmen der Teilrente bzw. der Hinzuverdienstmöglichkeiten absinkt. Bei gleicher Tätigkeit ist dies nur durch eine Reduzierung der Arbeitszeit möglich. Da es hier um die wirtschaftliche Absicherung des Mitarbeiters vor der Regelaltersgrenze geht, geht S.4 von einer Initiative des Mitarbeiters aus, der den Antrag stellen muss. Danach kann bei reduzierter Arbeitszeit das Dienstverhältnis anstatt der

in der Soll-Vorschrift regelhaft angesprochenen Beendigung durch Auflösungsvertrag fortgesetzt werden. Dies setzt entsprechende Einsatzmöglichkeiten für Teilzeitmitarbeiter voraus. Der nunmehr gesetzlich verstärkte Anspruch auf Teilzeitarbeit wird wegen der Besonderheit des Rentenbezugs auf Antrag des Mitarbeiters nicht unmittelbar greifen können. Allerdings wird der Abwägungsschwerpunkt bei der Entscheidung verschoben werden.

Wichtig für den Fall des Hinzuverdienstes wie auch der beantragten Teilrente ist es auch bei einer von vornherein bestehenden Übereinkunft der Dienstvertragsparteien, dass die relevanten Verdiensthöhen richtig berechnet werden. Hier sollte vorzugsweise durch den Mitarbeiter eine entsprechende Beratung zum Beispiel bei den Auskunfts- und Beratungsstellen der Träger der DRV erfolgen.

Zudem wäre mit Blick auf die Zusatzversorgung zu beachten, dass nach § 31 Abs. 1 der Satzung der KZVK für die Altersrente der Versicherungsfall erst eintritt, wenn eine gesetzliche Altersrente als Vollrente beansprucht werden kann und der Rentenbescheid vorzulegen ist. Nach § 39 Abs. 1 S. 3 der KZVK-Satzung ist zudem bestimmt, dass, wenn die gesetzliche Altersrente nach (!) Eintritt des Versicherungsfalles als Teilrente gezahlt wird, die KZVK-Rente auch nur in diesem Anteil gezahlt wird. Da daraus gelesen wird, dass der Versicherungsfall nur bei einem Vollrentenbescheid der DRV eintritt, sollte dies vorab noch einmal im Einzelfall mit der KZVK abgestimmt werden.

Im Ergebnis ist die Frage eines Hinzuverdienstes bzw. der Teilrente eine Frage der Berechnung auf richtiger Grundlage. Nur an dieser Stelle ist noch relevant, um welche Altersrentenart es sich handelt und ob sie vorzeitig in Anspruch genommen wird. Denn dieses bestimmt die Höhe der Vollrente, die wiederum als Berechnungsgröße in die Berechnung anrechnungsfreien Hinzuverdienstes einfließt.

Hinzuweisen wäre noch darauf, dass die Arbeit während des Rentenbezugs vor der Regelaltersgrenze nicht mehr SV-frei ist. Es werden also auch i.d.R. rentenwirksame Beiträge gezahlt, die nach einem gesetzlichen Verfahren jährlich berücksichtigt werden.

4. Was ist bei einem Erreichen der Regelaltersgrenze zu beachten?

Ist das Dienstverhältnis noch nicht vorher beendet (s. § 19 Abs. 2a), endet es nach § 19 Abs. 3 mit dem Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze. Dies gilt unabhängig davon, ob der Mitarbeiter Altersrente beantragt hat oder auch bereits bezieht (z.B. als Teilrente).

Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen zudem keine Hinzuverdienstgrenzen mehr. Der Mitarbeiter hat damit sozialversicherungsrechtlich Wahlfreiheit. Dabei gehen der Gesetzgeber und die Rechtsprechung davon aus, dass durch die Altersrente als Vollrente eine systematisch ausreichende materielle Absicherung besteht. Dies hat entsprechende Auswirkungen auf den arbeitsrechtlichen Schutz im Befristungsrecht.

Es besteht keine Beitragspflicht des Mitarbeiters zur Rentenversicherung mehr, allerdings des Dienstgebers. Vom Mitarbeiter können aber rentenwirksame Beiträge aus Hinzuver-

dienst geleistet werden. Zudem muss Altersrente nicht in Anspruch genommen werden, dies führt zu einem Rentenzuschlag von 0,5% je Monat späterer Inanspruchnahme.

Dieses mit dem Flexirentengesetz veränderte Umfeld wird nunmehr in § 19 Abs. 5 aufgenommen. Damit wird auch die bisherige rechtlich kritische Regelung der Weiterarbeit bzw. der Aufnahme eines Dienstverhältnisses nach Erreichen der Regelaltersgrenze neu gefasst.

Dem § 41 S. 3 SGB VI folgend kann das mit der Regelaltersgrenze endende Dienstverhältnis verlängert werden. Formal wird das Ende hinausgeschoben. Wichtig ist dabei, dass die Vereinbarung vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgt. Hier ist dringend anzufordern, das erste Hinausschieben auch vor Erreichen der Regelaltersgrenze zu vereinbaren, also noch vor dem Ende des Monats, in dem es fällt. Danach kann auch mehrfach weiter hinausgeschoben werden, sofern die Vereinbarung jeweils vor dem Ende des Dienstverhältnisses erfolgt. Erfolgt die Vereinbarung erst am Folgetag („1. Tag der Verlängerung“), ist dies zu spät. Das Dienstverhältnis hat schon geendet.

Die Aufschiebungsvereinbarung muss schriftlich erfolgen. Eine Textform reicht nach der Formulierung des § 19 Abs. 5 S. 1 nicht aus. Hintergrund ist die gewünschte Dokumentation insbesondere des Einverständnisses des Mitarbeiters nicht zuletzt für den Fall unterschiedlicher Auffassungen über die befristete Fortsetzung des Dienstverhältnisses.

Im Grundfall geht die Regelung deshalb auch von einer gegenüber dem ursprünglichen Beendigungszeitpunkt unveränderten Fortsetzung des Dienstverhältnisses aus. Ggf. wird man aber Veränderungen im Aufschiebungszeitraum, insbesondere ein Übergang von Vollzeit in Teilzeit, als zulässig ansehen können mit entsprechender Möglichkeit, dies dann weiter durch Aufschieben des Endzeitpunkts zu verlängern. Es gibt derzeit zu dieser Frage allerdings noch keine belastbare Rechtsprechung. In der arbeitsrechtlichen Literatur ist die Veränderungsmöglichkeit befristungsrechtlich umstritten. Folge einer unzulässigen Änderung wäre ein unbefristetes Dienstverhältnis des Rentners.

Mit Blick auf das Befristungsrecht sind mit § 19 Abs. 5 S. 2 ff auch besondere Anforderungen bei einem Dienstverhältnis nach der Regelaltersgrenze gesetzt, sofern für dieses ein bestimmtes Ende vorgesehen ist und kein Fall des unveränderten Hinausschiebens gegeben ist. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass der Mitarbeiter erst danach eingestellt wird.

Häufig wird eine entsprechende Befristung bei (möglichem) Altersrentenbezug auf Wunsch des Mitarbeiters erfolgen. § 14 Abs. 1 TzBfG sieht den Wunsch des Mitarbeiters aber als Befristungsgrund nicht vor. Auch ob der Altersrentenanspruch nach der Regelaltersgrenze ggf. ein in der Person des Mitarbeiters liegender Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG ist, ist umstritten. Beides zusammen wird aber anerkannt. Das bedarf dann aber auch der Dokumentation für den Fall einer späteren unterschiedlichen Auffassung über die Befristung. Deshalb sieht § 19 Abs. 5 S. 2 einen schriftlichen Antrag des Mitarbeiters vor. Dies gilt unter Heranziehung anderer Tatbestände des § 14 Abs. 1 TzBfG auch für die Personal- und Nachwuchsplanung des Dienstgebers, die durch den Einsatz eines Rentners,

insbesondere bei einer Wiedereinstellung, verstärkt werden soll (§ 19 Abs. 5 S. 3). Beide Tatbestände setzen voraus, dass der Rentner eine Altersrente als Vollrente bezieht oder beziehen könnte.

Unabhängig davon wäre aber auch bei zwar im Rentenalter befindlichen, aber erstmalig vom Dienstgeber Beschäftigten nach dem geltenden Recht auch eine sachgrundlose Befristung möglich. Aber auch dabei soll eine entsprechende Dokumentation erfolgen.

V. Neuer § 24 AT AVR – Einsatz von Leiharbeitnehmern

§ 24 Einsatz von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitnehmern

¹Mitarbeiter, die an Einrichtungen und Dienststellen innerhalb des Geltungsbereiches nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz überlassen werden, dürfen abweichend von § 1 Abs. 1b S.1 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) bis zu fünf Jahren überlassen werden, wenn für die mindestens die Vergütungsregelungen der AVR in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen. ²Gleichzeitig darf dabei der betreffende Mitarbeiter in Bezug auf die in der Einrichtung und Dienststelle des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes nicht schlechter gestellt werden als ein vergleichbarer Mitarbeiter des Entleihers, § 8 Abs. 1 AÜG.

1. Was war Anlass für den Beschluss des § 24 AT AVR?

Mit § 24 AT AVR hat die Arbeitsrechtliche Kommission die gesetzliche Öffnungsklausel des § 1 Abs. 1b S. 8 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) genutzt, welche es kirchlichen Unternehmen ermöglicht, für die Einsatzbranche zu normieren, dass Leiharbeitnehmer länger als die in § 1 Abs. 1b S. 1 AÜG genannten maximalen 18 Monate in der Einrichtung tätig sein können.

2. Welches Regelungsziel wird mit § 24 AT AVR verfolgt?

§ 24 AT AVR ist beschlossen worden, um Einrichtungen, welche die AVR anwenden, es zu ermöglichen, Leiharbeitnehmer bis zu fünf Jahre einzusetzen. Vordergründig ist hierbei an den Fall gedacht, dass AVR-anwendende Einrichtungen an Einrichtungen, die ebenfalls die AVR anwenden, länger als die gesetzlich fixierte Grenze von 18 Monaten verleihen können (AVR-interner Verleih). Darüber hinaus ermöglicht § 24 AT AVR auch die externe Entleiherung für eine Dauer von bis zu fünf Jahren: Da mit § 24 AT AVR gerade die gesetzliche Möglichkeit genutzt wurde, für die Einsatzbranche veränderte Höchstüberlassungsdauern festzusetzen, ist es künftig für AVR-anwendende Einrichtungen problemlos möglich, Leiharbeitnehmer, die bei Einrichtungen unter Vertrag stehen, welche die AVR nicht anwenden, bis zu fünf Jahren zu entleihen, sofern die AVR in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen (vgl. § 24 S. 1 AT AVR).

3. Ermöglicht § 24 AT AVR es, dass Mitarbeiter AVR-anwendender Einrichtungen auch an Einrichtungen, welche die AVR nicht anwenden, bis zu fünf Jahre verliehen werden können (AVR-externer Verleih)?

Diese Frage ist zu verneinen, da § 1 Abs. 1b S. 3 AÜG regelt, dass abweichende Höchstdauern nur für die Einsatzbranche vereinbart werden können. Dies ist mit § 24 AT AVR für den Geltungsbereich der AVR geschehen. Konkret bedeutet dies, dass Mitarbeiter AVR-anwendender Einrichtungen nur dann länger als die vom Gesetz vorgesehenen 18 Monate an Dritte außerhalb der Religionsgemeinschaft überlassen werden können, wenn der Dritte selbst (tarifvertraglich) eine abweichende Höchstüberlassungsdauer vereinbart hat. Ist dies nicht der Fall, entsteht per Gesetz ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer, es sei denn, der Arbeitnehmer widerspricht dem innerhalb eines Monats

nach dem Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer, §§ 9 Abs. 1 Nr. 1b, 10 Abs. 1 AÜG.

4. Gilt der Grundsatz *equal pay* gemäß § 24 AT AVR ab dem ersten Einsatztag?

Unter dem Grundsatz *equal pay* versteht man in der Arbeitnehmerüberlassung die Forderung, einem Leiharbeiter für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher ein Arbeitsentgelt in gleicher Höhe zu zahlen wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers. Der Grundsatz *equal pay* gilt gemäß § 8 Abs. 1 S. 1 AÜG grundsätzlich ab dem ersten Tag des Einsatzes des Leiharbeiters beim Entleiher.

Nach § 8 Abs. 2, 4 S. 1 AÜG kann tarifvertraglich eine hiervon abweichende Regelungen des Inhaltes getroffen werden, dass Leiharbeiter erst nach 9-monatiger Einsatzdauer beim Entleiher einen Anspruch auf *equal pay* haben. Einerseits ist es den Kirchen – anders als im Fall der Höchstüberlassungsdauer, § 1 Abs. 1b S. 8 AÜG – nicht erlaubt, eine vom Gleichstellungsgrundsatz abweichende Regel im Sinne von § 8 Abs. 2, 4 S. 1 AÜG festzusetzen. Andererseits schließt § 24 AT AVR die 9-monatige Ausnahmeregelung zu *equal pay* explizit nicht aus.

Daraus folgt zum einen, dass im Falle des Entleihens von Leiharbeitern durch AVR-anwendende Einrichtungen von Einrichtungen, welche die AVR nicht anwenden und für die eine Regelung im Sinne von § 8 Abs. 2, 4 S. 1 AVR gilt, die Leiharbeiter erst bis zu neun Monate nach Tätigkeitsbeginn nach AVR-Niveau zu vergüten sind (*equal pay*). Zum anderen folgt daraus jedoch auch, dass im Falle des Verleihs von Leiharbeitern zwischen AVR-anwendenden Einrichtungen der Grundsatz *equal pay* ab dem ersten Einsatztag Geltung hat.

Rechtlicher Hinweis: Im vorliegenden Manuskript wird die Rechtsauffassung der Verfasser dargestellt. Eine Haftung der Verfasser für die Richtigkeit der Darlegungen und der zitierten Vorschriften ist ausgeschlossen.