

Tarifrunde 2018

Fragen und Antworten zum Tarifabschluss

Die Mitarbeiterseite und die Dienstgeberseite haben sich in der Bundeskommission am 14. Juni 2018 in Fulda auf einen Tarifabschluss geeinigt. Die 650.000 Beschäftigten in den rund 25.000 Caritas-Einrichtungen erhalten in drei Schritten zwischen 7,4 und 7,88 Prozent mehr Gehalt. Damit bleibt die Caritas im Wesentlichen auf dem Niveau des Öffentlichen Dienstes.

In dieser ak.mas INFO stellen wir die Entscheidungen vor und erläutern anhand häufig gestellter Fragen, wie sich der Tarifabschluss in der Praxis auswirkt.

Fragen und Antworten

Grundsätzliches

Ab wann wirken sich die in der Bundeskommission beschlossenen Gehaltserhöhungen aus?

Die Bundeskommission beschließt Regelungen zur Struktur und setzt mittlere Werte zur Höhe aller Vergütungsbestandteile, zur Arbeitszeit und zum Umfang des Erholungsurlaubs fest: die AVR Caritas. Diese beschlossenen Werte sind mittlere Werte, die von den Regionalkommissionen (RK) bestätigt werden müssen – entweder unverändert oder in bestimmten Bandbreiten abweichend.

Nach dem Beschluss einer RK bedarf es der Zustimmung des zuständigen (Erz-)Bischofs und der Veröffentlichung im kirchlichen Anzeiger des Bistums, um wirksam zu werden („Inkraftsetzung“).

Ab diesem Zeitpunkt sind die AVR anwendenden Einrichtungen der Caritas verpflichtet, diese Beschlüsse (ggf. auch rückwirkend) umzusetzen.

Wo finde ich die aktuell gültigen Tabellen der AVR Caritas?

Auf der Internetseite des Deutschen Caritasverbandes:

www.caritas.de/glossare/avr--tarifrecht-der-caritas

Lesehilfe:

Im Folgenden haben wir – soweit es darstellbar ist – die Beschlüsse und Regelungen chronologisch sortiert. Sie haben so die Möglichkeit, sich auf kommende Veränderungen rechtzeitig einzustellen.

Fragen zu den Tabellenentgelten

Welche Erhöhungsschritte werden wann durchgeführt? Ab wann erhöhen sich die Gehälter?

Abweichende Angaben für die Region Ost sind im nächsten Kapitel aufgeführt.

** Zur Einmalzahlung im Gebiet der RK Ost, s.u.*

Grundsätzliche Erläuterungen zur Einmalzahlung, auf S. 6

*** Für Beschäftigte im Gebiet der Regionalkommission Nord erfolgt der zweite Schritt zum 01.04.2019 mit Kompensation im Februar 2020, s.u.!*

01.06.2018 - Erster Schritt

Anlage 3 (im Folgenden: Regelvergütung für Anlagen 2, 2d und 2e Verwaltungsdienst, Technik, Medizintechnik, Hauswirtschaft u.a.) +3,19%

Anlagen 31 und 32 (Pflegedienst Krankenhäuser und Altenhilfe) +2,9%

Anlage 33 (Sozial- und Erziehungsdienst) +3,11%
Mitarbeiter, die noch in Stufe 1 sind (in der Entgeltgruppe S2 bis Stufe 3) erhalten eine höhere prozentuale Steigerung

Anlage 7 (Auszubildende) Monatsvergütung +50,00 Euro

Dezember 2018

Anlagen 31 und 32 VG P4, P6 Einmalzahlung 250,00 Euro *

Anlage 33 VG S2 bis S4 Einmalzahlung 250,00 Euro *

Anlagen 2, 2d, 2e VG 12 bis 6b Einmalzahlung 250,00 Euro *

01.01.2019 - zweiter Schritt **

Anlage 3 (Verwaltungsdienst, Technik, Medizintechnik, Hauswirtschaft u.a.) +3,09%

Anlagen 31 und 32 (Pflegedienst Krankenhäuser und Altenhilfe) +3,29%

Anlage 33 (Sozial- und Erziehungsdienst) +3,02%
Mitarbeiter, die noch in Stufe 1 sind (in der Entgeltgruppe S2 bis Stufe 3) erhalten eine höhere prozentuale Steigerung

Anlage 7 (Auszubildende) Monatsvergütung +50,00 Euro

01.01.2020 - dritter Schritt Pflege

Anlagen 31 und 32 (Pflegedienst Krankenhäuser und Altenhilfe) +1,04%

Besonderheit P4 (angelernte Pflegehilfskräfte): Pflegehelfer in der Entgeltgruppe P 4 erhalten unmittelbar vor dem 3. Erhöhungsschritt zusätzlich einen Aufschlag von +1,3% in den Stufen 1 und 2, von +1,1% in der Stufe 3 und von +0,9% in den Stufen 4 bis 6. Danach werden die so erhöhten Werte um den 3. Schritt angehoben. Die so errechnete Summe ergibt das Grundentgelt der P4 ab 01.01.2020.

Februar 2020 - nur Regionalkommission Nord

Mitarbeiter im Gebiet der RK Nord erhalten als Kompensation des verzögerten zweiten Erhöhungsschrittes eine **Einmalzahlung** i.H.v. jeweils 3,1% ihrer individuellen Tabellenvergütung. Bei einem Vergütungsanspruch für die Monate Januar bis März 2019 ergibt das einen Betrag i.H.v. 9,3% der zustehenden individuellen Tabellenvergütung. Referenzmonat ist der Dezember 2018.

Scheiden Mitarbeiter in der Zeit zwischen dem 01.02.2019 und dem 01.03.2020 aus dem Dienstverhältnis aus, wird diese Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.

Hat sich der Beschäftigungsumfang im Februar 2020 gegenüber den Monaten Januar bis März 2019 verändert, wird der durchschnittliche Beschäftigungsumfang aus den Monaten Januar bis März 2019 bei der Berechnung zugrunde gelegt.

Beispiel: Die Mitarbeiterin ist im Februar 2020 in Teilzeit zu 45% beschäftigt. Im Januar, Februar und März war sie jedoch in Vollzeit beschäftigt. Dann erhält sie die Einmalzahlung nicht anteilig ihres Beschäftigungsumfanges im Februar 2020 (d.h. nicht 45% des Betrages). Sondern sie erhält die Einmalzahlung in Höhe ihres durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges Januar bis März 2019. Sie hat also Anspruch auf 100% der Einmalzahlung i.H.v. 9,3% der ihr zustehenden Tabellenvergütung.

01.03.2020 - dritter Schritt

Anlage 3 (Verwaltungsdienst, Technik, Medizintechnik, Hauswirtschaft u.a.) +1,41%

Anlage 33 (Sozial- und Erziehungsdienst) +1,03%
Mitarbeiter, die noch in Stufe 1 sind (in der Entgeltgruppe S2 bis Stufe 3) erhalten eine höhere prozentuale Steigerung.

31.08.2020 - Befristung

Die o.g. mittleren Werte sind bis zum 31.08.2020 befristet.

Mit diesen Erhöhungsschritten wurden für die AVR-Caritas die aktuellen Vergütungserhöhungen im öffentlichen Dienst (TVöD-VKA) nachvollzogen.

Fragen zu den Tabellenentgelten – Besonderheiten Region Ost

Wie wirkt sich das Ergebnis der Tarifrunde auf die Region Ost aus?

Informationen zur stufenweisen Ost-West-Angleichung finden Sie hier:

www.akmas.de/regionen/ost

Die wesentlichen Punkte des Beschlusses der Bundeskommission vom 14.06.2018 kommen für das Gebiet der Regionalkommission Ost automatisch zum Tragen. Grund hierfür ist der **Beschluss aus dem Dezember 2017 zur stufenweisen Ost-West-Angleichung**.

Das hat zur Folge, dass nach dem ersten Erhöhungsschritt zur Ost-West-Angleichung um bis zu 1,5 Prozentpunkte zum 01.07.2018 der erste Erhöhungsschritt des Bundesbeschlusses (Tarifrunde 2018) in der Region Ost statt zum 01.06.2018 erst zum 01.01.2019 wirksam wird. Die Tarifsteigerungen kommen im Osten an, wenn auch **mit zeitlicher Verzögerung**.

Erhöhungsschritte in der Region Ost 2018 bis 2021

01.07.2018 - erster Schritt Ost-West-Angleichung

Abstand zum West-Niveau (Stand Tarif vom 01.01.2018) verringert sich um bis zu 1,5% (bis max. 100% West-Niveau)

Dezember 2018

Anlagen 31 und 32 VG P4, P6 Einmalzahlung 250,00 Euro

Anlage 33 VG S2 bis S4 Einmalzahlung 250,00 Euro

Anlagen 2, 2d, 2e VG 12 bis 6b Einmalzahlung 250,00 Euro

Noch kein Beschluss!
(Stand: Okt. 2018)

Die RK Ost hat mit Stand Oktober 2018 zur Einmalzahlung noch keinen Beschluss gefasst. Das muss sie aber, da die o.g. Einmalzahlungen mittlere Werte sind. Solange die RK Ost keinen Beschluss dazu fasst, haben die Mitarbeiter in den genannten Vergütungsgruppen keinen Anspruch auf diese Einmalzahlung.

01.01.2019 - erster Schritt Tarif

Anlage 3 (Verwaltungsdienst, Technik, Medizintechnik, Hauswirtschaft u.a.) +3,19%

Anlagen 31 und 32 (Pflegedienst Krankenhäuser und Altenhilfe) +2,9%

Anlage 33 (Sozial- und Erziehungsdienst) +3,11%

01.01.2019 - zweiter Schritt Ost-West-Angleichung

*** Ausnahme: Für Mitarbeiter in P4 und P6 der Anlage 32 im Tarifgebiet Ost gibt es 0,5%

Abstand zum West-Niveau (Stand Tarif vom 31.12.2018) verringert sich um weitere 0,5%, bei unteren Lohngruppen um 1,5% *** (bis max. 100% West-Niveau)

01.01.2020 - zweiter Schritt Tarif

Anlage 3 (Verwaltungsdienst, Technik, Medizintechnik, Hauswirtschaft u.a.) +3,09%

Anlagen 31 und 32 (Pflegedienst Krankenhäuser und Altenhilfe) +3,29%

Anlage 33 (Sozial- und Erziehungsdienst) +3,02%
Mitarbeiter, die noch in Stufe 1 sind (in der Entgeltgruppe S2 bis Stufe 3) erhalten eine höhere prozentuale Steigerung.

01.01.2020 - dritter Schritt Ost-West-Angleichung

Abstand zum West-Niveau (Stand Tarif vom 31.12.2019) verringert sich um weitere 0,5%, bei unteren Lohngruppen um 1,5% *** (bis max. 100% West-Niveau)

01.01.2021 - dritter Schritt Tarif

Anlage 3 (Verwaltungsdienst, Technik, Medizintechnik, Hauswirtschaft u.a.) +1,41%

P4 (angelernte Pflegehilfskräfte) erhalten vor dem 3. Erhöhungsschritt zusätzlich einen Aufschlag von +1,3% in den Stufen 1 und 2, von +1,1% in der Stufe 3 und von +0,9% in den Stufen 4 bis 6

Anlagen 31 und 32 (Pflegedienst Krankenhäuser und Altenhilfe) +1,04%

Anlage 33 (Sozial- und Erziehungsdienst) +1,03%
Mitarbeiter, die noch in Stufe 1 sind (in der Entgeltgruppe S2 bis Stufe 3) erhalten eine höhere prozentuale Steigerung.

01.01.2021 - vierter Schritt Ost-West-Angleichung

Anlagen 3, 31, 32 und 33 +0,5% (bis max. 100% West-Niveau)

Weitere Beschlüsse und Veränderungen

Welche weiteren Vergütungsbestandteile werden noch erhöht?

Die **Garantiebeträge** werden für die **Anlagen 31 und 32** zum 01.06.2018 um 3,19%, zum 01.01.2019 um weitere 3,09% und zum 01.01.2020 um weitere 1,06% erhöht.

Die **Garantiebeträge** werden für die **Anlage 33** zum 01.06.2018 um 3,19%, zum 01.01.2019 um weitere 3,09% und zum 01.03.2020 um weitere 1,06% erhöht.

Die **weiteren Vergütungsbestandteile** für Mitarbeiter nach **Anlage 2** werden zum 01.06.2018 um 3,19%, zum 01.01.2019 um weitere 3,09% und zum 01.03.2020 um weitere 1,06% erhöht.

Die Erhöhung der weiteren Vergütungsbestandteile hat Auswirkungen auf die

- Kürzung der Regelvergütung bei Dozenten und Lehrkräften in den VG 2 bis 8 (Abschn. IV Anlage 1)
- Erhöhung der Kinderzulage (Abschn. V C Anlage 1)
- Erhöhung des Einsatzzuschlages im Rettungsdienst (Abschn. XI Abs. (d) Anlage 1)
- Erhöhung der Zulage aufgrund des Wegfalls des Ortszuschlages der Stufe 2 in Abschn. V Anlage 1 (§ 3 Abs. 2 der Anlage 1b)
- Erhöhung der Vergütungsgruppenzulage nach den Anmerkungen A bis F der Anlage 2d
- Erhöhung der Zulagen für Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr sowie für Arbeit an Samstagen in der Zeit von 13:00 Uhr bis 20:00 Uhr (§ 1 Abs. 1 Satz 2 Buchstaben e und f der Anlage 6a)
- Erhöhung des Urlaubsgeldes (§ 7 Abs. 1 Buchstaben a und b der Anlage 14)

Wer hat einen Anspruch auf Einmalzahlung und wann ist sie fällig?

Mitarbeiter, die in die Entgeltgruppen **P4 und P6** (Anlagen 31 und 32), **S2 bis S4** (Anlage 33) sowie in den Vergütungsgruppen **12 bis 6b** (Anlagen 2, 2d, 2e) eingruppiert sind, erhalten die Einmalzahlung im Kalenderjahr 2018. Sie beträgt 250,00 Euro bei in Vollzeit beschäftigten Mitarbeitern. Mitarbeiter in Teilzeit erhalten den Betrag anteilig ihres Beschäftigungsumfanges am Stichtag 01.06.2018.

Voraussetzung ist, dass die Mitarbeiter am 01.06.2018 einen Anspruch auf Dienstbezüge hatten. Dem steht gleich, wenn nur aufgrund der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers Krankengeldzuschuss nicht bezahlt wird. Der Anspruch besteht auch, wenn die Mitarbeiterin wegen Beschäftigungsverboten nach § 3 Abs. 1 und Abs. 2 MuSchG am 01.06.2018 keine Dienstbezüge erhalten hat. Anspruch auf Dienstbezüge ist auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 10 des Allgemeinen Teils genannten Ereignisse.

Die Einmalzahlung wird im Dezember 2018 fällig. Sie ist also mit dem Dezember-Gehalt auszubezahlen. Scheidet ein Mitarbeiter nach dem 01.06.2018 aus, wird die Einmalzahlung im letzten Beschäftigungsmonat fällig.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin in Vergütungsgruppe 6b der Anlage 2 arbeitet zu 70% Teilzeit. Sie steht am 01.06.2018 in einem AVR-Dienstverhältnis. Sie scheidet zum 31.10.2018 aus diesem Dienstverhältnis aus. Sie hat Anspruch auf die Einmalzahlung i.H.v. 70% von 250,00 Euro = 175,00 Euro. Die Einmalzahlung ist ihr von ihrem Dienstgeber im Oktober 2018 auszubezahlen.

Wie verändern sich die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung?

Wegen der am 08.12.2016 vereinbarten Festschreibung der Jahressonderzahlung verändert sich der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung wie folgt:

Anlagen 31 und 32

im Kalenderjahr *	2018	2019
in EG 1 bis 8	79,51 v.H.	77,13 v.H.
in EG 9a bis 12	70,28 v.H.	68,17 v.H.
in EG 13 bis 15	51,78 v.H.	50,23 v.H.
in EG P4 bis P8	79,74 v.H.	77,20 v.H.
in EG P9 bis P16	70,48 v.H.	68,23 v.H.

* Ab dem Jahr 2020 gelten wieder die in § 16 Absatz 2 Satz 1 der Anlagen 31 und 32 ausgewiesenen Bemessungssätze.

Abweichende Angaben für die Region Ost sind im nächsten Abschnitt aufgeführt.

Was heißt das für die S-Gruppen?

	2018	2019	
S 2 - S 9:	79,51	77,13	v.H.
S 11 - S 18:	70,28	68,17	v.H.
<i>siehe § 15 Absätze 2 und 2a i.V.m. § 11 Abs. 3 Anlage 33</i>			

Anlage 33

im Kalenderjahr *	2018	2019
in EG 1 bis 8	79,51 v.H.	77,13 v.H.
in EG 9a bis 12	70,28 v.H.	68,17 v.H.
in EG 13 bis 15	51,78 v.H.	50,23 v.H.

* Ab dem Jahr 2020 gelten wieder die in § 15 Absatz 2 Satz 1 der Anlage 33 ausgewiesenen Bemessungssätze.

Wie verändern sich im Tarifgebiet Ost die Bemessungssätze für die Jahressonderzahlung?

Bisher galt für das **Tarifgebiet Ost der Region Ost**, dass für die Jahressonderzahlung nach Anlagen 31, 32 und 33 der Bemessungssatz jeweils nur 75%* der o.g., festgesetzten Prozentsätze beträgt. Für die Berechnung ist dabei auf die Tabellen des Tarifgebiets West der RK Ost ohne Hamburg abzustellen.

Mit dem Tarifbeschluss vom 14. Juni 2018 hat die Bundeskommission die Angleichung der Jahressonderzahlung Ost an West beschlossen. Danach entspricht der Bemessungssatz für das Tarifgebiet Ost anstatt der 75% künftig jeweils

ab 01.01.2019 82%

ab 01.01.2020 88%

ab 01.01.2021 94%

ab 01.01.2022 100%

der o.g., festgesetzten Prozentsätze.

**Ausnahme: Für Mitarbeiter, bei denen bei der Berechnung der Jahressonderzahlung nicht die Tabellen des Tarifgebiets West der RK Ost berücksichtigt wurden, wird der Bemessungssatz für die Jahressonderzahlung 2018 einmalig um 2 Prozentpunkte erhöht.*

Wie wird der Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit in der Anlage 31 erhöht? Wie verändern sich die Urlaubshöchstgrenzen?

Für Mitarbeiter nach **Anlage 31 AVR** wird der **Zusatzurlaub bei Wechselschichtarbeit** erhöht – bei gleichzeitiger Erhöhung der Höchstgrenze für Urlaub. Gemäß § 17 Abs. 1 Anlage 31 haben die Mitarbeiter nun folgenden Anspruch:

- Besteht im Kalenderjahr **2019** Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit, wird ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt.
- Im Kalenderjahr **2020** wird bei einem Anspruch auf mindestens drei Tage Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit ein weiterer Tag Zusatzurlaub gewährt. Besteht Anspruch auf mindestens vier Tage Zusatzurlaub, wird ein zweiter zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt.
- Ab dem Kalenderjahr **2021** wird je zwei Tage Zusatzurlaubsanspruch für Wechselschichtarbeit ein zusätzlicher Tag Zusatzurlaub gewährt.

Beispiel 1:

Im Jahr 2019 leistet eine Mitarbeiterin in den Monaten Februar bis Mai sowie September und Oktober ständig Wechselschichtarbeit. Ihr Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 17 Abs. 1 Buchst. a Anlage 31 beträgt drei Arbeitstage. Der Anspruch erhöht sich gemäß § 17 Abs. 1 Satz 2 um einen Arbeitstag auf vier Arbeitstage.

Beispiel 2:

Im Jahr 2020 leistet ein Mitarbeiter in den Monaten Februar bis Mai, Juli und August sowie November und Dezember ständig Wechselschichtarbeit. Sein Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 17 Abs. 1 Buchst. a Anlage 31 beträgt vier Arbeitstage. Der Anspruch erhöht sich gemäß § 17 Abs. 1 Satz 3 Anlage 31 um zwei Arbeitstage auf sechs Arbeitstage.

Beispiel 3:

Im Jahr 2021 leistet eine Beschäftigte in den Monaten Januar bis Dezember ständig Wechselschichtarbeit. Ihr Anspruch auf Zusatzurlaub nach § 17 Abs. 1 Buchstabe a Anlage 31 beträgt sechs Arbeitstage. Der Anspruch erhöht sich gemäß § 17 Abs. 1 Satz 4 Anlage 31 um drei Arbeitstage auf neun Arbeitstage.

Neue Höchstgrenzen für den Zusatzurlaub ab 2019

Mit dem neuen § 17 Absatz 7 Anl. 31 werden die **Höchstgrenzen für den Zusatzurlaub** zum 01.01.2019, zum 01.01.2020, zum 01.01.2021 und zum 01.01.2022 um jeweils einen weiteren Urlaubstag aufgestockt.

Nach § 17 Abs. 7 Anlage 31 wird bisher Zusatzurlaub bis zu maximal sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Dabei bleibt es auch noch im Jahr 2018. Die Urlaubshöchstgrenze wird ab dem Kalenderjahr 2019 bis einschließlich des Kalenderjahres 2022 je Jahr um jeweils einen Arbeitstag **auf bis zu zehn Arbeitstage angehoben**.

Eine Differenzierung nach dem Grund des Zusatzurlaubs (d.h. ob wegen Nacht-, Schicht- oder wegen Wechselschichtarbeit) findet an der Stelle nicht mehr statt.

Die neuen Urlaubshöchstgrenzen für Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) betragen damit:

im Kalenderjahr 2019 zusammen 37 Arbeitstage,
im Kalenderjahr 2020 zusammen 38 Arbeitstage,
im Kalenderjahr 2021 zusammen 39 Arbeitstage und
ab dem Kalenderjahr 2022 zusammen 40 Arbeitstage.

Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen gemäß § 208 SGB IX wird nach wie vor nicht von diesen Höchstgrenzen erfasst.

Wie werden Pausenzeiten in die Arbeitszeit bei Wechselschicht eingerechnet?

Folgende Absichtserklärung wurde beschlossen:

Nach Veröffentlichung der Gesetzesänderungen zur Krankenhausfinanzierung (Refinanzierung der Personalkosten in der Pflege) werden Verhandlungen über die Einrechnung der Pausenzeit in die Arbeitszeit bei Wechselschicht aufgenommen.

Erhalten Teilzeitbeschäftigte bei Wechselschichtarbeit Überstundenzuschläge?

Folgende Absichtserklärung wurde beschlossen:

Nach Veröffentlichung der Gesetzesänderungen zur Krankenhausfinanzierung (Refinanzierung der Personalkosten in der Pflege) werden Verhandlungen zur Entstehung von Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte bei Wechselschichtarbeit aufgenommen.

Wo sind Auszubildende zu Anästhesietechnischen Assistenten (ATA) abgebildet?

Der Geltungsbereich der Anlage 7 B II wurde erweitert. Zusätzlich erfasst sind nun auch **Auszubildende zu Anästhesietechnischen Assistenten (ATA)**.

Anlage 7 B II findet erstmalig Anwendung, wenn die Ausbildung ab dem 01.07.2018 begonnen wird oder der Wechsel in das nächste Ausbildungsjahr erfolgt.

Gelten die Regeln zur Altersteilzeit nach Anlage 17a AVR weiter?

Die Anlage 17a AVR war bisher bis 31.12.2018 befristet. Sie ist nun bis Ende 2021 verlängert worden; die Regelungen zur **Altersteilzeit** gelten also bis zum 31.12.2021 unverändert fort.

Einzige Neuerung ist die Aufnahme eines Absatzes 3 in § 1 „Geltungsbereich und -dauer“. Danach kann auch in Einrichtungen mit weniger als 40 Mitarbeitern ein Altersteilzeitdienstverhältnis vereinbart werden. Ein Anspruch des Mitarbeiters besteht hier aber nicht.

Was ändert sich bei der Altersrente? Was kann vor Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbart werden?

Die Regelungen des § 19 Allgemeiner Teil der AVR sind überarbeitet worden. Das war notwendig, weil sich die Gesetzeslage geändert hat.

Mit dem „Flexirentengesetz“ wurden die Hinzuverdienstregelungen zu Renten, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen werden, geändert.

Arbeiten neben der Regelaltersrente

Für jeden Monat, der über die Regelaltersgrenze hinaus noch weiter gearbeitet und keine Rente bezogen wird, gibt es einen Rentenzuschlag von 0,5%. Zusätzlich erhöht sich die Rente noch durch die laufende Beitragszahlung zur Rentenversicherung. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung müssen die Mitarbeiter nicht mehr zahlen. Grundsätzlich sind die Mitarbeiter ab Erreichen der Regelaltersgrenze versicherungsfrei. Sie können jedoch ihrem Dienstgeber gegenüber erklären, dass sie auf die Versicherungsfreiheit verzichten und weiter auch eigene Beiträge zur Rentenversicherung zahlen möchten.

Auswirkung auf das Dienstverhältnis

§ 41 SGB VI ermöglicht für den Fall, dass eine Vereinbarung die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsieht (so in § 19 AVR), dass die Arbeitsvertragsparteien **durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt hinausschieben** können, ggf. auch mehrfach.

Bedingungen:

- Dabei ist zu beachten, dass die Vereinbarung über das Hinausschieben vor Ablauf des Arbeitsvertrags, d.h. **vor Erreichen der Regelaltersgrenze** getroffen werden muss. Andernfalls handelt es sich nicht um ein Hinausschieben bzw. eine Verlängerung des bestehenden Arbeitsverhältnisses, sondern um einen Neuabschluss. Auch wenn bereits einmal der Beendigungszeitpunkt hinaus geschoben wurde und danach das Hinausschieben (mehrfach) wiederholt wird, muss diese Vereinbarung stets vor dem Ende des Dienstverhältnisses erfolgen.

- Das Hinausschieben muss schriftlich vereinbart werden.
- Außerdem muss die Weiterbeschäftigung **nahtlos ohne Unterbrechung** an das bestehende Arbeitsverhältnis anschließen.
- Das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts ist nach § 41 Satz 3 SGB VI **mehrfach möglich**. Nach dem Wortlaut ist die Zahl der Verlängerungen, die der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbaren kann, damit nicht beschränkt.

Allerdings kann die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI **als Sachgrundbefristung angesehen** und als spezielle Regelung dem Befristungsgrund in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG zugeordnet werden. Es empfiehlt sich deshalb auch in diesen Fällen, die Grenzen der sogenannten Kettenbefristung zu beachten.

Für die Fälle, dass

- die **erstmalige** Vereinbarung über die Fortsetzung des Dienstverhältnisses erst **nach** Erreichen der Regelaltersgrenze des Mitarbeiters erfolgt oder
- das Dienstverhältnis **verändert** nach Erreichen der Regelaltersgrenze fortgesetzt werden soll oder
- die **Einstellung** des Mitarbeiters erst **nach** dessen Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt,

kann auf schriftlichen Antrag des Mitarbeiters das Dienstverhältnis befristet werden.

Mit den Änderungen in § 19 AVR entsprechen nun die Rechtsfolgen bei Bezug einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze sowie die Regelung der Möglichkeit, einen Mitarbeiter über die Regelaltersgrenze hinaus befristet zu beschäftigen, wieder der aktuellen Gesetzeslage.

Was ändert sich im Bereich Anlage 22 (bisher „Alltagsbegleiter“, nun „Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege“)?

Die Anlage 22 „Besondere Regelungen für Alltagsbegleiter“ ist bis zum 31.12.2018 befristet. Im Rahmen des Tarifabschlusses wurde die Anlage überarbeitet. In der neuen Fassung gilt sie ab dem 01.01.2019 und ist bis 31.12.2021 befristet.

Erfasst sind Zusatzkräfte im häuslichen Umfeld in der ambulanten Pflege, soweit sie nicht unter den Geltungsbereich der Anlage 2 zu den AVR fallen. Bei der Tätigkeit dieser Zusatzkräfte darf es sich ausschließlich nur um solche Tätigkeiten handeln, die **keine Vorkenntnisse und keine Qualifikation** i.S.v. Schulung / Fortbildung / Kursen / Qualifizierungsmaßnahmen o.ä. erfordern und nach kurzer Einweisung (bis zu einer Woche) ausgeführt werden können.

Zusätzlich zur Vergütung nach VG 11 Stufe 1 haben die Mitarbeiter ab 2019 auch Anspruch auf Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld.

Die Zeitzuschläge für Überstunden betragen weiterhin je Stunde 25 v.H.

Welche neuen Eingruppierungen gibt es für Betreuungskräfte in der ambulanten bzw. der stationären Pflege?

In der Anlage 2 sind mit Wirkung ab dem 01.01.2019 zwei neue Eingruppierungstatbestände geschaffen worden:

- Betreuungskräfte mit Tätigkeiten in der Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen i.S.d. § 43b SGB XI sind in Vergütungsgruppe 10 Ziffer 19 einzugruppieren.
- Betreuungskräfte in der ambulanten Pflege mit Tätigkeiten zur Unterstützung im Alltag in Angeboten nach § 45a SGB XI sind in VG 10 Ziffer 18 einzugruppieren.

Für beide Vergütungsgruppen gilt, dass pflegfachliche Tätigkeiten und Pflegehilfstätigkeiten hier gerade nicht erfasst werden.

Mitarbeiter in den VG 10 Ziffern 18 und 19 erhalten keine Kinderzulage.

Beide Eingruppierungen sind bis zum 31.12.2021 befristet.

Für Betreuungskräfte, die am 31.12.2018 höher eingruppiert sind, verbleibt es bei der höheren Eingruppierung. Sie werden nicht ab dem 01.01.2019 in VG 10 Ziffer 18 oder 19 herab- bzw. umgruppiert, sondern bleiben in der besseren Eingruppierung.

Besondere Regelungen für Fahrdienste – was ändert sich in Anlage 23?

Bestandteil des aktuellen Tarifbeschlusses ist eine Öffnung für die Anlage 23 „Fahrdienste“. Die Bundeskommission hat einen neuen § 6 beschlossen:

„§ 6 Neuausschreibungen für Beförderungsleistungen; Anwendung von Tarifverträgen

(1) Dienstgeber, die ab dem 15. Juni 2018 an einem Zuschlagsverfahren für Beförderungsleistungen teilnehmen, können abweichend von § 3 den Dienstverträgen ihrer Mitarbeiter nach § 1 als Mindestinhalt das Entgelt nach § 2 der Anlage 5 des DRK-Reformtarifvertrages in der jeweils aktuell gültigen Fassung zugrunde legen.

(2) Auf Mitarbeiter, die bis zum 14. Juni 2018 eine Vergütung nach § 3 erhalten haben, findet Abs. 1 für die Dauer des ununterbrochen fortbestehenden Dienstverhältnisses keine Anwendung. Unterbrechungen des Dienstverhältnisses von bis zu einem Monat sind unschädlich.“

Neuer Verweis auf DRK-Reformtarifvertrag

Danach haben **Dienstgeber, die ab dem 15.06.2018 an einem Zuschlagsverfahren für Beförderungsleistungen (Fahrdienst) teilnehmen**, die Möglichkeit, zum Entgelt nach dem mit ver.di ausgehandelten DRK-Reformtarifvertrag zu vergüten.

Das bedeutet für die betroffenen Mitarbeiter eine niedrigere Vergütung als in § 3 der Anlage 23 bereits vorgesehen. **Ausgenommen** von dieser Öffnung sind Mitarbeiter, die bis einschließlich 14.06.2018 bereits nach § 3 Anlage 23 vergütet wurden (Bestandsschutz). Für sie gilt auch weiterhin die Vergütung nach § 3 Anlage 23 AVR.

In den Fällen, in denen der Dienstgeber von der Öffnungsmöglichkeit keinen Gebrauch macht bzw. wenn die Mitarbeiter unter den Bestandsschutz fallen, beträgt die Vergütung gemäß § 3 Anlage 23 bis 31.12.2021:

94,00 v.H. der festgelegten Vergütung nach VG 11 Stufe 1 der jeweils geltenden Regelvergütungstabelle in Anlage 3.

Was hat sich durch den Korrekturbeschluss der BK im Oktober 2018 noch verändert?

Die Bundeskommission hat im Oktober 2018 mit ihrem Korrekturbeschluss die Korrekturen, die sich für den TVöD-VKA im Rahmen der redaktionellen Nachverhandlungen ergaben, nachvollzogen. Unter anderem wurde beschlossen:

- Korrektur des Tabellenwertes Anhang B der Anlagen 31 und 32 in der EG P6, Stufe 1 im Erhöhungsschritt 01.01.2020.
- Stundenentgelttabellen des Anhangs C der Anlagen 31 und 32 wurden neu berechnet.
- Korrekturen der Tabellenwerte Anhang A der Anlage 33 in der EG S10 Stufen 1 bis 6 wurden für alle drei Erhöhungsschritte vorgenommen.

Informationen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

Was ist beim Einsatz von Leiharbeitnehmern zu beachten?

Der Beschluss der Bundeskommission zum Einsatz von Leiharbeitnehmern war zwar nicht Teil des Tarifpakets. Der Vollständigkeit halber wird er hier aber kurz vorgestellt.

Im neuen § 24 AVR wird die Arbeitnehmerüberlassung von AVR-Mitarbeitern über 18 Monate hinaus geregelt. Grundsätzlich beträgt die **Höchstüberlassungsdauer** gemäß § 1 Abs. 1b Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) 18 Monate. Mehrere Einsätze desselben Arbeitnehmers beim gleichen Entleiher werden zusammengerechnet, wenn zwischen ihnen weniger als drei Monate liegen (§ 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG).

Wird die 18-Monats-Frist überschritten, entsteht per Gesetz ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher. Der Arbeitnehmer kann dem innerhalb eines Monats nach dem Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer widersprechen, §§ 9 Abs. 1 Nr. 1b, 10 Abs. 1 AÜG.

Abweichende Regelungen in AVR-Caritas beachten!

Von den 18 Monaten Höchstüberlassungsdauer kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ausnahmsweise abgewichen werden. § 1 Abs. 1b Satz 8 AÜG sieht auch für Kirchen und öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften einschließlich ihrer caritativen Unternehmen vor, dass sie **abweichende Überlassungshöchstdauern** in ihren Regelungen vereinbaren können. Davon wurde für den Bereich der AVR Caritas nun mit dem neuen § 24 AVR Gebrauch gemacht:

- Mitarbeiter aus dem AVR-Bereich können nun **bis zu fünf Jahre überlassen** werden, wenn sowohl die verleihende als auch die entleihende Einrichtung die AVR in ihrer jeweils gültigen Fassung anwenden.

- Für die entliehenen Mitarbeiter müssen **mindestens die Vergütungsregelungen der AVR** in ihrer jeweils gültigen Fassung zur Anwendung kommen. Die betreffenden Mitarbeiter dürfen dabei gleichzeitig hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelt beim Entleiher nicht schlechter gestellt werden als vergleichbare AVR-Mitarbeiter.
- **Wendet der Entleiher die AVR nicht an** und hat selbst auch keine (tarifvertraglich) abweichende Höchstüberlassungsdauer, gilt die gesetzliche 18-Monats-Frist. Nach deren Ablauf entsteht ein Arbeitsverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer und Entleiher, wenn nicht der Leiharbeitnehmer innerhalb eines Monats nach dem Überschreiten der Höchstüberlassungsdauer widerspricht.

Weitere Informationen

Die PDF-Ausgaben der ak.mas INFOs, der RK INFOs sowie weitere Publikationen erhalten Sie auf unserer Internetseite unter www.akmas.de/infoservice

Rechtlicher Hinweis / Haftungsausschluss:

Im vorliegenden Manuskript wird die Rechtsauffassung der Verfasser dargestellt. Die Inhalte sind unbedingt bezogen auf den konkreten Einzelfall zu überprüfen. Es wird keinerlei Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Darlegungen und der zitierten Vorschriften von den Verfassern übernommen.

Stand 08.11.2018

Bianca Kastenholz
Rechtsreferentin Caritas ak.mas

KONTAKT

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes
Rolf Cleophas (Pressesprecher)

www.akmas.de
Twitter @akmas_caritas
presse.akmas@caritas.de

